



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

Distr. GENERAL

CEDAW/C/5/Add.59
23 septiembre 1988

ESPAÑOL
Original: INGLES

Comité para la Eliminación de la
Discriminación contra la Mujer

EXAMEN DE INFORMES PRESENTADOS POR ESTADOS PARTES CONFORME
A LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 18 DE LA CONVENCION

Informes iniciales de los Estados Partes

REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA

INDICE

	<u>Página</u>
Normas fundamentales	1
Parte I: Condiciones de vida de la mujer en la República Federal de Alemania	2
1. Condiciones jurídicas y políticas	2
2. Condiciones económicas y sociales	2
3. Situación de la mujer en el sector agrario	7
4. Instituciones y autoridades encargadas de hacer efectiva la igualdad de derechos	8
5. Medios de hacer efectiva la igualdad de derechos	9
Parte II: Las disposiciones de la Convención y su aplicación en la República Federal de Alemania	10
1. Medidas legislativas encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer (artículo 2)	10
1.1 Igualdad ante la ley y prohibición de la discriminación (incisos a) y b))	10
1.2 Protección de la mujer por los tribunales (inciso c))	10
1.3 Protección contra la discriminación (inciso d))	11
1.4 Protección contra la discriminación practicada por personas o entidades privadas (inciso e))	11
1.5 Derogación de leyes y usos discriminatorios (inciso f))	11
1.6 Derogación de las disposiciones penales que constituyan discriminación contra la mujer (inciso g))	12
2. Medidas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer (artículo 3)	13

INDICE (Cont.)

	<u>Página</u>
3. Adopción de medidas especiales por los Estados Partes (artículo 4)	13
4. Eliminación de funciones estereotipadas y promoción de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y el desarrollo de sus hijos (artículo 5)	13
5. Represión de la trata de mujeres y de la explotación de la prostitución de la mujer (artículo 6)	14
6. Eliminación de la discriminación en la vida política y pública (artículo 7)	16
7. Participación de la mujer en el plano internacional (artículo 8)	16
8. Nacionalidad de las mujeres y los hijos (artículo 9)	17
9. Igualdad de hombres y mujeres en la esfera de la educación (artículo 10)	18
9.1 Retorno a la vida del trabajo	18
9.2 Medidas relativas a la preparación profesional	18
9.3 La mujer en las universidades	19
9.4 La mujer y los deportes	21
10. Igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral (artículo 11)	21
10.1 El derecho al trabajo y la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo (incisos a) y b))	21

INDICE (Cont.)

	<u>Página</u>
10.2 El derecho a elegir libremente profesión y el derecho al ascenso, la formación profesional, el readiestramiento, la formación profesional superior, etc., (inciso c))	23
10.3 Derecho a igual remuneración (inciso d))	25
10.4 Derecho a la seguridad social (inciso e))	25
10.5 Derecho a la protección de la salud (inciso f))	27
10.6 Licencia de maternidad con goce a sueldo (párrafo 2, inciso b))	29
10.7 Suministro de servicios para el cuidado de los niños (inciso c))	30
11. Igualdad del hombre y la mujer en la esfera de la atención de salud (artículo 12)	30
12. Igualdad entre hombres y mujeres en las esferas económica y cultural (artículo 13)	30
13. Igualdad entre hombres y mujeres de las zonas rurales (artículo 14)	31
13.1 Derecho a la participación (incisos a) y f))	31
13.2 Acceso a los servicios de atención médica (inciso b))	31
13.3 Seguridad social (inciso c))	31
13.4 Acceso a la educación y formación académicas y no académicas (inciso d))	32
13.5 Organización de grupos de autoayuda (inciso e))	32
13.6 Acceso a préstamos, servicios de comercialización, etc., (inciso g))	32

INDICE (Cont.)

	<u>Página</u>
13.7 Condiciones de vida adecuadas (inciso h))	32
14. Igualdad con el hombre en lo que respecta a la capacidad jurídica, el derecho a firmar contratos y a elegir domicilio (artículo 15)	32
15. Igualdad del hombre y la mujer en los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares (artículo 16)	33
15.1 Igualdad de derechos para contraer matrimonio y elegir libremente cónyuge (incisos a) y b))	33
15.2 Igualdad de derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución (inciso c))	34
15.3 Igualdad de derechos y responsabilidades como progenitores (inciso d))	34
15.4 Igualdad de derechos para decidir el número de hijos y el intervalo entre los nacimientos (inciso e))	36
15.5 Igualdad de derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, adopción, etc. (inciso f))	36
15.6 Igualdad de derechos para elegir apellido, profesión y ocupación (inciso g))	37
15.7 Igualdad de derechos en materia de propiedad (inciso h))	37
15.8 Edad mínima para la celebración del matrimonio e inscripción de los matrimonios (párrafo 2)	38

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

Informe de la República Federal de Alemania

Normas fundamentales

1. El Gobierno de la República Federal de Alemania concede suma importancia a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Esta posición es compartida incondicionalmente por todos los grupos sociales y políticos de la República Federal de Alemania.

2. En 1985, la República Federal de Alemania ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979, a fin de plasmar en un compromiso contractual la contribución que ya aportaba a la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todo el mundo. La Ley de ratificación fue promulgada en la Gaceta Federal de 25 de abril de 1985, y entró en vigor al día siguiente. La Convención fue ratificada en su totalidad, con excepción del inciso b) de su artículo 7, que contradice lo dispuesto en la segunda oración del párrafo 4 del inciso a) del artículo 12 de la Ley Fundamental. Con esta salvedad, las disposiciones de la Ley de ratificación (y por lo tanto de la Convención) tienen carácter de normas jurídicas aplicables directamente.

3. Las obligaciones establecidas en la Convención coinciden con la política declarada del Gobierno Federal de transformar en realidad social la igualdad de derechos de hombres y mujeres. El Gobierno Federal está haciendo frente a los vestigios de discriminación con un paquete de medidas aplicables en las distintas esferas de la vida nacional.

4. La República Federal de Alemania presenta su primer informe con arreglo a lo dispuesto en el artículo 18 de la Convención. En este informe se exponen detalladamente las medidas legislativas, judiciales, administrativas y de otra índole que se han adoptado con el fin de hacer efectiva la igualdad de derechos de la mujer.

Parte I: Condiciones de vida de la mujer en
la República Federal de Alemania

1. Condiciones jurídicas y políticas

5. En vista de la gran importancia social del tema, se han incluido disposiciones básicas sobre la igualdad de derechos de hombres y mujeres en la Constitución, es decir, en la Ley Fundamental de la República Federal de Alemania, de 23 de mayo de 1949. El párrafo 2 del artículo 3 establece:

"El hombre y la mujer tendrán iguales derechos".

6. Además, el párrafo 3 del artículo 3 garantiza la protección contra la discriminación, al establecer que ninguna persona puede ser perjudicada ni favorecida "en razón de su sexo".

7. Las disposiciones del artículo 3 de la Ley Fundamental consagran derechos constitucionales básicos y figuran, por ende, entre las disposiciones que, según establece la propia Ley Fundamental en el párrafo 3 de su artículo 1, los poderes legislativo, ejecutivo y judicial están obligados a aceptar como legislación directamente aplicable. Ello significa que el artículo 3, al igual que los demás derechos básicos consagrados en la Ley Fundamental, no es una mera declaración programática, sino que tiene fuerza de ley. Todos los ciudadanos, sean nacionales o extranjeros, tienen igual derecho a invocar el artículo 3 de la Ley Fundamental. Los parlamentos, las autoridades administrativas y los tribunales están obligados a tener en cuenta directamente este derecho básico (y todos los demás derechos básicos) en todas sus decisiones.

8. Dado que, cuando la Ley Fundamental entró en vigor el derecho de familia, en particular, no se ajustaba al requisito de la igualdad de derechos, y como para cumplir ese requisito era necesario proceder a importantes reformas legislativas, se incluyó en la Ley Fundamental una decisión transitoria (párrafo 1 del artículo 117) según la cual toda la legislación incompatible con el párrafo 2 del artículo 3 de la Ley Fundamental seguiría vigente a título provisional, y fijó al poder legislativo un plazo hasta el 31 de marzo de 1953 para introducir las modificaciones necesarias en la legislación nacional. Como en la práctica no fue posible adaptar la legislación dentro de ese plazo, la igualdad de derecho de los sexos en el derecho matrimonial y de familia se hizo efectiva a su vencimiento por ley judicial basada en la aplicabilidad directa del párrafo 2 del artículo 3 de la Ley Fundamental, y luego con la entrada en vigor de la Ley de Igualdad de Derechos, de 18 de julio de 1957.

2. Condiciones económicas y sociales

9. Pese a la difícil situación reinante en el mercado de trabajo, el número de mujeres con trabajo remunerado ha aumentado constantemente en los últimos años: entre 1975 y 1986 el número de mujeres en empleos remunerados aumentó de 9,6 millones a alrededor de 9,9 millones (+ 268.000, o sea, el 2,7%), en tanto que en el mismo período el número de hombres en empleos remunerados disminuyó en alrededor del 1,8%. La proporción de mujeres dentro de la población activa aumentó del 37,2% al 38,3% entre 1975 y 1986. Entre 1960 y 1985, la relación del empleo femenino (proporción correspondiente a personas empleadas en el total de personas en empleos remunerados y personas

desempleadas de entre 15 y 65 años de edad en la respectiva población residente) aumentó del 49% al 52,7%, con una disminución al 46,2% en 1970 (la relación del empleo masculino se redujo del 94,9% al 81,9%).

10. Entre finales de 1978 y finales de 1986 el número de mujeres en empleos sujetos a aportes a la seguridad social aumentó de 7,7 millones a unos 8,4 millones (+ 8,3%), en tanto que la cifra correspondiente a los hombres descendió de 12,6 a 12,4 millones (- 1%).

11. Se registró un marcado aumento del empleo a jornada parcial. En tanto que en 1960 trabajaban a jornada parcial un millón de personas, en 1984 la cifra había aumentado a unos 3,1 millones. Alrededor del 93% de este total eran mujeres. Entre 1978 y finales de 1986 el número de mujeres en empleos a jornada parcial sujetos a aportes a la seguridad social aumentó de 1,4 millones a más de 1,8 millones.

12. Las principales beneficiarias del crecimiento del empleo registrado entre 1983 y 1986 fueron las mujeres, con un incremento de 281.000 (63,3%). El número de hombres empleados aumentó en alrededor de 174.000 (36,7%). Este fenómeno se vio impulsado por el crecimiento del empleo en el sector de servicios y en el comercio minorista, a lo que se añadió la creación de un gran número de puestos de trabajo en las ramas industriales que habitualmente emplean altos porcentajes de mujeres, como la industria de la ingeniería eléctrica y la de equipos de tratamiento electrónico de datos.

13. En 1985, el número de mujeres en empleos remunerados aumentó mucho más rápidamente de lo que hubiera hecho prever el crecimiento de la población, lo que es claramente indicativo de una creciente inclinación de la mujer hacia el empleo remunerado.

14. Pese a que el número de mujeres que trabajan crece más rápidamente que el de los hombres, la tasa de desempleo de las mujeres es desde hace muchos años superior a la de los hombres. En 1986, la tasa de desempleo femenino fue del 10,5%, frente al 8% que se registró en el caso de los hombres. Esta situación se explica por diversas razones. Además de la escasez general de puestos de trabajo, las causas principales son la continua concentración de las mujeres en una gama relativamente reducida de profesiones "tipicamente femeninas", el hecho de que el número de mujeres con escasas calificaciones o sin calificaciones sea superior a la media y el insuficiente número de empleos a jornada parcial, así como los prejuicios y reservas que rodean al trabajo femenino, y especialmente al de la mujer casada.

15. El elevado desempleo que se registra entre las mujeres no puede ya imputarse exclusivamente a la inferioridad de sus calificaciones, pues las calificaciones educacionales y profesionales de la mujer han aumentado considerablemente en los últimos 20 años. El mejoramiento de las calificaciones ha ido acompañado de una elevación de categoría de los puestos ocupados. En los empleos no calificados hay menos mujeres jóvenes que mujeres de edad.

16. De las mujeres que en 1985 tenían entre 25 y 35 años de edad, el 58% había completado un período de aprendizaje o capacitación (la proporción correspondiente a las mujeres de más de 65 años era del 26,2%). Entre 1975 y 1986, el número de mujeres que recibían capacitación en el sistema binario (es decir capacitación en la empresa y en escuelas de formación profesional) aumentó del 35,4% al 41%.

17. Desde 1980, la capacitación de mujeres tiende a dejar de concentrarse en un número escaso de profesiones. En 1985, las mujeres que se estaban capacitando en las 15 profesiones elegidas con mayor frecuencia constituían el 67,9%, cifra inferior en un 3,8% a la de 1980 (los hombres que recibían ese tipo de capacitación constituyan el 48,2%, es decir, - 2,6%).

18. Este hecho se debió en gran medida al programa modelo de amplio alcance implantado por el Gobierno Federal para la capacitación de mujeres jóvenes en profesiones industriales y técnicas, así como a los correspondientes programas de promoción puestos en marcha en la mayoría de los Estados federados. En 1977, un año antes del comienzo del programa federal, sólo un 2,6% de las mujeres que recibían capacitación aprendían un oficio "de hombres" (menos del 20% de las mujeres); en 1986, el porcentaje había ascendido al 8,2%.

19. Los resultados positivos del programa modelo se están intensificando mediante una labor especial de relaciones públicas, así como gracias a diversas medidas regionales encaminadas a ampliar el alcance de esos resultados. Desde entonces, se ha registrado un marcado incremento del número de mujeres que solicitan plazas de capacitación para profesiones "de hombres". Al mismo tiempo, las empresas se muestran más dispuestas a capacitar mujeres jóvenes para profesiones que antes no se consideraban típicas de la mujer.

20. Lamentablemente, se observa que las jóvenes capacitadas en profesiones "de hombres" tropiezan a veces con dificultades para trasponer el denominado segundo umbral, es decir, la transición de la capacitación al pleno empleo. En consecuencia, el Gobierno Federal está recurriendo a todas las posibilidades a su alcance en sus esfuerzos por eliminar las dificultades con que tropiezan las jóvenes con capacitación industrial y técnica para encontrar trabajo remunerado.

