

Distr.: General
7 September 2011
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
الدورة الخمسون
٣-٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١

الرد على توصيات المتابعة الواردة في الملاحظات الختامية التي
أبدتها اللجنة لدى النظر في التقرير الدوري السادس للدولة
الطرف في ٢ شباط/فبراير ٢٠٠٩*

ألمانيا

* وفقاً للمعلومات المُحالَة إلى الدولة الطرف بشأن تجهيز تقاريرها، لم تُحرر هذه الوثيقة رسمياً قبل إرسالها إلى
دوائر الترجمة في الأمم المتحدة.

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٣	٣-١	مقدمة.....
		أولاً -
		ثانياً -
		المعلومات التي قدمتها الحكومة الاتحادية بشأن التدابير الهادفة إلى تنفيذ التوصيات الواردة في الفقرة ٤٠ من الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة لعام ٢٠٠٩.....
٣	٨٦-٤	ألف - إزالة الفوارق في الأجور بين الرجل والمرأة على نحو مستدام في ألمانيا....
٣	١٦-٤	باء - الفوارق في الدخل في ألمانيا.....
٦	٢٢-١٧	جيم - استراتيجية الإدارة الرشيدة للقضاء على اللامساواة في الأجور، الموضوعة خصيصاً للتصدي لأسباب الظاهرة.....
١٠	٥٤-٢٣	دال - التدابير التي تتخذها الحكومة الاتحادية حالياً للقضاء على اللامساواة في الأجور والتي تركز على أسباب هذه اللامساواة.....
٢٣	٦٣-٥٥	هاء - التدابير المخطط لها.....
٢٦	٦٩-٦٤	واو - تقييم التقدم المحرز في التنفيذ.....
٢٩	٧٦-٧٠	زاي - الالتزامات الوطنية والدولية.....
٣١	٨٦-٧٧	ثالثاً -
		المعلومات التي قدمتها الحكومة الاتحادية بشأن التدابير الهادفة إلى تنفيذ التوصيات الواردة في الفقرة ٦٢ من الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة لعام ٢٠٠٩.....
٣٣	٩٦-٨٧	إجراء حوار مع المنظمات غير الحكومية للخنثى والمتحولين جنسياً.....

الجداول

١٣	١- فجوة الأجور بين الجنسين وفقاً لمختلف الخصائص البنيوية.....
١٥	٢- نسبة النساء في المناصب التنفيذية (في المائة).....
	الأشكال البيانية
٧	١- فجوة الأجور بين الجنسين في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي في عام ٢٠٠٩.....
١١	٢- الأجور غير الصافية في الساعة للمرأة والرجل وتحليل نوع الجنس.....
١٧	٣- تطور الدخل.....

أولاً - مقدمة

١- دخلت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (لعام ١٩٧٩) حيز النفاذ في جمهورية ألمانيا الاتحادية في ٩ آب/أغسطس ١٩٨٥ (Federal Law Gazette 1985 II p. 648). وبذا، التزمت ألمانيا باتخاذ تدابير لتنفيذ الاتفاقية على الصعيد الوطني استناداً إلى المادة ١٨. وبغية رصد التقدم، تقضي هذه الاتفاقية، المتعلقة بحقوق المرأة، بأن تقدم الدول الأطراف، على فترات منتظمة، تقارير قطرية تخضع لعملية استعراض (المادة ٢١) تجريها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة.

٢- وقد صدّق مجلس الوزراء الاتحادي على التقرير القطري السادس لألمانيا في حزيران/يونيه ٢٠٠٧، وقُدّم هذا التقرير إلى الأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧ واستعرضته فيما بعد اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (الدورة السادسة والأربعون، ١٩ كانون الثاني/يناير إلى ٦ شباط/فبراير ٢٠٠٩). وحددت اللجنة، في ملاحظاتها الختامية في ٢ شباط/فبراير، الشواغل الرئيسية وقدمت بعض التوصيات، وطلبت إلى جمهورية ألمانيا الاتحادية أن تقدم، في غضون سنتين، معلومات خطية عما اتخذته من تدابير لتنفيذ التوصيات الواردة في الفقرة ٤٠ (تضييق فجوة الأجور والدخل بين المرأة والرجل وسد هذه الفجوة) والفقرة ٦٢ (إجراء حوار مع المنظمات غير الحكومية للخناثي والمتحولين جنسياً).