21. No cabe esperar ni es conveniente que se produzca una reorientación total de los objetivos profesionales de las muchachas y las mujeres jóvenes. Por ello, el Gobierno Federal considera necesario adaptar las profesiones preferidas hasta ahora por las mujeres -por ejemplo, en el sector de servicios- a las nuevas necesidades del mercado de trabajo, incorporando para ello a los cursos de capacitación nuevos materiales, especialmente en lo relativo a la informática y la tecnología de las comunicaciones. El programa de acción "Las nuevas tecnologías en la capacitación profesional", puesto en marcha por el Gobierno Federal, es apenas una de las medidas destinadas al logro de este objetivo.

22. Los programas modelo ejecutados en el marco de este programa de acción, que se concentran en sistemas de oficina, sistemas de control, y diseño y fabricación con ayuda de computadora (CAD/CAM), repercuten sobre todo en las profesiones tradicionalmente femeninas.

23. Las medidas de capacitación y reciclaje profesional superior son especialmente importantes para contrarrestar las discrepancias cualitativas existentes en el mercado de trabajo y para adaptarse con mayor facilidad a los cambios estructurales.

24. Las disposiciones de la Ley de promoción del empleo relativas a la promoción de la capacitación y reciclaje profesional superior y al ajuste profesional se aplican también a las mujeres en forma irrestricta. En este

contexto, a la mujer desempleada o en peligro de perder el empleo y sin calificaciones se le conceden los subsidios más elevados, independientemente de su estado civil, si participan en cursos de capacitación profesional, a condición de que cumplan los demás requisitos que exige la ley.

25. Según las estadísticas de la Oficina Federal del Trabajo relativas a los participantes en cursos de capacitación profesional, en los últimos años ha aumentado constantemente la proporción de mujeres. Mientras que en 1982 éstas sólo constituyan el 31,9% del total, en 1986 el 35% de los nuevos participantes en cursos de capacitación profesional eran mujeres. Esta tendencia ascendente continúa.

26. En vista de las dificultades especiales con que tropiezan las mujeres que se han dedicado durante un tiempo a la atención de los hijos, el Gobierno Federal ha mejorado considerablemente las disposiciones que facilitan la reinserción de la mujer en la vida laboral.

27. Además, se tiene previsto poner en marcha programas especiales para la mujer que vuelve al empleo remunerado. Estos programas se ejecutarán en estrecha coordinación con la Oficina Federal del Trabajo, las empresas y los encargados de impartir capacitación profesional superior.

28. A juicio del Gobierno Federal, es necesario poner en marcha nuevos programas y campañas para mejorar el nivel educativo y la capacitación de las mujeres, pero estas medidas por sí solas no bastan para alcanzar un mejoramiento duradero de las oportunidades que ofrece a la mujer la vida laboral. Pese al gran aumento del nivel de las calificaciones, se observa que las mujeres siguen desempeñando las actividades de menor jerarquía y peor remuneradas, y aun en los casos en que poseen iguales calificaciones que los hombres, sus oportunidades de ascenso son inferiores, y sólo muy raramente llegan a ocupar puestos de dirección.

29. Por esta razón, el Gobierno Federal presta apoyo a las medidas de trato preferencial de la mujer a fin de conseguir un aumento gradual de la proporción de mujeres en las esferas y niveles en que hasta ahora han estado insuficientemente representadas. Por encargo del Gobierno Federal se realizó un estudio científico en cuyo marco se elaboraron y ensayaron, en cooperación con unas 30 grandes empresas, medidas concretas para la promoción de la mujer. Esas medidas se refieren a la selección y empleo de las mujeres, su capacitación básica y su educación superior, sus oportunidades de ascenso y las posibilidades de que se mantengan en contacto con su profesión durante el período en que se ocupan de la crianza de los hijos. Este estudio sirvió de base para redactar una "directriz para la promoción de la mujer en la empresa", que contiene información de carácter práctico para empresas dispuestas a aplicar voluntariamente las medidas mencionadas. La directriz, que se imprimió en gran tirada, sigue despertando gran interés.

30. Asimismo, el Gobierno Federal está tratando de mejorar la situación de la mujer en el mercado de trabajo mediante conversaciones sobre temas pertinentes con las partes en las negociaciones colectivas.

31. En el marco del fomento económico regional, las empresas industriales pueden recibir donaciones que les permiten sufragar parte de los gastos de inversión destinados a establecer y ampliar fábricas. Esta labor de fomento, que generalmente se limita a centros situados en zonas estructuralmente

débiles, puede también, en determinadas condiciones, llevarse a cabo en otras regiones en que, por ejemplo, la inversión esté principalmente encaminada a crear puestos de trabajo permanentes para mujeres.

32. Respecto del sector de la administración pública, el 1º de marzo de 1986 el Gobierno Federal puso en vigor la "Directriz para el adelanto profesional de la mujer", que contiene instrucciones para mejorar las posibilidades de empleo y ascenso de la mujer y para incrementar la proporción de mujeres en los cursos de capacitación superior, así como disposiciones que hacen más fácil conciliar la familia con la vida laboral. Esta Directriz es de cumplimiento obligatorio en los departamentos de administración de personal, y tiene por objeto lograr que aumente constantemente la proporción de mujeres en las profesiones y niveles jerárquicos en que las mujeres han estado hasta ahora insuficientemente representadas. Una primera encuesta realizada a raíz de una pregunta parlamentaria ha demostrado que la Directriz ya está surtiendo efectos positivos. La proporción de mujeres que obtienen empleo se corresponde cada vez más con la proporción de mujeres que presentan solicitudes. Ello significa que la proporción de mujeres también está creciendo, especialmente en las categorías más altas de la administración pública. La proporción de mujeres que se desempeñan como jefas de división también ha aumentado. Pero es aún demasiado pronto para hacer una evaluación pormenorizada de los efectos de la Directriz.

33. Los cambios de las condiciones de trabajo desempeñan un importante papel en la promoción profesional de la mujer. El Gobierno Federal se propone modificar las condiciones de trabajo para que hombres y mujeres puedan conciliar profesión y familia con mayor facilidad.

34. La Ley de Promoción del Empleo de 1985 mejoró el trabajo a jornada parcial (especialmente poniéndolo en igualdad de condiciones con el empleo a jornada completa). Asimismo, la ley compatibilizó más con la vida social determinadas formas de trabajo a jornada parcial (empleos que exigen permanecer en el hogar en espera de llamadas para acudir a realizar un trabajo, trabajo compartido).

35. El Gobierno Federal realizó una amplia campaña de información sobre el empleo a jornada parcial en la que además de difundir información sobre diversas formas de trabajo a jornada parcial hizo un llamamiento a las empresas para que no ofrecieran trabajo a jornada parcial únicamente a las mujeres, y para que no lo limitaran a puestos que exigían escasas calificaciones. El objetivo de estas medidas es evitar que se consolide la distribución tradicional de roles dentro de la familia y en la vida laboral. Además, se tiene previsto realizar una campaña sobre trabajo a jornada parcial en la administración pública, que tendrá por objeto ofrecer a hombres y mujeres empleo a jornada parcial en puestos que requieren calificaciones especiales, así como evaluar el sistema de trabajo a jornada parcial.

3. Situación de la mujer en el sector agrario

36. El sector agrario de la República Federal de Alemania se caracteriza por el predominio de explotaciones agrarias familiares. La mujer desempeña un importante papel en la supervivencia de estas fincas administradas por familias. Casi 650.000 mujeres, es decir, el 53% de las mujeres que pertenecen a familias rurales, trabajan no sólo en el hogar, sino también en la explotación agraria, donde realizan casi el 32% del trabajo. Sin la ayuda de la mujer la mayoría de estas explotaciones no podrían sobrevivir.

37. A raíz del profundo cambio estructural experimentado por el sector agrario, el número de trabajadores agropecuarios descendió de alrededor de 2,8 millones a sólo 1,9 millones en el relativamente breve período comprendido entre 1970 y 1986.

38. Entre 1980 y 1985, la proporción correspondiente a pequeñas explotaciones dentro del número total de empresas agropecuarias aumentó del 39 al 41%. En más de la mitad de las explotaciones agrarias el ingreso procedente de la actividad agropecuaria se complementa con ingresos de otras fuentes de empleo remunerado. En 1985, alrededor de 450.000 mujeres pertenecientes a las familias rurales que obtenían menos del 50% de sus ingresos del sector agropecuario trabajaban en la explotación agraria y en el hogar. De este total, 141.000 mujeres trabajaban además a jornada completa o parcial fuera de la explotación agraria.

39. De un total de aproximadamente 740.000 explotaciones agropecuarias administradas por familias, más de 60.000 son propiedad de mujeres. Entre 1970 y 1985, la carga de trabajo de las mujeres que trabajaban por cuenta propia aumentó más que la de los hombres en igual situación.

40. Las condiciones jurídicas imperantes en la República Federal de Alemania permiten a la mujer participar en las actividades agropecuarias en un pie de igualdad con el hombre. Así pues, la mujer tiene garantizados los derechos establecidos en los incisos a) a h) del párr. 2 del artículo 14.

41. El Gobierno Federal fomenta las estructuras sociales predominantes en el país, y en particular la asistencia mutua entre vecinos, la atención de los familiares de edad, la conservación de la naturaleza, la colaboración entre marido y mujer en la administración de la explotación agrícola, la seguridad social de ambos y la provisión a las familias de una vivienda adecuada.

42. El Gobierno ha implantado un programa modelo destinado a promover la asistencia mutua entre vecinos, que también se está ejecutando en zonas rurales. Asimismo, presta apoyo a un proyecto denominado "La autoayuda para progenitores de zonas rurales". Las mujeres participan en gran medida en estos proyectos.

43. La política relativa a la mujer se concentra, entre otros objetivos, en el mejoramiento de las oportunidades para las mujeres de las zonas rurales. En particular, se elaborarán programas para facilitar la reintegración de la mujer al mercado de trabajo, especialmente en las zonas rurales. Actualmente se lleva a cabo un estudio para investigar las condiciones de vida y empleo de la mujer del medio rural. En especial, se recogerán datos sobre la situación material de la mujer rural, las oportunidades que tiene de recibir enseñanza escolar y formación profesional, su participación en la capacitación superior, su situación familiar y su situación con respecto a la seguridad social.

4. Instituciones y autoridades encargadas de hacer efectiva la igualdad de derechos

44. En junio de 1986 el Gobierno Federal amplió las funciones del Ministerio Federal de la Juventud, la Familia y la Sanidad, que pasó a ser Ministerio Federal de la Juventud, la Familia, la Mujer y la Sanidad. Así pues, por primera vez en la historia de Alemania se estableció un Ministerio de la Mujer. El recientemente creado Departamento de Asuntos de la Mujer está encargado de crear las condiciones necesarias para alcanzar la igualdad de hombres y mujeres. La anterior Dirección de Asuntos de la Mujer, que estaba integrada por tres divisiones y contaba con 15 empleados, fue ampliada y transformada en un Departamento con ocho divisiones y un personal de 33 mujeres y hombres.

45. En julio de 1987 se confirieron al Ministerio de la Mujer nuevas funciones y competencias. La importancia que el Gobierno Federal concede a la política relativa a la mujer se ve claramente reflejada en la asignación a dicho Ministerio de la función de proteger a las madres trabajadoras, la función de tomar medidas generales orientadas al logro de la igualdad de los sexos -incluido el adelanto de la mujer dentro de la administración pública federal- y la responsabilidad conjunta de varios proyectos importantes relativos a cuestiones de la mujer. Además, en las normas que rigen el funcionamiento del Gobierno Federal se concedió al Ministerio de la Mujer derechos especiales, y se está prestando especial atención a la necesidad de incorporar las políticas relativas a la mujer a las normas conjuntas de los ministerios federales.

46. Los demás ministerios también cuentan con funcionarios o divisiones especialmente designados para encargarse de asuntos de la mujer. Asimismo, en un número creciente de entidades administrativas se están haciendo designaciones análogas.

47. Entretanto, los Estados federados han nombrado comisionados para asuntos de la mujer o han establecido oficinas de asuntos de la mujer. Estos funcionarios y oficinas sirven de centros de coordinación para cuestiones de interés para la mujer. A nivel municipal, se han creado numerosas oficinas de igualdad de derechos con funciones análogas.

48. Las actividades de las oficinas de igualdad de derechos se concentran en cuatro esferas:

1. Participación en la elaboración de normas legislativas,
2. Adopción y aplicación de medidas destinadas a mejorar la situación de la mujer,
3. Recepción de sugerencias y quejas del público,
4. Promoción de un cambio de actitudes que favorezca la igualdad de derechos de mujeres y hombres.

49. En la tarea de eliminar las desventajas de la mujer, las oficinas de igualdad de derechos se ocupan no sólo de encontrar soluciones generales, sino también de prestar asistencia individual en casos concretos. La labor de relaciones públicas que se lleva a cabo mediante folletos, reuniones,

presentaciones y artículos de prensa tiene por objeto lograr que la mujer esté en mejor situación de hacer valer sus derechos. En este contexto, reviste gran importancia la cooperación con asociaciones y grupos de mujeres.

50. Algunas empresas han nombrado comisionados de "igualdad de oportunidades" o de "asuntos de la mujer", que se encargan de cuestiones relacionadas con la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

5. Medios de hacer efectiva la igualdad de derechos

51. Entre las disposiciones legislativas que se han tomado para eliminar la discriminación figuran, por ejemplo, el cómputo a efectos jubilatorios de los períodos de licencia para progenitores y la concesión de subsidios y de licencia a madres o padres.

52. Las nuevas funciones y competencias asignadas al Ministerio Federal de la Mujer ofrecen a éste la posibilidad de recurrir a diversos medios para transformar en realidad social la igualdad de derechos de mujeres y hombres:

1. En las esferas de su competencia, el Ministerio de la Mujer puede concebir y elaborar nuevas medidas para hacer efectiva la igualdad de los sexos.
2. El mayor derecho de participación que se ha concedido al Ministerio lo habilita para incorporar aspectos de las cuestiones de la mujer a proyectos importantes que se ejecutan en muchos sectores.
3. La Ministra Federal de la Mujer tiene derecho a proponer medidas y, previo acuerdo del Canciller Federal, derecho de aplazamiento en cuestiones de importancia para la mujer. La Ministra tiene derecho, con el acuerdo del Ministro Federal correspondiente, a intervenir en el Parlamento (Bundestag) y en el Consejo Federal (Bundesrat) y en sus comités durante los debates de proyectos de ley relativos a cuestiones de especial importancia para la mujer.
4. Al fundamentar sus propuestas al gabinete y sus proyectos de ley, el Ministerio debe indicar cuáles son los efectos que se prevén sobre las cuestiones relativas a la mujer.

53. A nivel de los Estados federados y municipios, las oficinas locales de igualdad de derechos están facultadas para intervenir en cuestiones relativas a los asuntos de la mujer, aunque en formas que varían según los casos.

54. Los partidos políticos han aprobado decisiones en que expresan su voluntad de incrementar en el futuro próximo la proporción de mujeres en puestos directivos para que equivalga como mínimo a la proporción de mujeres en el número total de miembros del partido.

Parte III: Las disposiciones de la Convención y su aplicación en la República Federal de Alemania

1. Medidas legislativas encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer (artículo 2)

1.1 Igualdad ante la ley y prohibición de la discriminación (incisos a) y b))

55. Habida cuenta de lo dispuesto en los párrafos 2 y 3 del artículo 3 de la Ley Fundamental, la legislación de la República Federal de Alemania ya cumple con las obligaciones que se desprenden del artículo 2 de la Convención.

1.2 Protección de la mujer por los tribunales (inciso c))

56. Al igual que para las legislaturas y el poder ejecutivo, para los tribunales de la República Federal de Alemania tienen carácter obligatorio los derechos básicos directamente aplicables, incluidos los consagrados en los párrafos 2 y 3 del artículo 3 de la Ley Fundamental. De conformidad con el párrafo 3 del artículo 20 de dicha Ley, el poder judicial debe regirse por el principio de "ley y justicia". Esta obligación es uno de los cimientos del estado constitucional. El párrafo 4 del artículo 19 de la Ley Fundamental garantiza el derecho a recurrir a los tribunales.

57. La "queja constitucional" es un instrumento especialmente importante para la protección de los derechos básicos, incluidos los derechos básicos de la mujer consagrados en los párrafos 2 y 3 del artículo 3 de la Ley Fundamental. Cuando se hayan agotado todos los recursos jurídicos habituales, cualquier persona puede presentar una queja para alegar que como resultado de un acto del Estado se ha violado uno de sus derechos básicos garantizados por la Constitución en virtud de los párrafos 2 y 3 del artículo 3 o por cualquier otra disposición de la Ley Fundamental.

58. Sin perjuicio de lo anterior, todos los jueces, en virtud de su mandato, deben examinar si las reglamentaciones legales que han de aplicar son compatibles con los derechos básicos garantizados por la Ley Fundamental. Si el tribunal estima que una reglamentación legal fundamental para la decisión que ha de adoptarse es inconstitucional, debe suspender las actuaciones y solicitar un pronunciamiento del Tribunal Constitucional Federal.

59. No obstante, es evidente que los legisladores siempre deben examinar si la ley propuesta es constitucional y si puede resistir un examen a fondo por el Tribunal Constitucional Federal, aunque a veces existen opiniones divergentes sobre esta cuestión. Si se plantean tales diferencias de opinión o dudas con respecto a la compatibilidad de las reglamentaciones legales con, por ejemplo, el derecho básico de igualdad de oportunidades para ambos sexos, el Tribunal Constitucional Federal debe adoptar una decisión al respecto, previa solicitud del Gobierno Federal, del gobierno de un Estado federado, o una tercera parte de los miembros del Parlamento.

60. Así pues, en la República Federal de Alemania, los mecanismos para asegurar el respeto del derecho básico a la igualdad y la protección contra la discriminación basada en el sexo, así como la protección de los demás derechos básicos, se han formulado tratando de lograr un máximo grado de eficacia.

1.3 Protección contra la discriminación (inciso d))

61. De la situación constitucional antes descrita, además del sistema de protección jurídica, incluido el instrumento de la queja constitucional, se desprende que, de conformidad con el inciso d) del artículo 2 de la Convención, los actos o prácticas de discriminación contra la mujer están prohibidos y que "todas las autoridades e instituciones públicas" deben cumplir esta obligación dado que, de conformidad con el párrafo 3 del artículo 1 de la Ley Fundamental, tienen la obligación específica de hacer respetar directamente los derechos básicos consagrados en dicha Ley.

1.4 Protección contra la discriminación practicada por personas o entidades privadas (inciso e))

62. En principio, las disposiciones de la Ley Fundamental relativas a los derechos básicos sólo abarcan las relaciones entre el ciudadano y el Estado. En cambio, el principio de igualdad de derechos y la prohibición de la discriminación no se aplican directamente a las relaciones entre ciudadanos.

63. Sin embargo, por tratarse de valores objetivos, los derechos básicos también revisten importancia en el derecho privado. En consecuencia, deben tenerse en cuenta al interpretar y aplicar las disposiciones del derecho civil.

64. El efecto indirecto de los derechos básicos consagrados en los párrafos 2 y 3 del artículo 3 de la Ley Fundamental es especialmente importante en lo que respecta al derecho laboral. En esta esfera, las sentencias de los tribunales del trabajo, que tienen en cuenta los derechos básicos garantizados por la Ley Fundamental, han ido dando forma desde un comienzo a un principio de igualdad entre los sexos.

65. Además, más adelante se estipuló expresamente en la ley que los empleadores no pueden perjudicar a un empleado o empleada por razón de su sexo al firmar el contrato de empleo ni con respecto a su adelanto profesional o en la comunicación de instrucciones o la notificación de despido. Si no se ha podido establecer la relación laboral debido a una violación de la prohibición relativa a la discriminación, el empleador tendrá que pagar una indemnización (artículo 611a del Código de Derecho Civil). Además, los empleadores no deben anunciar vacantes sólo para hombres (o sólo para mujeres) ni fuera ni dentro de la empresa (artículo 611b del Código de Derecho Civil).

1.5 Derogación de leyes y usos discriminatorios (inciso f))

66. Después de cumplidos los períodos de transición estipulados en el párrafo 2) del artículo 3 de la Ley Fundamental para adaptar las leyes que estuvieran en contradicción con ésta, el 1º de abril de 1953 se derogaron las disposiciones legales preconstitucionales contrarias al principio de igualdad entre los sexos. De conformidad con el párrafo 3) del artículo 1 de la Ley Fundamental, ésta tiene carácter directamente vinculante para los poderes legislativo, ejecutivo y judicial. Cualquier violación del derecho básico de igualdad puede denunciarse ante los tribunales nacionales. En tales casos, el Tribunal Constitucional Federal puede declarar que una ley es incompatible con la Ley Fundamental o declarar su nulidad. Tales decisiones del Tribunal Constitucional Federal tienen fuerza de ley.

67. En una sociedad libre es considerablemente más difícil modificar los usos y prácticas sociales de carácter discriminatorio respecto de los cuales la legislatura no puede intervenir directamente. De hecho, el problema que se plantea es el de desencadenar un proceso de replanteamiento de ideas y superar viejos prejuicios y conceptos estereotipados en relación con las funciones de ambos sexos en todos los aspectos de la vida. No obstante, las leyes y otras normas nacionales encaminadas a lograr la igualdad entre los sexos crean o fomentan un clima social que permite modificar patrones de comportamiento y costumbres personales basados en la discriminación contra la mujer. En este sentido, el Gobierno Federal también considera que la ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la presentación del informe correspondiente constituyen "medidas adecuadas" para la modificación de los usos y prácticas que constituyen discriminación contra la mujer.

1.6 Derogación de las disposiciones penales que constituyan discriminación contra la mujer (inciso g))

68. La legislación de la República Federal de Alemania no contiene disposiciones penales que constituyan discriminación contra la mujer. Sin embargo, su régimen jurídico no acepta el punto de vista extremo expresado en algunas ocasiones según el cual el aborto inducido, considerado delito por la ley, constituye una medida discriminatoria o represiva contra la mujer. Como ha estipulado el Tribunal Constitucional Federal, la obligación constitucional del Estado de proteger la vida del que está por nacer puede, en determinadas circunstancias, requerir la aplicación de medidas penales para salvaguardar dicha vida.

69. En el marco de sus disposiciones penales amplias y diferenciadas relativas al aborto inducido, la legislación de la República Federal de Alemania tiene en cuenta tanto su obligación de proteger la vida del que está por nacer como la eventualidad, expresamente reconocida por el Tribunal Constitucional Federal, de que en situaciones conflictivas reales en que la decisión de poner fin al embarazo pueda revestir el carácter de decisión de conciencia legítima, el Estado podrá dejar de aplicar los instrumentos de que dispone con arreglo al derecho penal para exigir la continuación del embarazo.

70. Por tanto, un aborto inducido por un médico con el consentimiento de la mujer embarazada puede, con arreglo a la ley, no ser punible. Esto ocurre, por una parte, si el aborto es necesario para evitar que peligre la vida de la embarazada o que su estado físico o mental resulte gravemente perjudicado y, por otra, si tal peligro no puede evitarse de ninguna otra forma aceptable para la mujer. En cambio, la necesidad establecida mediante dictamen médico se acepta en forma irrefutable si hay razones de peso que permitan suponer que el hijo sufriría un daño irreparable debido a alguna disposición genética o influencia dañina previa al nacimiento y si el daño es lo suficientemente grave como para prever que la embarazada no podrá continuar el embarazo. Esto también se aplica cuando existen razones de peso para suponer que el hijo fue concebido como resultado de un delito sexual. En la práctica, se atribuye especial importancia a la necesidad social derivada del riesgo de sufrimiento extremo. En tales casos, es necesario recurrir al aborto a fin de proteger a la mujer embarazada del riesgo de un sufrimiento tan grave que no cabría esperar razonablemente que continuara el embarazo, siempre y cuando no exista posibilidad alguna de evitar dicho riesgo de cualquier otra forma aceptable para la mujer embarazada.

2. Medidas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer (artículo 3)

71. El objetivo de la política del Gobierno Federal relativa a la mujer es lograr que la igualdad de derechos jurídicamente garantizada a las personas de ambos sexos se transforme en una realidad social. En este contexto, la política del Gobierno Federal se basa en las condiciones de vida de todas las mujeres; ya sean mayores o jóvenes, tengan o no empleo remunerado, trabajen en el campo o se encarguen del cuidado de sus familiares, sean solteras, casadas o viudas.

72. Este concepto ilustra la complejidad de la actual política relativa a la mujer. De hecho, para garantizar efectivamente la igualdad de derechos de la mujer también es necesario modificar la función del hombre en su vida privada, familiar y social, mejorar materialmente el trabajo en la familia y en pro de la familia, lograr una mayor flexibilidad en el sector laboral, reformar la estructura interna de las instituciones públicas y reconsiderar los procesos sociopolíticos.

73. Sobre esa base, la política relativa a la mujer pasa a ser el aspecto central de una política social cuyo objeto es reconocer los logros, eliminar las injusticias políticas y sociales y crear las condiciones necesarias para que todas las personas, ya sean mujeres u hombres puedan ejercer sus derechos y obligaciones.

74. Las obligaciones que se desprenden del artículo 3 de la Convención también se tienen en cuenta en los Estados federados mediante la adopción de políticas eficaces para el adelanto de la mujer.

3. Adopción de medidas especiales por los Estados Partes (artículo 4)

75. La Ley de protección de la maternidad y las reglamentaciones concretas sobre la seguridad de la mujer en la industria constituyen medidas especiales de conformidad con el párrafo 2 del artículo 4 de la Convención.

4. Eliminación de funciones estereotipadas y promoción de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y el desarrollo de sus hijos (artículo 5)

76. Se están realizando actividades de relaciones públicas y campañas de información encaminadas a modificar el grado de sensibilización del público en general con miras a aplicar efectivamente la igualdad entre los sexos. Por ejemplo, se organizó una exposición titulada "Las niñas en los libros ilustrados", en la que se muestran distintas representaciones de la mujer, tanto de carácter específicamente sexual como neutro, que figuran en libros ilustrados publicados en los 100 últimos años. Esta exposición itinerante ha tenido gran éxito y ya está programada su presentación en diversos lugares hasta 1991. En cuanto a la representación de ambos性es en los libros escolares, cabe observar que, por lo general, el contenido educativo de dichos libros aún no ha sido modificado lo suficiente, pese a que varios estudios sobre el tema coinciden en que los textos de los libros escolares siguen presentando una concepción tradicional de la función de la mujer y que la mujer está representada mucho menos frecuentemente que el hombre.

En consecuencia, en varios Estados federados se han formulado recomendaciones en las que se proporcionan a los encargados de revisar los textos escolares criterios de evaluación para la representación equitativa de ambos sexos, sin que se les asignen funciones desproporcionadas.

77. La política del Gobierno Federal relativa a la mujer y la familia tiene por objeto establecer relaciones de igualdad entre ambos sexos. Las mujeres y los hombres deben poder determinar libremente la distribución de sus funciones. La Ley federal sobre subsidios para la crianza de los hijos, que entró en vigor el 1º de enero de 1986, contribuye a promover la división del trabajo en el núcleo de la familia. Con arreglo a dicha Ley, las madres o los padres que gocen de licencia para ocuparse de sus hijos reciben un subsidio de 600 marcos al mes, el cual era pagadero, en 1986 y 1987, hasta que el hijo tuviera diez meses, y a partir de 1988 se concede hasta los 12 meses. Este subsidio, al que también tienen derecho las madres y los padres que no trabajan, se concede independientemente de los ingresos de los padres hasta que el hijo cumpla seis meses, después de lo cual se aplican límites en función de los ingresos. Los beneficiarios de la licencia para el cuidado del hijo están protegidos contra el despido. Al término de dicha licencia, el beneficiario tiene derecho a regresar a su puesto o a un puesto análogo.

5. Represión de la trata de mujeres y de la explotación de la prostitución de la mujer (artículo 6)

78. En la República Federal de Alemania, la trata de mujeres y la explotación de la prostitución de la mujer se combaten en particular mediante las disposiciones relativas a los delitos establecidos por la ley en virtud de los artículos del Código Penal 180 (Incitación a actos sexuales de menores), 180a (Incitación a la prostitución), 181 (Trata de personas) y 181a (Explotación de la prostitución). Además, cabe mencionar la disposición del artículo 237 del Código Penal (Secuestro de personas), que también puede aplicarse en relación con la explotación de la prostitución.