٣- وتقدم المعلومات التالية امتثالاً لهذا الطلب.

ثانياً - المعلومات التي قدمتها الحكومة الاتحادية بشأن التدابير الهادفة إلى تنفيذ التوصيات الواردة في الفقرة ٤٠ من الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة لعام ٢٠٠٩

ألف - إزالة الفوارق في الأجور بين الرجل والمرأة على نحو مستدام في ألمانيا

١- المهمة المطروحة

٤- طلبت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، في ملاحظاتها الختامية في ٢ شباط/فبراير ٢٠٠٩، إلى جمهورية ألمانيا الاتحادية أن تقدم في غضون سنتين معلومات خطية عما اتخذته من تدابير لتنفيذ التوصيات الواردة في الفقرة ٤٠ (تضييق فجوة الأجور والدخل بين المرأة والرجل وسد هذه الفجوة).

٥- وفي هذا الصدد، يمثل أمام الحكومة الاتحادية المزيد من المهام غداة اتفاق الائتلاف "WACHSTUM. BILDUNG. ZUSAMMENHALT" (النمو، التعليم، التلاحم)، للفترة

التشريعية السابعة عشرة: "إننا نقوم بوضع إطار لمشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في جميع مراحل دورة الحياة. وسيتم إدراج المبادرة الاتحادية للمساواة بين المرأة والرجل في مجالي الأعمال والصناعة" و"نعتزم تطبيق مبدأ "تساوي الأجر لدى تساوي العمل" بين المرأة والرجل وبذا، سنقضي على اللامساواة. وستناشد أوساط الأعمال والصناعة أن تطبق إجراء اختبار الأجر Logib-D القائم على التشاور. ونعتزم تحديد الفوارق في الأجر وأسبابها. وسيتم تقييم الجهود المشتركة الهادفة إلى القضاء على اللامساواة في الأجر. ويجب على قطاع الخدمة العمومية أن يبذل قصارى جهده ليصبح أكثر تحسناً لاحتياجات المرأة والأسرة" (الفصل الثالث - ٤).

٦- والتقارير الذي قدمه فريق من الخبراء في كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ في إطار التحضير للتقرير الأول للحكومة الاتحادية المعني بالمساواة، المؤرخ ١٥ حزيران/يونيه ٢٠١١، يتناول موضوع اللامساواة في الأجر ويقدم توصيات بشأن العمل تنظر فيها الحكومة الاتحادية حالياً.

٧- ويقم الجزء الأول من هذا النص الاستراتيجية الشاملة التي تتبعها ألمانيا لإزالة الفوارق في الدخل بين المرأة والرجل في إطار استراتيجية الحكومة الاتحادية الهادفة إلى تحقيق التنمية المستدامة في ألمانيا.

٨- والمبادئ التوجيهية لاستراتيجية ألمانيا الوطنية الخاصة بالاستدامة هي "الإنصاف بين الأجيال"، و"نوعية الحياة"، و"التلاحم الاجتماعي"، و"المسؤولية الدولية". وفي هذا الصدد، تنتهج الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة والمسنين والمرأة والشباب سياسة تراعي أيضاً مسؤوليتنا تجاه الأجيال المقبلة من خلال زيادة مستوى الإنتاجية الاقتصادية، وحماية الموارد الطبيعية، وتعزيز التلاحم الاجتماعي، والحيلولة دون تعرض الناس الذين لا يألون جهداً في تحمل المسؤولية وتوفير الرعاية المجانية للآخرين لفقدان الدخل في الأجل الطويل.