79. Las reglamentaciones penales antes mencionadas tienen por objeto principalmente proteger a la prostituta contra los riesgos relacionados con la prostitución que amenazan su integridad o su libertad personal. Son punibles los actos que induzcan a la mujer a la prostitución o limiten gravemente su libertad personal e independencia financiera. Además, puede enjuiciarse a toda persona que, por ejemplo, proporcione alojamiento o facilite la utilización de locales u oficinas comerciales a personas menores de 18 años para fines de prostitución, o que induzca o fuerce a personas menores de 21 años a practicar o seguir practicando la prostitución.

80. La prostitución propiamente tal es punible sólo si se practica en ciertos lugares o a ciertas horas del día, en violación de una prohibición contenida en un instrumento estatutario. La primera violación se considera delito administrativo en virtud del artículo 120, Nº 1, de la Ley de delitos administrativos. Toda violación reiterada se considera delito penal (artículo 184 del Código Penal), al igual que la prostitución que pueda causar daños morales a adolescentes (artículo 184 b del Código Penal).

81. Todo acto de ofrecimiento relacionado con la prostitución y de proxenetismo que sea ofensivo para la comunidad está prohibido bajo pena de sanciones estipuladas en los artículos 119, párrafo 1), y 120 Nº 2, de la Ley

de delitos administrativos. Para que el delito de proxenetismo se configure de acuerdo con su definición jurídica, es indiferente que se cometan en la República Federal de Alemania o en otro lugar.

82. El artículo 181 del Código Penal (Trata de personas) se refiere a delitos que la República Federal de Alemania se ha comprometido a castigar en su calidad de signataria de los siguientes instrumentos:

- Acuerdo internacional para la represión de la trata de mujeres, de 18 de mayo de 1904, modificado por el Protocolo de 4 de mayo de 1949;
- Acuerdo internacional para la represión de la trata de mujeres, de 4 de mayo de 1910, modificado por el Protocolo de 4 de mayo de 1949;
- Convenio internacional para la represión de la trata de mujeres y niños, del 30 de septiembre de 1921, modificado por el Protocolo de 12 de noviembre de 1947.

83. En cambio, la República Federal de Alemania no firmó el Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena, de 2 de diciembre de 1949, dado que, según su experiencia, las penas más severas a la prostitución previstas en dicha Convención no serían un medio adecuado de lograr el objetivo deseado. A juicio del Gobierno Federal, no es deseable la penalización general del préstamo y alquiler de habitaciones para fines de prostitución, pues con ellos sólo se lograría desplazar la prostitución hacia los medios clandestinos fuera del alcance de la vigilancia de la policía y las mujeres y adolescentes afectadas pasarían a depender de los proxenetas.

84. En general, los instrumentos jurídicos antes mencionados han demostrado ser eficaces en la lucha contra la trata de mujeres y la explotación de la prostitución de mujeres. Sin embargo, nuevos aspectos del problema exigen que la policía y las autoridades normativas competentes hallen nuevas soluciones.

85. En la República Federal de Alemania, el problema del turismo con fines de prostitución, que se ha intensificado en años recientes, se ha combatido principalmente mediante la difusión de información concreta al respecto. En el marco de las actividades educativas relacionadas con la política para el desarrollo, el Ministerio Federal de Cooperación Económica ha llevado a cabo campañas de información especial a fin de sensibilizar al público con respecto a los problemas de la prostitución en los países en desarrollo. La labor que realiza el Gobierno Federal en la esfera de la cooperación para el desarrollo también ayuda a combatir las causas de la prostitución derivadas de la pobreza mediante la adopción de medidas encaminadas a crear empleo para los sectores pobres de la población.

86. El Ministerio Federal de la Juventud, la Familia, la Mujer y la Sanidad ha instado a los agentes de viajes y a las asociaciones conexas a que no apoyen tales actividades. Además, a principios de 1988, inició un proyecto de investigación sobre el turismo con fines de prostitución y la gestión de matrimonios con jóvenes y mujeres extranjeras por agencias de la República Federal de Alemania. Por otra parte, en el marco de un proyecto piloto, el Ministerio Federal de la Juventud, la Familia, la Mujer y la Sanidad tiene previsto financiar una oficina de enlace y un servicio de asesoramiento para mujeres extranjeras llevadas a la prostitución contra su voluntad y mujeres

cuyos matrimonios han sido agenciados por terceros. Este proyecto se iniciaría en 1988. Las autoridades competentes de la República Federal de Alemania contrarrestan la entrada ilegal de prostitutas del extranjero aplicando los instrumentos vigentes del derecho penal y administrativo y, en particular, la legislación de extranjería.

6. Eliminación de la discriminación en la vida política y pública (artículo 7)

87. En la República Federal de Alemania, el cumplimiento de las obligaciones que se desprenden del artículo 7 de la Convención está garantizado por ley en virtud de los párrafos 2 y 3 del artículo 3, el artículo 9, el artículo 33 y el artículo 38 de la Ley Fundamental, además de la Ley Electoral federal y las leyes electorales de los Estados federados, la Ley de partidos políticos, la Ley General de administración pública y las leyes de administración pública de la Federación y de los Estados federados, la Ley del poder judicial, etc.

88. Al igual que los hombres, las mujeres tienen derecho a votar en todas las elecciones, así como el derecho a ser elegidas para ocupar cargos públicos. De conformidad con el párrafo 2 del artículo 33 de la Ley Fundamental, todos los ciudadanos de la República Federal de Alemania son elegibles, en pie de igualdad, para cualquier cargo público según sus aptitudes, calificaciones y logros profesionales. Por tanto, las mujeres tienen acceso a los cargos públicos en condiciones de igualdad con los hombres.

89. No obstante, dada la posible variedad de interpretaciones de los términos "cargo público" y "desempeño de funciones públicas", al ratificar la Convención fue necesario hacer la siguiente reserva: "El inciso b) del artículo 7 no se aplicará en la medida en que entre en contradicción con la segunda oración del párrafo 4 del artículo 12a de la Ley Fundamental de la República Federal de Alemania. De conformidad con esta disposición constitucional, las mujeres quedarán absolutamente excluidas de todo servicio que entraña el uso de armas".

90. El derecho básico de libertad de asociación, consagrado en el párrafo 3 del artículo 9 de la Constitución de la República Federal de Alemania (la Ley Fundamental), garantiza a todas las personas el derecho a formar asociaciones (sindicatos y asociaciones de empleadores) a fin de salvaguardar y mejorar las condiciones laborales y económicas, y a participar en dichas asociaciones. El derecho básico de libertad de asociación también garantiza a las asociaciones antes mencionadas el derecho a decidir libremente las cuestiones relacionadas con su organización interna, bajo su propia responsabilidad, de conformidad con los principios democráticos. Por tanto, la ley excluye toda injerencia del Gobierno Federal en la estructura y composición de dichas asociaciones.

7. Participación de la mujer en el plano internacional (artículo 8)

91. Al igual que los hombres, las mujeres tienen la oportunidad de representar al Gobierno en el plano internacional y participar en la labor de organizaciones internacionales. El nombramiento de seis mujeres en calidad de ministras o secretarias de Estado parlamentarias en el Gobierno Federal después de las últimas elecciones al Parlamento Federal es la expresión práctica de una política que concede a la mujer igualdad de participación en todas las decisiones importantes de carácter sociopolítico, incluso en el plano internacional. Esto también queda confirmado por los cargos de

responsabilidad que desempeñan estas mujeres en la política, por ejemplo en los siguientes órganos del Gobierno Federal: la Cancillería, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Relaciones Intragermanas, el Ministerio de Educación y el Ministerio de la Juventud, la Familia, la Mujer y la Sanidad.

92. Las asociaciones de mujeres, como el Consejo Alemán de Mujeres, reconocido como entidad consultiva por el Consejo Económico y Social, o las organizaciones de mujeres de los partidos políticos, también participan en la creciente cooperación internacional. Ya en 1955, las mujeres miembros de la Unión Demócratacristiana (CDU) empezaron a participar, junto con mujeres de otros países de Europa occidental, en la Unión de Mujeres Europeas (EFU), una asociación integrada por mujeres miembros de partidos demócratacristianos y conservadores. Desde 1974 también participan en la Unión de Mujeres Demócratacristianas (UCDF), una organización mundial formada recientemente. La Asociación de Mujeres Socialdemócratas (ASF) también participa activamente en el plano internacional en el Consejo Internacional de Mujeres Socialdemócratas. Las mujeres miembros del Partido Democrático Libre (FDP), que no tienen una organización propia, están tratando de intensificar la cooperación internacional por conducto de su partido.

93. Un número cada vez mayor de mujeres han obtenido nombramientos o ascensos a cargos de importancia en el Ministerio Federal de Relaciones Exteriores, cuyo objetivo principal es la promoción de relaciones internacionales satisfactorias y fructíferas. El nombramiento de diez mujeres en calidad de jefas de misiones diplomáticas en el extranjero es un ejemplo de la creciente participación de la mujer. En años recientes, más de un 20% de los puestos vacantes en las categorías profesionales superiores han sido ocupados por mujeres. En las categorías profesionales intermedias, la proporción de mujeres ha aumentado de casi un 20% antes de 1980 a más de un 50% desde 1981.

8. Nacionalidad de las mujeres y los hijos (artículo 9)

94. Con arreglo al párrafo 1 del artículo 9 de la Convención, deberá tratarse por igual a hombres y mujeres respecto de la adquisición, pérdida (cambio) o conservación de la nacionalidad. Ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del esposo pueden privar a la mujer de su propia nacionalidad ni imponerle la del marido. La República Federal de Alemania, al firmar la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada, de 20 de febrero de 1957, aceptó ya las obligaciones correspondientes derivadas del derecho internacional.

95. En consonancia con las disposiciones del párrafo 2 del artículo 9 de la Convención, deben otorgarse a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos. Cuando se trata de hijos legítimos que adquieren la nacionalidad en el momento de nacer, la legislación nacional no hace distinción entre los hijos nacidos de padre alemán o de madre alemana (artículo 4, párrafo 1, Nº 1, de la Ley de nacionalidad). Sin embargo, en caso de ilegitimidad, la adquisición estatutaria de la nacionalidad alemana por nacimiento se limita a los hijos nacidos de madre alemana (artículo 4, párrafo 1, Nº 2, de la Ley de nacionalidad). Los hijos ilegítimos de hombres alemanes tienen derecho a la ciudadanía después de establecida la paternidad y si el hijo o la hija va a residir en Alemania. La aplicación de la legislación nacional no infringe las disposiciones relativas a la discriminación contenidas en la Convención.

9. Igualdad de hombres y mujeres en la esfera de la educación (artículo 10)

96. Hombres y mujeres disponen de las mismas oportunidades de acceso a los estudios, a la obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todo tipo y a la orientación profesional. En la actualidad, las muchachas tienen el mismo nivel de cultura general que los muchachos. Los padres consideran ahora que la enseñanza y la capacitación idóneas son tan necesarias para sus hijas como para sus hijos. El hecho de que, con frecuencia, las muchachas terminen su enseñanza escolar con mejores calificaciones y preparación demuestra que la necesidad de una buena educación y capacitación ha llegado a ser para ellas, algo muy natural. Con el fin de ayudar a las mujeres con un bajo nivel de capacitación profesional, el Gobierno Federal ha adoptado en los últimos años diversas medidas para darles una preparación más adecuada. Además, ha hecho de la reintegración de la mujer a la vida profesional uno de sus aspectos centrales de su política respecto de la mujer.

9.1 Retorno a la vida de trabajo

97. Otro aspecto central de la política en favor de la mujer es la mejora de la educación y la capacitación que se ofrecen para ayudar a la mujer a reintegrarse a su vida de trabajo.

Se ofrecen las siguientes facilidades:

- Cursos de capacitación avanzada durante el período en que la mujer se ocupa de la familia;
- Cursos de información y actividades de orientación para las amas de casa que han trabajado en el hogar durante mucho tiempo;
- Cursos de adaptación para que las mujeres puedan mantenerse al día en el trabajo que antes desempeñaban;
- Cursos de capacitación avanzada no relacionados con la profesión original, basados en los conocimientos y aptitudes adquiridos durante la fase de dedicación a la familia, con el fin de que las mujeres puedan aprovecharlos para un trabajo remunerado o una actividad honoraria.

9.2 Medidas relativas a la preparación profesional

98. Se han abierto nuevas e interesantes esferas de actividad en el terreno de las modernas tecnologías de información y comunicaciones con el propósito de preparar a la mujer para su adelanto profesional y reducir con ello el desempleo femenino. Mediante cursos por correspondencia, combinados con capacitación práctica, se prepara a la mujer para desempeñar trabajos calificados y con buenas perspectivas como auxiliares de programación, comunicaciones y manufactura integrada por computadora (CIM).

99. Con el fin de eliminar los conceptos estereotipados del papel que corresponde al hombre y a la mujer en la vida de trabajo y mejorar las oportunidades que se ofrecen a la mujer en el mercado laboral, entre 1978 y 1985 y por iniciativa del Gobierno Federal, se iniciaron en todo el país proyectos piloto destinados a dar acceso a la mujer a ocupaciones técnicas e industriales.

100. Entre otras cosas, esos proyectos permitieron a las empresas adquirir una experiencia favorable respecto de las aptitudes de la mujer para ocupaciones industriales y técnicas y en los resultados de los exámenes no se observaron diferencias considerables entre hombres y mujeres. Aunque la situación actual del mercado de trabajo ha hecho más difícil para las jóvenes encontrar un empleo después de terminar su capacitación, la mayoría de las participantes en los proyectos piloto lograron obtener empleo en su profesión. El 64,7% de las jóvenes encontraron puestos que correspondían a su formación, si bien algunos casos sólo con contratos de empleo por períodos limitados.

101. Además, entre 1976 y 1983, gracias a actividades de readiestramiento en 24 tipos de ocupación, se logró reintegrar al mundo del trabajo a mujeres desempleadas que no contaban antes con calificaciones suficientes.

102. En la actualidad, se están desarrollando y poniendo a prueba medidas para que las mujeres sin calificaciones académicas o profesionales puedan ponerse al día mediante la capacitación profesional. En 1986 se destinó la suma de 1.200.000 marcos a la ejecución de proyectos de capacitación profesional para la mujer y la difusión de sus resultados.

103. En un estudio realizado por encargo del Gobierno Federal en el verano de 1985 para determinar las razones de la interrupción prematura de los contratos de aprendizaje se observó que no existían diferencias considerables entre los hombres y las mujeres en cuanto al porcentaje de interrupción (11% de las mujeres y 10% de los hombres). Por el contrario, parece que las mujeres tienden menos a interrumpir prematuramente su aprendizaje intempestivamente o con poco tiempo de preaviso (43% de las mujeres y 52% de los hombres).