٩- وضمان تكافؤ الفرص للجميع شرط أساسي للتلاحم الاجتماعي. وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في الاقتصاد والمجتمع شرط أساسي للتنمية المستدامة. وبالتالي، يمكن اعتبار الفجوة في الدخل بين المرأة والرجل مؤشراً رئيسياً مناسباً لتوضيح مختلف جوانب اللامساواة المستمرة بين المرأة والرجل في الحياة العملية. ومن ثم، فإن السياسة المتعلقة بالاستدامة والسياسة المتعلقة بالمساواة تسيران جنباً إلى جنب. وضمان آفاق دخل عادلة للمرأة والرجل طوال حياتهما بشكل، بالتالي، إحدى أولويات سياسة المساواة التي تتبعها الحكومة الاتحادية في الفترة التشريعية الحالية.

٢- المساواة في الأجر كهدف من أهداف استراتيجية الاستدامة

١٠- إن الفجوة في الأجر القائمة بين الجنسين، أي الفرق المحدد بين متوسط الأجر غير الصافية للمرأة والرجل في الساعة عندما لا تؤخذ في الحسبان المؤهلات أو المهن أو السيرة

المتعلقة بالاستخدام، ما زالت ٢٣ في المائة في ألمانيا. وهذا الفرق أكبر أيضاً بين خريجي الجامعة والمسؤولين التنفيذيين.

١١- وهدف استراتيجية الاستدامة هو توضيح أسباب الفوارق القائمة في الأجر بين المرأة والرجل وتحديد الأساليب الواجب اتباعها للحد فعلياً من هذه الفجوة في ألمانيا. وفي هذا الصدد، يجب أن تحدد بوضوح الخيارات المتاحة للأطراف الفردية المعنية مباشرة والجهات التي يمكن التعاون معها.

١٢- وتماشياً مع نهج مفوضية الاتحاد الأوروبي، اعتمدت الحكومة الاتحادية استراتيجية وضعت خصيصاً لتتناول أسباب اللامساواة في الأجر، بغية القضاء عليها. وقد قدمت مشاريع بحثية مختلفة أدلة تبين أن الفجوة في الأجر بين الجنسين يمكن أن تعزى أساساً إلى ثلاثة أسباب:

(أ) نادراً ما نجد النساء في مهن أو قطاعات معينة وفي أعلى درجات السلم المهني: فما زالت التفرقة الرأسية والأفقية حقيقة قائمة في سوق العمل؛

(ب) إن النساء ينقطعن عن العمل ويقللن منه لأسباب عائلية أكثر من الرجال ولفترات أطول؛

(ج) إن المفاوضات الفردية والجماعية المتعلقة بالأجر لم تفلح في المساهمة بشكل مستدام في وقف التقييم المتدني لـ "الوظائف النموذجية للمرأة".

١٣- وبدا، فإن جوانب المشكلات التي تواجهها المرأة في حياة العمل تجتمع كلها (تقريباً) في هذه الفجوة في الأجر، نعني الفرق في الأجر غير الصافية في الساعة بين المرأة والرجل. وإن الطيف المحدود للمهن التي تختارها المرأة، والعقبات التي تواجهها في حياتها المهنية، ونماذج الأدوار التقليدية التي تسود في بعض الأوساط الاجتماعية، والصعوبات الموضوعية والنفسية التي تنطوي عليها إقامة توازن بين الحياة العائلية وحياة العمل، وما يرافق ذلك من مصاعب في الدخول مجدداً إلى سوق العمل بعد انقطاع عن العمل لأسباب تتعلق بالأسرة، كل ذلك يساهم في الفجوة في الأجر، إلى جانب تقييم المهن النموذجية الخاصة بالمرأة.

١٤- وفي الوقت ذاته، يمكن لفجوة الأجر نفسها أن تؤثر في سلوك المرأة تجاه العمل. فضعف احتمالات الدخل تجعل المرأة أقل ميلاً إلى الانخراط في أعمال مربحة، والانقطاع لفترات طويلة عن الأعمال المربحة يفضي إلى لا مساواة أكبر في الأجر - ما يعني حلقة مفرغة. وعندما تكسب المرأة أقل من الرجل - وما دامت تكسب أقل منه - فإنها ستترك سوق العمل عدداً أكبر من المرات لأسباب عائلية وستؤكد آراء أصحاب العمل القائلة بأن المرأة تكسب "أجراً إضافياً". وإن المرأة التي تصبح معيلة لأسرتها بسبب بطالة زوجها أو وفاته أو طلاقها منه، ستضطر عندئذ إلى تأمين رزق أسرتها استناداً إلى الدخل الأصغر التي تتقاضاه. وإن الفجوة في الأجر تعرض مثل هذه الأسر لخطر الفقر.

١٥ - وقد أولت الحكومة الاتحادية موضوع اللامساواة في الأجور اهتماماً متزايداً في السنوات الأخيرة. فهناك مبادرات عديدة تشجع الشابات والشبان على إبداء المزيد من الانفتاح الفكري فيما يتعلق باختيار المهن والتخلص بذلك من التقسيم التقليدي الذي يسود سوق العمل. وتسهم علاوة الأسرة، إلى جانب الإجازة الممنوحة للشريك وتوسيع رعاية الطفل وبرنامج العمل "إعادة الدمج المهني، كمنظور"، في تقليص الفترة التي تنقطع فيها المرأة عن عملها المريح لأسباب عائلية. ويتيح القانون العام بشأن المساواة في المعاملة (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG*) الآن للمحاكم مراجعة القرارات المتعلقة بالترفيه أو القضايا المتعلقة بمنح أفضلية لا مبرر لها.

١٦ - واستمرار وجود فوارق في الأجور بين الجنسين في ألمانيا دفع الحكومة الاتحادية إلى مضاعفة جهودها في هذا المجال^(١). ومن ثم، اختير موضوع تقليص الفوارق في الأجور في عام ٢٠٠٢ كمؤشر للتقدم على طريق تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة، وتم في عام ٢٠٠٨ اعتماد ما يسمى بفجوة الأجور بين الجنسين (مع التقيد بالسياسة الأوروبية) كمؤشر للفوارق في الدخل والمساواة في حياة العمل في التقرير المحلي المعنون "من أجل ألمانيا مستدامة" (*Für ein nachhaltiges Deutschland*). وبناء على ذلك، من المقرر تقليص الفوارق في الأجور إلى ١٠ في المائة بحلول عام ٢٠٢٠.

باء - الفوارق في الدخل في ألمانيا

١٧ - تفيد أحدث الأرقام بأن متوسط الفوارق في الأجور بين الرجل والمرأة في ألمانيا يبلغ ٢٣ في المائة (الأجر غير الصافي في الساعة في عام ٢٠١٠). وقد تبين، عند المقارنة بالاتحاد الأوروبي (باستخدام أرقام ٢٠٠٩)، أن ألمانيا تأتي في مرتبة قريبة من نهاية الشريحة المتوسطة، وبالتحديد في المرتبة الخامسة قبل الأخيرة، ولا تتقدم إلا على النمسا (٢٥,٥ في المائة) وهولندا (٢٣,٦ في المائة). غير أن هذا الأمر وحده ليس بذي دلالة نسبية نظراً إلى أن البلدان ذات المعدل الأدنى من فرص العمل المتاحة للمرأة كثيراً ما تكون فيها فجوة الأجور أضيق.