9.3 La mujer en las universidades

104. El porcentaje de mujeres estudiantes en las universidades de la República Federal de Alemania ascendió al 37,9% en 1986. En el pasado, el número de mujeres inscritas en disciplinas científicas y técnicas que solicitaron subsidios acogiéndose a la Ley federal de ayuda a los estudiantes aumentó casi paralelamente a la de mujeres que recibían educación universitaria.

105. El hecho de que en los programas de becas sujetos a determinados requisitos de calificación -por ejemplo, los programas de los Estados federados y de la Sociedad Alemana de Investigaciones en instituciones para estudiantes superdotados- el número de becarias sea menor se debe, en parte, a que las mujeres no solicitan esas becas porque concentran su atención en unas pocas disciplinas.

106. Por otra parte, las mujeres están subrepresentadas en el personal docente universitario. En 1985, la proporción de mujeres en el personal académico de jornada completa en las universidades tecnológicas ascendía al 5,1% (solamente el 2,4% de los catedráticos de la categoría salarial C 4) y al 24% de los auxiliares científicos con doctorado. En los últimos años, los nombramientos para cargos a nivel académico medio han experimentado un cambio en favor de la mujer. En 1985, el porcentaje de mujeres recién nombradas como auxiliares científicas con doctorado y asistentes académicas fue más elevado que el de los grupos profesionales correspondientes. Es preciso mejorar aún

más en el futuro las perspectivas profesionales de las mujeres científicas en la docencia y la investigación universitarias. A este respecto, se han tomado ya concretamente las siguientes medidas:

107. Ley sobre contratos a plazo fijo

La Ley de 1985 sobre contratos a plazo fijo contiene una disposición especial por la que se protege a las auxiliares académicas que tienen este tipo de contratos contra la pérdida de su derecho al empleo en el caso de que tengan que criar a un hijo u ocuparse de personas de su familia. Igual protección se les concede en caso de embarazo durante un período de licencia o de interrupción del trabajo con arreglo a la Ley de protección de la maternidad.

108. Párrafo 2 del artículo 2 de la Ley General sobre Universidades (HRG)

Con arreglo a una nueva disposición (artículo 2, párr. 2), añadida a la Ley general sobre universidades en 1985, las universidades tienen la obligación de tratar de suprimir las desventajas existentes para el personal académico femenino. Esta disposición no es una simple exhortación sino que por ella se obliga a las universidades, en el cumplimiento de sus deberes, a procurar suprimir esas desventajas. Los Estados federados y las distintas universidades deciden sobre las medidas que deben adoptarse en cada caso.

109. Mejora de la estructura del personal en el sector universitario

Deben tenerse también en cuenta las necesidades específicas del personal académico femenino y mejorar en consecuencia la estructura del personal de conformidad con las disposiciones de la Ley general sobre universidades en su forma enmendada. Por ejemplo, se ha ampliado la aplicación de las disposiciones de la Ley sobre contratos a plazo fijo, en virtud de las cuales se estipula que ese tipo de contratos establecidos con auxiliares universitarias se prorrogan en caso de maternidad, crianza de un hijo o cuidados prestados a personas de la familia, para extenderla también a las catedráticas, lectoras de universidad, auxiliares superiores y auxiliares académicas con contratos de empleo por tiempo limitado. Esas disposiciones tambien se aplican a las catedráticas, lectoras universitarias, auxiliares superiores, auxiliares académicas y empleadas de universidad que desempeñan temporalmente funciones públicas, si ello no impide la buena marcha de las actividades universitarias (Artículo 50, párrs. 3 y 4, Ley general sobre universidades).

110. Proyecto investigativo sobre la "Situación de la mujer en calidad de investigadora auxiliar y lectora de universidad".

Teniendo especialmente en cuenta las nuevas disposiciones del artículo 2, párrafo 2, de la Ley general sobre universidades, el Gobierno Federal tiene el propósito de encargar un estudio de las perspectivas y condiciones de empleo de la mujer como miembro del personal académico a jornada completa. Las cuestiones que deberán estudiarse se relacionan tanto con las investigadoras auxiliares como con las catedráticas.

9.4 La mujer y los deportes

111. No se hace distinción alguna entre hombres y mujeres en el apoyo que se presta a la Asociación Deportiva Juvenil Alemana y a sus asociaciones miembros ni en la educación física de la juventud y su participación en los Juegos Juveniles Federales.

10. Igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral (artículo 11)

10.1 El derecho al trabajo y la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo (incisos a) y b))

112. En lo que atañe a la legislación sobre el empleo, en los artículos 61a y siguientes del Código Civil se estipula que deberá darse igual tratamiento a hombres y mujeres. Los aspectos más importantes de estas disposiciones son los siguientes:

113. Se prohíbe al empleador que discrimine a los empleados en razón del sexo. Esta disposición se refiere a todos los aspectos relacionados con el empleo, desde la concertación y ejecución del contrato de empleo hasta su rescisión.

114. No se podrá pagar, basándose en el sexo, un salario inferior por trabajo idéntico o equivalente. Las disposiciones laborales existentes de protección a un sexo determinado (por ejemplo, la Ley de protección a la maternidad) no pueden servir de justificación para establecer una remuneración inferior.

115. Si el empleador infringe la prohibición de discriminación, la persona empleada puede exigir que se ponga término a la discriminación o reclamar una indemnización. Si se niega un empleo o ascenso al que no existe un derecho, sólo se podrán reclamar daños y perjuicios. Como esta disposición se basa en una Directriz de la Comunidad Europea, dos decisiones del Tribunal Europeo, de fecha 10 de abril de 1984 (casos 79/83 y 14/83) son muy importantes para su interpretación. Según la jurisprudencia del Tribunal Europeo, la indemnización por daños y perjuicios debe ser de cuantía tal que garantice su eficacia y produzca un efecto disuasivo. De acuerdo con las decisiones del Tribunal Europeo y actuando sobre la base de tales criterios, los tribunales laborales de la República Federal de Alemania han concedido indemnizaciones equivalentes a cinco o seis meses de salario a mujeres que habían solicitado puestos y fueron rechazadas por motivo de su sexo.

116. En relación con la carga de la prueba en caso de litigio ante un tribunal laboral, la ley establece lo siguiente: si una persona puede presentar pruebas dignas de crédito de que se le ha discriminado en el empleo por motivo de su sexo, el empleador tendrá que presentar por su parte pruebas de que la diferencia de trato se basa en razones objetivas y no en consideraciones motivadas por el sexo de esa persona.

117. Está prohibida cualquier clase de represalia como, por ejemplo, la rescisión de un contrato o cualquier otra discriminación contra los empleados que hagan valer sus derechos.

118. Los empleadores no pueden anunciar, ni públicamente ni en el seno de la empresa, vacantes exclusivamente para hombres o exclusivamente para mujeres.

119. El empleador debe poner a la vista en los locales de la empresa la reglamentación relativa a la igualdad de derechos, o tenerla siempre a disposición de quien desee consultarla.

120. Con estas regulaciones la República Federal de Alemania cumple las obligaciones derivadas de la Convención respecto a la igualdad de hombres y mujeres en la legislación sobre empleo. El Gobierno Federal está preparando en la actualidad una enmienda a la Ley para armonizarla con la legislación laboral vigente en la Comunidad Europea.

121. En consonancia con el artículo 75 de la Ley de representación de los empleados, el empleador y el comité de empresa deben asegurarse de que todas las personas que trabajan en la empresa son objeto de un trato justo y equitativo y, especialmente, de que no se trata de diferente manera a ninguna persona por motivo de su sexo.

122. El principio de igualdad de oportunidades establecido en el artículo 33, párrafo 2, de la Ley Fundamental se especifica detalladamente en el artículo 7 de la Ley General sobre funcionarios públicos, en el artículo 8, párrafo 1, de la Ley federal de la administración pública y en las correspondientes Leyes de administración pública de los Estados federados. En todas estas disposiciones se establece que la selección del personal para la administración pública debe basarse en las aptitudes, calificaciones y experiencia profesional de los solicitantes.

123. El Gobierno Federal está decididamente empeñado en mejorar la situación de la mujer en la administración pública y por conseguir que se emplee a más mujeres. La Directriz para el adelanto profesional de la mujer en la administración federal, publicada en febrero de 1986, tiene también ese objetivo. En ella se establece que debe darse a la mujer la consideración debida, teniendo presente el principio de rendimiento en el trabajo cuando se contrata a personas para la administración pública. A nivel de los Estados federados se han emprendido también algunas iniciativas para tener debidamente en cuenta a las mujeres en la contratación para la administración pública.

124. El porcentaje de mujeres empleadas en la administración pública ha aumentado constantemente. Según las cifras facilitadas por la Oficina Federal de Estadísticas, a mediados de 1986 había 1.900.000 mujeres empleadas en el sector público, o sea, 65.000 (3,7%) más que en los tres años anteriores y, al propio tiempo, el número más elevado registrado hasta entonces. El porcentaje de mujeres dentro del total del personal aumentó con ello del 40,2% al 40,8%.

125. En 1986, los ministerios federales contrataron a 726 personas: 402 mujeres (55,4%) y 324 hombres (44,6%). De los nuevos funcionarios contratados a niveles superiores casi la tercera parte eran mujeres, y a nivel intermedio casi el 50%. En total, el porcentaje de mujeres empleadas fue exactamente igual al de solicitudes presentadas por ellas. Como la participación de la mujer en los altos cargos de la administración pública alcanza sólo el 8,5%, la proporción de nuevas empleadas (30%) constituye un importante paso adelante.

10.2 El Derecho a elegir libremente profesión y el derecho al ascenso, la formación profesional, el readiestramiento, la formación profesional superior, etc., (inciso c))

126. Según el párrafo 1, del artículo 12 de la Ley Fundamental, todos los alemanes tienen el derecho a escoger libremente su profesión u ocupación, así como su lugar de trabajo y de formación.

127. Los esfuerzos del Gobierno Federal en la esfera de la política de formación profesional se encaminan principalmente al logro de una gran disponibilidad de puestos de trabajo y de posibilidades de capacitación. Como los empleadores del sector público tienen que servir de ejemplo, su responsabilidad es grande a este respecto. Por consiguiente, la Federación ha venido velando por que sus empresas, instituciones de investigación, autoridades y organizaciones aumenten el número de posibilidades de capacitación. En 1985, unos 90.000 jóvenes de ambos sexos (aproximadamente 84.000 en 1984) recibían capacitación de la Federación. Se trata de capacitación profesional, impartida con arreglo a la Ley de formación profesional, que excluye la formación para funcionarios de carrera en las categorías intermedia y superior de la administración pública.

128. Aproximadamente el 34% de los nuevos aspirantes aceptados en 1985 en aplicación de la Ley de formación profesional (incluida la capacitación para funcionarios de carrera en las categorías intermedia e inferior de la administración pública) eran mujeres. En el cuadro siguiente puede verse el número de nuevos nombramientos durante el período comprendido entre 1982 y 1985 y la proporción de mujeres que recibían capacitación durante ese período.

Capacitación según lo establecido en la Ley de formación profesional		Capacitación para funcionarios de carrera de categoría inferior e intermedia o de otras categorías de empleo		
Total	Mujeres	Total	Mujeres	
Número	%	Número	%	
1982	18.313	25,5	7.822	23,9
1983	19.616	25,8	9.116	32,0
1984	22.094	28,9	8.112	39,9
1985	21.644	27,5	9.507	49,4

129. El Gobierno Federal ha hecho también un llamamiento a las empresas que imparten capacitación para que tengan más en cuenta a las mujeres cuando acepten solicitudes a este respecto.

130. De un total aproximado de 383 ocupaciones aprobadas por el Estado en las que se ofrece formación profesional, sólo 20 no son accesibles a la mujer debido a disposiciones reglamentarias (legislación sobre seguridad industrial).

131. La igualdad de oportunidades de ascenso está garantizada tanto en la legislación sobre la administración pública como en los acuerdos colectivos para el sector público. Sigue sin resolver la cuestión de si el empleo a tiempo parcial impide el ascenso a cargos directivos. No se dispone de pruebas definitivas a este respecto. Sin embargo, el Gobierno Federal está tratando de mejorar las oportunidades de adelanto profesional para los empleados a tiempo parcial.

132. La formación superior que ofrece el Gobierno Federal es asequible a todos los funcionarios de la administración pública de la Federación. A los cursos de formación superior pueden asistir todos los empleados de ambos sexos.

133. A principios de 1986, el Gobierno Federal organizó en Bonn una reunión de expertos, dedicada concretamente a la formación superior (y formación básica) de la mujer. Entre los temas debatidos figuraban los efectos de las nuevas tecnologías sobre la formación y el empleo de la mujer.

134. En la Ley de promoción del empleo, de 25 de junio de 1969, se establecen los principios que rigen los servicios de colocación en empleos públicos, el asesoramiento en materia de carrera y la asignación de plazas para la capacitación, el fomento de la educación profesional y el seguro de desempleo. Básicamente, se aplican las mismas reglamentaciones a hombres y mujeres.

135. Debido a que por razones familiares las mujeres tienen que abandonar empleos remunerados, pueden estar en desventaja porque con mayor frecuencia que los hombres no reúnen las condiciones necesarias que les dan derecho a prestaciones establecidas en virtud de la Ley de promoción del empleo.

136. El Gobierno Federal tuvo presente esta posible desventaja cuando promulgó la Ley de fomento de la contratación, por la que se hace más fácil para la mujer el acceso a los programas de formación profesional superior y de readiestramiento y a los planes de creación de puestos de trabajo después de haber criado a los hijos. Las mujeres que antes de interrumpir su trabajo hayan ocupado un empleo sujeto al seguro social durante un plazo no inferior a dos años, pueden ahora interrumpir sus actividades profesionales durante cinco años para criar a cada hijo, sin perder sus derechos adquiridos previamente respecto de la formación profesional superior y de readiestramiento profesional.

137. Asimismo, mediante la séptima enmienda a la Ley de promoción del empleo se ha facilitado en mayor grado a las mujeres el acceso a los programas de formación profesional, ya que ahora tienen derecho a recibir parcialmente una pensión alimenticia cuando se ven obligadas a abandonar temporalmente un empleo remunerado para criar a sus hijos y sólo pueden tomar parte en un plan de capacitación a tiempo parcial debido a sus obligaciones domésticas. Ahora bien, incluso mujeres que hayan excedido el plazo máximo concedido para la crianza de los hijos (cinco años por hijo) pueden recibir esa pensión alimenticia mientras toman parte en cursos de formación profesional, si se ven obligadas a conseguir un empleo para poder ganar su sustento. En este caso, es condición previa también que la mujer haya ocupado un empleo remunerado y pagado el seguro social por un plazo no inferior a dos años antes de abandonar ese empleo.

10.3 Derecho a igual remuneración (inciso d))

138. La legislación sobre sueldos en los contratos de empleo en el sector público garantiza la igualdad de remuneración a hombres y mujeres.

139. Los sueldos de los funcionarios públicos y de los jueces se rigen por la ley. También en este caso la legislatura debe observar el precepto de igualdad de tratamiento establecido en la Constitución, de la misma manera que en relación con todos los demás aspectos de la legislación aplicable a la administración pública. Además, la legislación sobre sueldos se basa en el principio de fijar su cuantía según la función que se desempeñe. Todas las funciones que corresponden a los funcionarios públicos se evalúan de manera reglamentaria con arreglo a las condiciones que deben reunirse para desempeñarlas; se les asigna un cargo oficial que, a su vez, está vinculado a un grupo salarial. Los puestos oficiales se vinculan a los grupos salariales mediante un proceso abstracto (antes de ser ocupados). Con este sistema se elimina la posibilidad de basar la remuneración en consideraciones distintas de la importancia de las funciones correspondientes al puesto, tales como el sexo de la persona.

140. Las disposiciones concernientes a otras prestaciones no definidas en la Ley federal de sueldos como, por ejemplo, las prestaciones sociales y el reembolso de gastos, se aplican también sin distinción de sexo.

141. No hay indicios de que las partes en negociaciones laborales colectivas discriminén sistemáticamente a la mujer en los convenios sobre salarios. Solamente en el caso de los denominados grupos salariales "ligeros" -es decir, grupos de salarios en los que para trabajos físicos ligeros, efectuados normalmente por mujeres, se establecen salarios inferiores a los que se pagan a los grupos inmediatamente superiores por trabajos físicos pesados- tanto el Parlamento como el Gobierno Federal y las partes negociadoras están tratando desde hace años de hallar una solución al problema de cómo suprimir cualquier clase de discriminación contra la mujer que pueda estar relacionada con esta situación. Por el momento, la tarea principal consiste en determinar si las partes en las negociaciones colectivas han atendido a los repetidos llamamientos del Parlamento Federal -el más reciente, en 1985- para que se mejore la situación de la mujer en este sector y, en tal caso, en qué medida lo han hecho. El Gobierno Federal presentó al Parlamento en noviembre de 1986 un informe sobre este asunto, en el que se señala que los controvertidos grupos de salarios "débiles" sólo figuran actualmente en unos pocos convenios colectivos sobre salarios.

142. El respectivo Convenio N° 100 de la OIT relativo a la igualdad remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (al que corresponde el párrafo 3 del artículo 4 de la Carta Social Europea, ratificada por la República Federal de Alemania también en relación con esta disposición) fue ratificado por la República Federal de Alemania en 1956.

10.4 Derecho a la seguridad social (inciso e))

143. Con arreglo a las concluyentes disposiciones de los convenios colectivos de salarios, las empleadas de la administración pública de la Federación gozan de los mismos derechos que sus colegas del sexo masculino. Los empleados de ambos性s tienen, por tanto, igual derecho a recibir pagos por cesación de

servicios cuando se acogen a la jubilación (artículos 62 y siguientes del Convenio Colectivo de salarios para empleados federales (BAT) y artículos 65 y siguientes del Convenio Colectivo Modelo para funcionarios de la administración pública (MTB II)), a continuar percibiendo remuneración durante períodos de enfermedad (artículo 37 BAT/artículo 42 MTB II) y a tener vacaciones con goce de sueldo (artículos 47 y siguientes BAT y artículos 48 y siguientes MTB II). Esto se aplica asimismo a las pensiones de los funcionarios públicos (pensiones complementarias) que se deben pagar en caso de invalidez para el ejercicio de la profesión o de invalidez total o al alcanzar la edad de jubilación. Con arreglo al sistema de pensiones complementarias, las empleadas gozan del privilegio de recibir antes sus prestaciones si solicitan que se les conceda la jubilación a una edad menor, de conformidad con las disposiciones que favorecen solamente a las mujeres (a partir de los 60 años, en comparación con los 65 que deben tener los hombres) en el marco del plan de seguro de pensiones reglamentarias. El Tribunal Constitucional Federal ha dictaminado que este tratamiento desigual es compatible con la Ley Fundamental hasta que queden eliminadas las desventajas existentes para la mujer.

144. El principio de igualdad entre hombres y mujeres tiene plena vigencia en lo que concierne a las pensiones de la administración pública.

145. Las normas que rigen las vacaciones de los funcionarios de la administración pública, sean hombres o mujeres, tampoco entrañan disposiciones discriminatorias contra estas últimas. El único período de vacaciones contemplado por la legislación sobre la administración pública en el cual se establece una diferencia entre los sexos se refiere a la aprobación de solicitudes de licencia y es una norma que favorece a las mujeres. Se trata de la disposición del artículo 4 de la Ordenanza sobre licencias especiales, que prevé la concesión de licencias para capacitarse como auxiliares de enfermería.

146. Como en los demás ámbitos de la ley, el derecho a la seguridad social se rige por el principio de igualdad estipulado en el artículo 3, párrafos 2 y 3, de la Ley Fundamental. El tratamiento desigual que subsistía previamente en este campo (con respecto al derecho del viudo a una pensión de viudez a la muerte de la esposa asegurada) fue abolido por la Ley del 11 de julio de 1985 sobre reorganización de las pensiones para familiares a cargo supérstites y reconocimiento de los períodos consagrados a la crianza de los hijos. Aunque ya antes la esposa recibía una pensión de viudez después de la muerte del esposo asegurado, el hombre sólo cobraba una pensión tras el fallecimiento de la esposa asegurada si la mujer había sido en vida el principal sostén de la familia. De conformidad con la nueva disposición, el familiar a cargo supérstite -viudo o viuda- siempre recibe en ese carácter la pensión correspondiente al cónyuge fallecido, si bien los ingresos personales del supérstite quedan sujetos a una deducción impositiva.

147. Al mismo tiempo, se estableció que a las madres o padres nacidos en 1921 o después de ese año que hubiesen criado o criasen a sus hijos dentro del territorio nacional, se les reconocería por cada hijo un año de seguro válido para determinar o aumentar la cuantía correspondiente a su derecho de pensión, cuyo importe se calcula a la tasa del 75% de los ingresos medios de todos los asegurados. No se tiene en cuenta el período dedicado a la crianza de los hijos cuando coincide con otro período acreditable (por ejemplo, períodos de aportación o períodos sustitutivos imputables por alguna otra razón) y cuando

al calcular el importe correspondiente a ese periodo se obtiene una cifra superior al 75% de los ingresos medios de todos los asegurados. En cambio si el valor calculado es menor, se aumenta hasta el 75% respecto del período dedicado a la crianza de los hijos. Los períodos de crianza pueden acreditarse a los padrastrlos, tutores o padres adoptivos cuando hayan sido éstos, y no los padres naturales, los que se han encargado de la crianza del niño durante los 12 primeros meses de vida. El reconocimiento de los períodos dedicados a la crianza de los hijos entraña una importante contribución al mejoramiento de la seguridad social independiente de madres o padres que dejan temporal o definitivamente sus empleos remunerados para criar a sus hijos. La Ley relativa a los familiares a cargo supérstites y a los períodos de crianza de los hijos entró en vigor el 1º de enero de 1986 con pleno efecto respecto de las reclamaciones de seguro presentadas a partir de esa fecha.

148. La Ley sobre prestaciones del régimen reglamentario de pensiones por la crianza de los hijos para madres nacidas antes de 1921 entró en vigor el 1º de octubre de 1987. Las madres nacidas antes de ese año recibirán, en distintas etapas, prestaciones por la crianza de los hijos con arreglo a un plan especial. Todas las mujeres que hayan dado a luz por lo menos a un niño con vida gozarán de esas prestaciones. Quedan así comprendidas por las normas legales las madres que con anterioridad jamás habían estado aseguradas con arreglo al régimen reglamentario de pensiones como ocurría con las amas de casa, las esposas de campesinos, funcionarios de la administración pública y miembros de instituciones profesionales de bienestar social. Los padres están excluidos ya que, al redactar esta ley, se partió del supuesto de que, dadas las funciones de los distintos miembros de la familia en esa época, por lo general el padre no asumía la carga de la crianza de los hijos. Además, aun en el caso de que, después de decenas de años, fuera posible determinar quién había criado realmente al niño, esa tarea exigiría enormes esfuerzos administrativos. Por la misma razón, estas disposiciones tampoco son aplicables a las madres adoptivas, las tutoras y las madrastras.

149. Por otra parte, el principio de igualdad de trato de hombres y mujeres en el campo de la seguridad social también queda establecido en la Directiva 79/7/CEE de la Comisión de las Comunidades Europeas, del 19 de diciembre de 1978. La Directiva 86/378/CEE, del 24 de julio de 1986, rige asimismo el tratamiento igualitario de hombres y mujeres en los sistemas de organización de la seguridad social. La legislación aplicable de la República Federal de Alemania cumple con las exigencias de ambas Directivas.

10.5 Derecho a la protección de la salud (inciso f))

150. En opinión del Gobierno Federal, las reglamentaciones especiales que ha promulgado en materia de seguridad industrial, que contemplan la protección de la salud de la mujer de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 (párrafo 1, inciso f)) de la Convención, no son discriminatorias en el sentido establecido por la Convención. Además de la ley de protección a las madres trabajadoras, ya mencionadas, esas reglamentaciones incluyen los artículos 92 y 93 de la Ley de marinería, que especifican que las mujeres que formen parte de una tripulación no pueden desempeñar trabajos que excedan su resistencia física y que deben gozar en forma especial de descansos y tiempo libre.

151. Aun antes de que entrara en vigor la Convención, el Gobierno Federal emprendió la tarea de examinar todas las demás regulaciones sobre seguridad industrial que se relacionaran con la mujer, para determinar toda disposición

discriminatoria que era preciso actualizar conforme a las modernas circunstancias imperantes. En particular, fueron objeto de estudio:

1. La prohibición general de emplear mujeres en minas subterráneas, plantas de coquificación, altos hornos y acerías, metalistería y talleres de laminación, prensado y forja del hierro, acero y otros metales que no se pueden trabajar en frío (artículo 16 de la Ordenanza sobre horas de trabajo (AZO), Reglamentación N° 20 de la Ordenanza sobre horas de trabajo (AVAZO)).
2. La prohibición general de emplear mujeres en la industria de la construcción (artículo 16, párrafo 2, AZO, 20, AVAZO).
3. La prohibición de emplear mujeres en trabajos que requieran el desarrollo de tareas preparatorias y finales que requieran más de una hora adicional a las horas de trabajo autorizadas para la compañía en cuestión (artículo 17, párrafo 1, AZO).
4. El horario de trabajo diario de 10 horas como máximo para las empleadas (artículo 17, párrafo 2, AZO).
5. Los períodos de descanso mínimos son más prolongados para las mujeres que para los hombres (artículo 18, párrafo 1, AZO).
6. La prohibición de emplear a las mujeres después de las 17 horas los días que preceden a los domingos y feriados reconocidos legalmente (artículo 19, párrafo 1, AZO).
7. La Ordenanza sobre el empleo de mujeres en la conducción de automotores (que prescribe exámenes médicos y determinadas condiciones y equipo si las mujeres van a conducir camiones y autobuses).
8. La Ordenanza sobre el tiempo libre, de conformidad con la cual las mujeres que atienden su propio hogar y desempeñan un empleo por lo menos durante 48 horas por semana, tienen derecho a un día sin goce de sueldo por mes para dedicarlo a las tareas domésticas.
9. La Ley de trabajo doméstico de diversos Estados federados, que estipula que las mujeres que atienden su propio hogar tienen derecho a un día con sueldo para efectuar las tareas domésticas.

152. El Gobierno Federal ha presentado al Parlamento un anteproyecto de ley preparado por los ministerios sobre las horas de trabajo (Publicación 11/360 del Parlamento), en el que se propone que las reglamentaciones mencionadas sobre seguridad industrial aplicables a la mujer sean derogadas o limitadas en la medida necesaria. Las diferentes propuestas se exponen a continuación:

Regulación 1:

El empleo en minas subterráneas sigue estando prohibido. Únicamente se prohíbe a las mujeres el trabajo en el área donde funcionan los hornos de las plantas de coquificación. Asimismo, las mujeres que trabajan en altos hornos, acerías o talleres de metalistería no deben ser empleadas en fundiciones, coladas u otras tareas que demanden gran esfuerzo físico.

Regulación 2:

Las mujeres pueden ser empleadas en la industria de la construcción si han sido sometidas a un examen médico específico para la actividad industrial durante las seis semanas anteriores a su primer empleo y presentan al empleador un certificado firmado por el médico en el que se haga constar que no existen razones de salud que impidan la ejecución de las tareas propias del empleo.

Regulaciones 3, 4, 5 y 6:

Estas disposiciones especiales para la mujer deben ser derogadas y reemplazadas por otras aplicables tanto al hombre como a la mujer.

Regulación 7:

Esta Ordenanza debe ser derogada. La única prohibición que se proyecta mantener vigente se refiere al empleo de mujeres en trabajos en los que con cierta frecuencia haya que levantar o transportar pesos de más de 10 kilos sin ayuda de medios mecánicos.

Regulaciones 8 y 9:

Estas normas han de ser abolidas.

153. Al ratificar los párrafos 1 y 3 del artículo 8 de la Carta Social Europea, el Gobierno Federal reconoció también el derecho específico de las empleadas a recibir protección.