(١) انظر اتفاق الائتلاف لعام ٢٠٠٩، الفصل الثالث - ٤. وقد تناول مجلس النواب الاتحادي مرة أخرى، باعتماده القرار ٩٠١/١٧ في ٤ آذار/مارس ٢٠١٠، مسألة المساواة في الأجور في الفقرة ٧: "يطلب مجلس النواب الألماني إلى الحكومة الاتحادية... أن تبذل مجهوداً للقضاء على اللامساواة في الأجور بين المرأة والرجل، وإن كانت المسؤولية الرئيسية في هذا المجال تقع على عاتق الشركاء في التفاوض الجماعي مع صاحب العمل بمفرده؛ ولهذا الغرض، يجب وضع استراتيجية للقضاء على اللامساواة في الأجور تصمم خصيصاً لتناول أسباب هذه اللامساواة وتتضمن، إلى جانب طريقة تحليل الأحمال المسماة Logib-D والقائمة على التشاور، تدابير لتشجيع المرأة على الاضطلاع بدور أقوى في المفاوضات المتعلقة بالأجور ومكافحة بنحس تقييم المهن التي تهيمن عليها الإناث؛ وينبغي أيضاً التركيز بوجه خاص على المناطق الريفية التي توجد فيها فجوة أكبر في الأجور بين الجنسين.

الأجر غير الصافي للمرأة والرجل بالنسبة المثوية. وفي هذا الصدد، تؤخذ في الاعتبار جميع النساء العاملات والرجال العاملين في الاقتصاد ككل، دون حدود قائمة على السن أو ساعات العمل منذ عام ٢٠٠٦ (ولكن بدون القطاع العام حتى الآن). وتقدم البيانات من خلال المسح الموحد لبنية الدخل في الاتحاد الأوروبي، الذي أجري مرة كل أربع سنوات منذ عام ٢٠٠٦^(٤).

١٩- ويجب التمييز بين فجوة الأجر (البسيطة) هذه وغير المعدلة، وفجوة الأجر المعدلة: فهذه الأخيرة تحسب بمقارنة الأجر غير الصافية في الساعة للنساء والرجال الذين يتمتعون بنفس الخصائص الفردية، أي النساء والرجال الذين يتمتعون بنفس المستوى من التعليم، ويعملون في نفس المهن والقطاعات، ويقومون بنفس النوع من العمل (عمل بدوام كامل أو دوام جزئي أو عمل هامشي). وتبلغ فجوة الأجر المعدلة بين الجنسين في ألمانيا حالياً قرابة ٨ في المائة، على الرغم من أن الانقطاع عن العمل المربح لأسباب عائلية لم يؤخذ في الاعتبار هنا. ولما كان النساء والرجال يختلفون في كثير من الأحيان من حيث هذه الخصائص، فإن هذه الفوارق قد تفسر جزءاً من فجوة الأجر غير المعدلة المحددة سابقاً وتبين، بالتالي، المدى الذي يمكن فيه تقليص هذه الفوارق. وهكذا يمكن اعتبار التفسيرات الفردية مؤشرات منطقية للمكان الذي يجب أن تبدأ فيه مكافحة فجوة الأجر^(٥).

٢- الجوانب الإضافية

٢٠- ثمة فارق كبير بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية في فجوة الأجر بين الجنسين في ألمانيا (الغربية). وتشير الدراسات الحالية إلى ازدياد متوسط الأجر اليومي للرجل والمرأة على السواء، بما يترافق مع تزايد الكثافة السكانية. وفي هذا الصدد، يعد دخل الرجل في المناطق الغربية من ألمانيا أعلى بكثير، في المتوسط، من دخل المرأة. وعلى الرغم من أن فجوة الأجر بين الجنسين فيما يتعلق بالمستخدمين الشباب أصبحت بشكل ملحوظ أضيق خلال السنوات الثلاثين الماضية في المناطق الحضرية والريفية على السواء، فإن الفارق بين المناطق الحضرية والريفية نفسه بقي ثابتاً تقريباً. بمعدل يبلغ قرابة ١٣ في المائة (في عام ٢٠٠٤: المناطق الحضرية: ٨,٤ في المائة والمناطق الريفية: ٢٠,٩ في المائة). ويمكن تفسير ذلك، بالدرجة

على النحو المناسب. وإن أخذ الدخل الشهري أو السنوي في الاعتبار قد يكون له بصورة غير مباشرة معنى كتدبير إضافي لأنه يجب أن تؤخذ جميع مكونات الأجر في الاعتبار لدى حساب الأجر في الساعة. والأجر في الساعة المحدد عن طريق التفاوض الجماعي لا يأخذ في الاعتبار مدفوعات خاصة مثل علاوات عيد الميلاد أو غيرها من العلاوات أو المكافآت. ويمكن تقييم مخاطر الفقر تقييماً أوضح عندما تقارن الدخل الصافية إضافة إلى الأجر غير الصافية في الساعة.