10.6 Licencia de maternidad con goce de sueldo (párrafo 2, inciso b))

154. La exigencia de introducir la licencia de maternidad con goce de sueldo sin pérdida del empleo previo queda satisfecha por la Ley Federal de subsidios para la crianza de los hijos de 6 de diciembre de 1985. En su texto se establece que, una vez finalizado el período de protección de la maternidad posterior al parto, cada madre puede tomar licencia para criar a su hijo hasta que éste cumpla el décimo mes de vida. No se permite al empleador dar notificación alguna de tipo administrativo durante este período. La licencia para criar al niño también puede ser tomada por el padre en sustitución de la madre. La licencia con goce de sueldo durante el período de protección de la maternidad se otorga a las empleadas conforme a la Ley de protección de las madres trabajadoras.

155. Se paga un subsidio de 600 marcos por mes de vida del niño durante la licencia concedida para criarlo. A partir del séptimo mes, el subsidio se determina en función de los ingresos. Además, la madre o el padre permanecen protegidos por los sistemas de seguro reglamentario de salud y desempleo sin que durante la licencia tengan que hacer aportaciones.

156. Desde que entró en vigencia la Ley Federal de subsidios para la crianza de los hijos, un millón de madres y padres han recibido esa prestación. Se acogieron a ella el 97% de todos los padres con derecho a recibirla: casi el 100% de las madres no trabajadoras y aproximadamente el 94% de las madres con empleos remunerados. Se han ampliado en dos meses el período del subsidio y de la licencia concedidos a los padres para el cuidado de niños nacidos

después del 1 de enero de 1988. Se tiene derecho a estas prestaciones hasta los 12 primeros meses de vida del niño. Así resultan aún más compatibles la vida familiar y la vida de trabajo. Además, hay planes para extender el subsidio y la licencia a un segundo año.

157. Aparte de la licencia para la crianza de los hijos, existe también en la administración pública la posibilidad de obtener licencia por razones familiares. Un funcionario público, hombre o mujer, puede solicitar una licencia sin goce de sueldo, si comparte un hogar común por lo menos con un hijo menor de 18 años y se ocupa realmente de su cuidado. La Quinta Ley de enmienda a las normas reglamentarias de la administración pública, que entró en vigencia el 1º de agosto de 1984, amplió de seis a nueve años la duración máxima permisible de esta licencia. Puesto que se trata de un caso de licencia, se mantiene la garantía de empleo.

10.7 Suministro de servicios para el cuidado de los niños (inciso c))

158. De conformidad con el artículo 5 (párrafo 1, primera frase) de la Ley de bienestar de la juventud (JWC), el suministro de servicios de atención infantil durante el día (escuelas de párvulos, o guarderías infantiles) es una de las tareas que incumben a las Oficinas de Bienestar de la Juventud y a instituciones no gubernamentales de asistencia social. En el marco de la reorganización prevista de la legislación relativa al bienestar de la juventud, el Gobierno Federal está tratando de ampliar los servicios de atención infantil financiados mediante fondos públicos. En vista de que la aplicación de la legislación relativa al bienestar de la juventud y, por consiguiente, la financiación de los servicios correspondientes son responsabilidad de los Estados federados y de las comunidades, de conformidad con la división de tareas entre la Federación y los Estados estatuida en la Ley Fundamental, las normas reglamentarias pertinentes sólo se pueden establecer en estrecha coordinación con los distintos Estados federados y las autoridades locales. Por otra parte, los empleadores tienen plena libertad para establecer escuelas de párvulos dirigidas por la propia empresa, siempre que sus servicios e instalaciones se ajusten a las normas pertinentes de cada Estado federado y que su funcionamiento sea supervisado de conformidad con la Ley de bienestar de la juventud.

11. Igualdad del hombre y la mujer en la esfera de la atención de salud (artículo 12)

159. En la República Federal de Alemania, las mujeres no están sujetas a ninguna restricción para acudir a un médico independiente o a un hospital en busta de tratamiento. No existe disposición alguna que limite el acceso de la mujer a los servicios de atención de salud. Los servicios gratuitos previstos en el párrafo 2 del artículo 12 en relación con la maternidad se prestan a través de dependencias de asesoramiento establecidas según disposición legislativa, a las que las madres tienen acceso sin costo alguno.

12. Igualdad entre hombres y mujeres en las esferas económica y cultural (artículo 13)

160. Las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres en lo que respecta a las prestaciones familiares, el acceso a préstamos bancarios, hipotecas y otros créditos financieros. Las mujeres también gozan de igualdad de derechos en la vida cultural (por ejemplo, participación en actividades de recreación, deportes).

13. Igualdad entre hombres y mujeres de las zonas rurales (artículo 14)

13.1 Derecho a la participación (incisos a) y f))

161. No existen disposiciones constitucionales, jurídicas o administrativas que impidan a la mujer, incluida la mujer de zonas rurales, participar en la elaboración y ejecución de planes de desarrollo en todos los niveles. Las mujeres tienen igualdad de acceso a las actividades comunitarias.

13.2 Acceso a los servicios de atención médica (inciso b))

162. Las mujeres de las zonas rurales también tienen acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive servicios de información y asesoramiento.

13.3 Seguridad social (inciso c))

163. A partir del 1º de enero de 1986, gracias a la tercera Ley de reforma agrosocial, de 20 de diciembre de 1985, en la República Federal de Alemania las esposas de agricultores reciben una suma global correspondiente a una tercera parte de la pensión de vejez que se concede al cónyuge.

164. La seguridad social de las cónyuges de agricultores se mejoró en forma decisiva gracias a la Ley sobre pensiones de supérstites y períodos dedicados al cuidado de los hijos, que entró en vigor el 1º de enero de 1986. Las madres o padres tendrán derecho a recibir un año adicional de pensión si cumplen 65 años de edad o se acogen al plan de jubilación anticipada después del 1º de enero de 1986 y si, en lugar de trabajar en otro empleo, se dedican a cuidar a su propio hijo o hija durante el primer año de vida. Esta validación del período dedicado al cuidado de los hijos tiene por efecto establecer o aumentar el derecho a la pensión correspondiente. En lo que respecta a las cónyuges de agricultores, los períodos dedicados al cuidado de los hijos también se reconocen en los planes de seguro y las pensiones establecidas por la ley. Si la beneficiaria nunca antes tuvo un seguro, puede elegir entre los planes de seguro de pensiones para obreros o empleados.

165. Además, en algunos Estados federados se han introducido las siguientes medidas a fin de mejorar la seguridad social de las cónyuges de agricultores:

- Promoción de servicios de asistencia en las aldeas e industrias para evitar que las familias y empresas se vean enfrentadas a situaciones difíciles en caso de que la cónyuge del agricultor o el administrador de la explotación agrícola no esté en condiciones de trabajar.
- Promoción de servicios de asesoramiento en cuestiones sociales para familias campesinas mediante la concesión de subsidios a las organizaciones profesionales pertinentes.
- Promoción de instalaciones de recuperación para las cónyuges de agricultores a fin de fomentar la atención médica preventiva para la mujer rural.

13.4 Acceso a la educación y formación académicas y no académicas (inciso d))

166. Los hombres y las mujeres tienen igual acceso a la capacitación relacionada con ocupaciones agrícolas. No existen disposiciones jurídicas que constituyan discriminación contra la mujer en el marco de la formación profesional avanzada en el sector agrícola (escuelas, instituciones y universidades técnicas).

13.5 Organización de grupos de autoayuda (inciso e))

167. Las mujeres de las zonas rurales tienen derecho a organizar grupos de autoayuda de cualquier índole, así como a crear organizaciones o participar en ellas. Con más de 550.000 miembros, la Asociación de Mujeres Rurales de la República Federal es una de las asociaciones de mujeres más numerosas del país y uno de los conductos más importantes para mejorar el nivel educativo de la mujer rural. Sus actividades se orientan hacia las esposas de los agricultores y las mujeres que viven en el campo a fin de alentarlas a continuar su educación técnica y emprender actividades en beneficio de la comunidad.

13.6 Acceso a préstamos, servicios de comercialización, etc. (inciso g))

168. Todas las mujeres, incluidas las de zonas rurales, tienen acceso a créditos y préstamos, servicios de comercialización y tecnologías apropiadas. Reciben un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento.

13.7 Condiciones de vida adecuadas (inciso h))

169. La creciente participación de la mujer en las actividades agrícolas hacen necesaria la adopción de medidas encaminadas a racionalizar el trabajo doméstico.

170. El "Programa para esposas de agricultores" ejecutado a principios del decenio de 1960, y posteriormente el "Plan de mejoramiento de las condiciones de vida", incluido en el programa conjunto titulado "mejoramiento de la estructura agraria y protección costera", ejecutado a principios del decenio de 1970, contribuyeron considerablemente a mejorar las condiciones de vida en el campo, en particular en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios y el abastecimiento de agua (caliente).

171. Cabe suponer que hoy en día apenas existen diferencias entre las condiciones de vida en los hogares de las zonas rurales y urbanas. El orden de sucesión para heredar una propiedad agrícola se garantiza a ambos sexos en pie de igualdad.

14. Igualdad con el hombre en lo que respecta a la capacidad jurídica, el derecho a firmar contratos y a elegir domicilio (artículo 15)

172. Los principios jurídicos vigentes en la República Federal de Alemania que se refieren a la igualdad de hombres y mujeres ante la ley han sido descritos detalladamente en relación con el artículo 2 de la Convención. En consecuencia, a fin de evitar la repetición, se sugiere consultar dicha información.

173. Con arreglo al sistema jurídico de la República Federal de Alemania, las mujeres tienen la misma capacidad jurídica que el hombre en asuntos de derecho civil y las mismas oportunidades para el ejercicio de dicha capacidad. Las mujeres pueden celebrar contratos, administrar bienes y recurrir a los tribunales en condiciones de igualdad con el hombre. Están prohibidos los contratos u otros instrumentos privados cuyo efecto jurídico tenga por objeto restringir la capacidad jurídica de la mujer.

174. Además, se garantiza a las mujeres -al igual que a los hombres- el derecho básico a la libertad de movimiento (párrafo 1 del artículo 11 de la Ley Fundamental). En cuanto a la restricción de este derecho que se desprende del párrafo 2 del artículo 11 de la Ley Fundamental, las mujeres están sujetas a las mismas restricciones que los hombres. También tienen los mismos derechos que éstos en lo que respecta a la elección de domicilio. El derecho que tenía antiguamente el marido a determinar el domicilio de su cónyuge quedó abolido a partir del 1º de julio de 1958 por la Ley de igualdad de derechos, de 18 de junio de 1957.

15. Igualdad del hombre y la mujer en los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares (artículo 16)

175. Con arreglo al artículo 6 de la Ley Fundamental, en la República Federal de Alemania el Estado otorga protección especial al matrimonio y la familia. En particular, la legislación relativa al matrimonio y la familia debe basarse en el párrafo 2 del artículo 3 de la Ley Fundamental, según el cual los hombres y las mujeres gozan de igualdad de derechos. En sus dos informes sobre la aplicación, en el plano nacional, de los derechos consagrados en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (documento CCPR/C/1/Add.18, de 30 de noviembre de 1977, y CCPR/C/28/Add.6, de 12 de noviembre de 1985, en su versión corregida), la República Federal de Alemania ha informado acerca de las obligaciones relativas a la legislación sobre el matrimonio y la familia, así como a su aplicación normativa en cumplimiento de las disposiciones constitucionales antes mencionadas. Se remite concretamente a las declaraciones contenidas en dichos informes en relación con los artículos 3, 23 y 26 del Pacto, así como a las explicaciones generales sobre el contenido y la evolución de la posición constitucional y jurídica de la República Federal mencionada anteriormente en relación con el artículo 2 de la Convención.

176. Con arreglo al sistema jurídico de la República Federal de Alemania, el matrimonio se considera fundamentalmente una comunidad de dos personas de distinto sexo por toda la vida. En dicha comunidad se aplica el principio de asociación equitativa. Cada uno de los cónyuges tiene los mismos derechos y responsabilidades respecto del otro y de los hijos comunes. A continuación se describen las disposiciones relativas a los distintos aspectos comprendidos en el artículo 16.

15.1 Igualdad de derechos para contraer matrimonio y elegir libremente cónyuge (incisos a) y b))

177. En el párrafo 1 del artículo 6 de la Ley Fundamental se consagra el derecho básico a contraer matrimonio con una persona del sexo opuesto libremente elegida. Este derecho humano se aplica en forma idéntica a hombres y mujeres. La legislación sobre el matrimonio vigente en la República Federal de Alemania no contiene disposiciones que establezcan distinciones entre los

sexos en lo que respecta a los requisitos relativos al derecho a contraer matrimonio y elegir libremente cónyuge. Las personas que deseen contraer matrimonio deben declarar dicha intención ante un funcionario del registro matrimonial, en persona y simultáneamente. Este procedimiento para contraer matrimonio salvaguarda la libertad del matrimonio (en relación con los requisitos para el matrimonio, véase asimismo el texto del párrafo 2 del artículo 16 de la Convención). Los matrimonios son inscritos por un funcionario competente en el registro de matrimonios.

15.2 Igualdad de derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución (inciso c))

178. Con arreglo al párrafo 1 del artículo 1353 del Código Civil (BGB), ambos cónyuges tienen responsabilidades idénticas y recíprocas en la vida conyugal. Dado que ninguno de los cónyuges goza de derechos preferenciales, todas las decisiones relativas a la vida conyugal deben adoptarse en forma conjunta y por acuerdo mutuo.

179. La igualdad de los cónyuges en el matrimonio queda reflejada, entre otras cosas, en las reglamentaciones jurídicas relativas a la gestión y el mantenimiento del hogar, la elección del apellido, la ocupación (véase el inciso g) del párrafo 1) y los bienes en el marco del matrimonio (véase el inciso h) del párrafo 1). Con arreglo al párrafo 1) del artículo 1356 del Código Civil (BGB), la administración del hogar se hará por acuerdo mutuo. Con arreglo al artículo 1360 del Código Civil, ambos cónyuges tienen la obligación conjunta de proporcionar sustento adecuado a la familia mediante su trabajo y sus bienes. La responsabilidad de la administración del hogar asignada a uno de los cónyuges suele constituir la forma de cumplir la obligación de contribuir al mantenimiento de la familia mediante el trabajo.

180. Con respecto a la disolución del matrimonio, se garantiza a ambos sexos la igualdad de derechos, dado que cada cónyuge puede solicitar el divorcio con arreglo a las mismas condiciones jurídicas cuando el matrimonio sea insalvable (artículos 1564 y siguientes del Código Civil). Si uno de los cónyuges no puede mantenerse a sí mismo después del divorcio, tiene derecho a recibir del otro una pensión alimenticia de conformidad con reglamentaciones que se aplican en forma idéntica a ambas partes (artículos 1569 y siguientes del Código Civil). En lo que respecta a controversias relacionadas con los derechos de propiedad surgidas después del divorcio, la ley tampoco establece distinción alguna entre el hombre y la mujer. Si el matrimonio se basaba jurídicamente en el régimen de bienes gananciales (véase, en este contexto, el inciso h) del párrafo 1), el cónyuge con menos ingresos puede exigir la equiparación con los bienes gananciales adquiridos por el otro cónyuge (artículo 1372 y siguientes del Código Civil). Las pensiones también se equiparan en forma análoga a los bienes gananciales (artículos 1587 y siguientes del Código Civil). El cónyuge que, durante el matrimonio, haya percibido una pensión de jubilación más cuantiosa tiene la obligación de pagar al otro el monto resultante de la equiparación entre ambas pensiones. El otro cónyuge tiene derecho a exigir la mitad de la diferencia del valor correspondiente a título de compensación.

15.3 Igualdad de derechos y responsabilidades como progenitores (inciso d))

181. Con arreglo al párrafo 1 del artículo 1626 del Código Civil, ambos progenitores tienen los mismos derechos y responsabilidades respecto de sus

hijos menores de edad. Los progenitores deben ejercer conjuntamente el cuidado de los hijos. Si existen entre ellos diferencias de opinión, deben tratar de llegar a un acuerdo. Si no es posible resolver tales diferencias, ninguno de los progenitores tiene derecho prioritario a adoptar una decisión. Si se trata de una cuestión importante respecto de la cual los progenitores no puedan llegar a un acuerdo, tienen la posibilidad de recurrir al tribunal de tutela, de conformidad con el artículo 1628 del Código Civil; sin embargo, este tribunal no adopta decisión alguna, sino trata ante todo de mediar entre los progenitores para que lleguen a un acuerdo; de lo contrario, otorga a uno de los progenitores competencia para que adopte una decisión, siempre y cuando ello sea necesario para el bienestar del hijo. Una disposición introducida en 1958 por la Ley de igualdad de derechos, según la cual, a diferencia de la legislación anterior, el padre dejaba de tener prelación general en cuanto al ejercicio de la patria potestad, aunque seguía teniendo derecho a adoptar la decisión en última instancia, fue declarada nula por el Tribunal Constitucional Federal, dado que violaba el principio de igualdad entre los sexos.

182. De conformidad con el párrafo 1 del artículo 1629 del Código Civil, los progenitores sólo pueden actuar como representantes jurídicos de sus hijos si lo hacen conjuntamente. El derecho de representación única del padre, estipulado en 1958 por la Ley de igualdad de derechos, también quedó anulado por el Tribunal Constitucional Federal, pues entraba en contradicción con el principio de igualdad entre los sexos.

183. Básicamente, ambos progenitores gozan de igualdad de derechos y responsabilidades respecto de las cuestiones relacionadas con sus hijos, incluso después de la disolución del matrimonio. Con arreglo al párrafo 1 del artículo 1671 del Código Civil, en tales casos el tribunal de asuntos familiares decide a cuál de los progenitores ha de otorgarse la tutela de los hijos del matrimonio disuelto. Por lo general, la disolución de la comunidad familiar destruye las bases para el ejercicio conjunto del cuidado y la tutela por los progenitores. El tribunal debe decidir en función del bienestar del hijo. En estos casos, el derecho a la tutela puede otorgarse a cualquiera de los progenitores. Con arreglo a una decisión adoptada por el Tribunal Constitucional Federal en 1982, el cuidado y la tutela de los hijos pueden otorgarse a ambos progenitores en casos excepcionales si ello es compatible con el bienestar del hijo y si ambos progenitores están dispuestos a ejercer conjuntamente el derecho al cuidado y la tutela y están en condiciones de hacerlo.

184. De conformidad con el artículo 1705 del Código Civil, la madre tiene derecho a ejercer el cuidado y la tutela de un hijo ilegítimo. En su calidad de tutora oficial, recibe asistencia de la Oficina de Bienestar Juvenil (artículos 1706 y 1709 del Código Civil) para ciertas cuestiones concretas (prueba de la paternidad, presentación de la demanda de alimentos, determinación de los derechos hereditarios). Esta decisión tiene por objeto proteger especialmente los intereses de los hijos ilegítimos.

185. En los demás aspectos, los intereses de los hijos serán "la consideración primordial", de conformidad con la última oración del inciso d) del párrafo 1 del artículo 16 de la Convención. En este contexto, cabe señalar, por ejemplo, la disposición contenida en el párrafo 2 del artículo 1626 del Código Civil, según la cual los progenitores deben tener en cuenta la capacidad y necesidad cada vez mayores de los hijos de actuar en

forma independiente bajo su propia responsabilidad, y, en la medida en que los hijos hayan alcanzado una etapa de desarrollo adecuada, discutir con ellos las cuestiones relativas a su cuidado y tutela, tratando de llegar a un acuerdo. De conformidad con el artículo 1631 a) del Código Civil, los progenitores deben prestar especial atención a las aptitudes e inclinación de sus hijos en materia de formación y ocupación. En casos de duda, deben recabar el asesoramiento de los maestros u otras personas competentes. En caso contrario, y si existen razones justificadas para temer que el desarrollo del niño pueda resultar gravemente perjudicado a largo plazo, compete al tribunal de tutela decidir acerca de las medidas necesarias. La ley también se refiere repetidas veces al bienestar del hijo como principio rector en otros contextos (véanse, por ejemplo, el párrafo 1 del artículo 1628 y los párrafos 2, 3 y 5 del artículo 1671 del Código Civil). Cuando el bienestar físico, mental o espiritual de los hijos pueda resultar perjudicado, el tribunal de tutela, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 1666 del Código Civil, debe adoptar las medidas necesarias para evitar dicho riesgo. No obstante, con arreglo al párrafo 2 del artículo 1666 a) del Código Civil, el tribunal sólo puede delegar completamente el derecho al cuidado y la tutela de los hijos si ninguna otra medida ha surtido efecto o si cabe suponer que las medidas adoptadas no bastarán para evitar dicho riesgo.

15.4 Igualdad de derechos para decidir el número de hijos y el intervalo entre los nacimientos (inciso e))

186. Los progenitores también deben decidir conjuntamente el número y espaciamiento de los hijos y asumir la responsabilidad correspondiente. La planificación familiar y el control de la natalidad son decisiones que competen absolutamente a los cónyuges. Ambos tienen la obligación de llegar a una decisión común sobre esta cuestión de conformidad con el principio de asociación equitativa. En la República Federal de Alemania cualquier persona interesada tiene acceso a la información necesaria para ser un progenitor responsable. Todas las personas pueden recibir asesoramiento médico sobre estas cuestiones. También se proporciona información sobre planificación familiar y control de la natalidad en folletos informativos accesibles al público en general.

15.5 Igualdad de derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, adopción, etc. (inciso f))

187. En la República Federal de Alemania no se aplican diferencias fundamentales entre hombres y mujeres en lo que respecta a la tutela (artículos 1773 y siguientes del Código Civil), la curatela (artículo 1909 y siguientes del Código Civil) y la adopción (artículos 1741 y siguientes del Código Civil) de los hijos. Ambos sexos tienen derecho, en igualdad de condiciones, a recurrir a estos mecanismos jurídicos en el marco de las obligaciones impuestas por la ley. En este contexto, siempre se da consideración prioritaria a los intereses de los hijos, sobre la base de los muy diversos reglamentos pertinentes. De conformidad con el párrafo 1 del artículo 1741 del Código Civil, la adopción sólo es posible si redunda en beneficio del niño.

188. Con arreglo a la segunda oración del párrafo 1 del artículo 1626 del Código Civil, en derecho al cuidado y la tutela de los hijos, así como la obligación estipulada por la ley de velar por los bienes de éstos, forman parte del cuidado y la tutela ejercidos por los progenitores. Ya se han hecho observaciones sobre este aspecto.

15.6 Igualdad de derechos para elegir apellido, profesión y ocupación (inciso g))

189. Del principio de igualdad de derechos de ambos cónyuges se desprende también el derecho a ejercer sus propios derechos personales durante el matrimonio en forma equitativa. Esto se aplica en particular a la elección del apellido. En la República Federal de Alemania, los vínculos entre los cónyuges se manifiestan públicamente mediante la utilización de un apellido común, a saber, el apellido de casados. Hasta 1976 se aplicaba la norma según la cual el nombre del marido siempre pasaba a ser el apellido de casados y de la familia. Esta disposición se modificó con efecto al 1º de julio de 1976 en virtud de la primera reforma de la Ley sobre el matrimonio y la familia, de 14 de junio de 1976 (Gaceta de Derecho Oficial de la República Federal, I, página 1421). De conformidad con el artículo 1355 del Código Civil, actualmente los cónyuges pueden decidir si desean usar el nombre de la esposa o el del esposo como nombre de casados. A este respecto, deben hacer la declaración correspondiente ante el funcionario encargado de la inscripción en el momento de la celebración del matrimonio. El cónyuge cuyo apellido no se seleccione como apellido de casados tiene derecho a usar su apellido, colocándolo antes del apellido de casados.

190. El artículo 1356 del Código Civil, de conformidad asimismo con la primera reforma de la Ley sobre el matrimonio y la familia, estipula que ambos cónyuges tienen derecho a tener empleo remunerado. Esta disposición está relacionada con la evolución de la legislación sobre el matrimonio, tendiente a desalentar los llamados "matrimonios de amas de casa". En este contexto, anteriormente la ley prescribía que la responsabilidad de la administración del hogar competía únicamente a la esposa y que ésta sólo tenía derecho a participar en actividades remunerativas si ello no entraba en conflicto con sus responsabilidades matrimoniales y familiares. Por una parte, la cónyuge tenía la obligación de conseguir empleo remunerado si la capacidad de trabajo del marido y el ingreso de ambos eran insuficientes para asegurar el sustento de la familia. Actualmente, en cambio, los cónyuges pueden decidir las cuestiones relativas a la administración del hogar por acuerdo mutuo sin estar sujetos a obligaciones de carácter legal; si bien ambos tienen derecho al empleo remunerado, al elegir o aceptar un empleo remunerado también deben tener debidamente en cuenta sus necesidades y las de la familia, especialmente las de los hijos.

15.7 Igualdad de derechos en materia de propiedad (inciso h))

191. Los cónyuges también gozan de igualdad de condiciones en lo que respecta a los derechos de propiedad. La ley de propiedad conyugal les permite elegir entre tres regímenes: de bienes gananciales, separación de bienes y comunidad de bienes. Con arreglo al régimen de bienes gananciales, cada uno de los cónyuges conserva, con carácter de bienes personales los bienes que poseía antes del matrimonio, así como los adquiridos durante éste, y tiene derecho a administrarlos en forma independiente. Sin embargo, a fin de salvaguardar los intereses del otro cónyuge, ambos cónyuges están sujetos a ciertas restricciones en cuanto a la disposición de sus bienes. Cada uno de los cónyuges responde únicamente de sus propias deudas. En caso de disolución del matrimonio por divorcio o muerte, uno de los cónyuges recibe una parte de los bienes gananciales (aumento del activo) adquiridos por el otro durante el matrimonio (excluidos los obtenidos por muerte, donación o causas análogas). En ese caso, la ley supone que los bienes gananciales de uno de los cónyuges

se lograron, en cierta medida, gracias al trabajo del otro -por ejemplo, la administración del hogar- y, por tanto, se justifica que éste último obtenga una parte de dichos bienes. En caso de divorcio, el cónyuge que haya adquirido menos bienes gananciales durante el matrimonio puede exigir la equiparación con los bienes gananciales del otro cónyuge (véanse los artículos 1372 y siguientes del Código Civil). Cuando muere uno de los cónyuges, por lo general la equiparación se realiza mediante un aumento global de la parte correspondiente de la herencia (artículo 1371 del Código Civil).

192. También en caso de separación de bienes, que puede quedar estipulada en el contrato de matrimonio, cada cónyuge conserva los bienes aportados al matrimonio o adquiridos posteriormente, tiene derecho a administrarlos independientemente y sólo responde de sus propias deudas. No se aplican restricciones con respecto a la disposición de los bienes. Si se disuelve el matrimonio, no hay equiparación de los bienes ganaciales.

193. En los contratos de matrimonio también puede acordarse la comunidad de bienes. En este caso, los bienes aportados al matrimonio por los cónyuges, así como los adquiridos durante el matrimonio, pasan a ser bienes de la sociedad conyugal. Los cónyuges también pueden poseer bienes propios.

194. No se establecen diferencias sobre la base del sexo en ninguno de los regímenes jurídicos legalmente posibles de propiedad conyugal. Por el contrario, los diversos derechos y obligaciones de los cónyuges tienen por objeto contribuir a su independencia.

15.8 Edad mínima para la celebración del matrimonio e inscripción de los matrimonios (párrafo 2)

195. La legislación de la República Federal de Alemania no permite los esponsales y el matrimonio de niños. Para celebrar esponsales, que consisten en declarar la intención de contraer matrimonio más adelante, deberán siempre cumplirse los requisitos aplicables al matrimonio propiamente tal. Sólo pueden casarse (y celebrar esponsales) las personas que tengan "la edad hábil para contraer matrimonio", expresión que significa en la República Federal de Alemania, la mayoría de edad, o sea 18 años cumplidos. Puede hacerse una excepción siempre y cuando la persona que la solicite tenga por lo menos 16 años de edad y su futuro cónyuge sea mayor de edad. Los menores de edad que deseen contraer matrimonio deben también obtener el consentimiento del representante legal y de la persona encargada de su cuidado y tutela, aunque el tribunal de tutela puede sustituir a éstos si la solicitud ha sido rechazada sin que existan razones de peso. La República Federal de Alemania también ha aceptado obligaciones internacionales en esta esfera al firmar la Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios, de 10 de diciembre de 1962.

196. De conformidad con los artículos 9 y 12 de la Ley sobre el estado conyugal,

- todos los matrimonios deberán inscribirse en el registro de matrimonios en presencia de los cónyuges y testigos, y

- después del matrimonio deberá establecerse un registro familiar de nacimientos y muertes, en el cual se registrará el matrimonio en las columnas 1 a 3.

197. Las reglamentaciones pertinentes no contienen discriminación alguna contra la mujer.