(٤) تستخدم المصادر الوطنية لإجراء التقديرات خلال السنوات الفاصلة بين عمليات المسح، والمصدر المستخدم في ألمانيا هو المسح الفصلي للدخل.

(٥) تعني فجوة الأجر بين الجنسين، فيما يلي، "فجوة الأجر بين الجنسين غير المعدلة"، ما لم يشير إلى خلاف ذلك.

الأولى، بالفوارق بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية في توجهات المرأة في مجال العمل، ونماذج الأدوار المهيمنة، والتدريب المهني. وهناك أيضاً فوارق بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية من حيث البنية الاقتصادية، والبنية التحتية، والخصائص الاجتماعية - الديمغرافية، والحراك الجغرافي فيما يتعلق بالعمالة.

٢١- ومتوسط فجوة الأجور بين الجنسين، البالغ ٢٣ في المائة، موزع توزيعاً غير متساو على الإطلاق بين الولايات الجديدة والولايات القديمة في ألمانيا. ففي ألمانيا الغربية، بلغت فجوة الأجور بين الجنسين نسبة ٢٥ في المائة في عام ٢٠٠٩، بينما بلغت هذه الفجوة في الولايات الجديدة نسبة ٦ في المائة فقط. وفي هذا السياق، يلاحظ أن اختلاف ظروف إطار العمل المتعلق برعاية الطفل واختلاف المفاهيم فيما يتعلق بنماذج الأدوار لهما تأثير، شأنهما شأن انخفاض أجر الرجل بالمقارنة بألمانيا الغربية. وفي حين أن زهاء ثلثي الأطفال الذين يتلقون الرعاية في الولايات الجديدة يشاركون في برامج الرعاية المستمرة طوال النهار (أكثر من ٧ ساعات من الرعاية يومياً) فإنه لا يشارك في هذه البرامج سوى ثلث الأطفال الذين يتلقون الرعاية في الولايات الغربية، وذلك بسبب نقص الأماكن المتاحة. وينسحب ذلك أيضاً على البرامج المدرسية التي تستمر طوال النهار، والتي تعد أكثر شيوعاً في الولايات الجديدة.

٢٢- ولقد تعذر حتى الآن مقارنة الفوارق في الدخل بين المرأة والرجل في الخدمة العمومية وفي القطاع الخاص باستخدام إحصاءات رسمية. وقام المكتب الإحصائي الاتحادي الآن، في إطار مشروع تموله الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة والمسنين والمرأة والشباب (BMFSFJ)، بمقارنة بيانات من مختلف المصادر، فغداً تحليل البيانات المقارنة ممكناً. والنتيجة الرئيسية التي تم التوصل إليها هي أن فارق الأجور بين الجنسين في القطاع الخاص خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨ (٢٢,٦ في المائة) كان أكبر بكثير منه في قطاع الخدمة العمومية (٧,٠ في المائة) وأنه أعلى داخل القطاع العام لدى المستخدمين العموميين من غير موظفي الخدمة المدنية (٧,٨ في المائة) منه لدى موظفي الخدمة المدنية (١,٧ في المائة)^(٦) ولدى مستخدمي الهيئات الاتحادية العليا (١ في المائة)^(٧) ويلاحظ أن المؤشر في قطاع الخدمة العمومية لكلا النوعين من المستخدمين، الذي تمت مميّزته وفقاً لنوع العمل، يقع، بخلاف القطاع الخاص، في مستوى مشابه (الدوام الكامل: ٧,٢ في المائة؛ والدوام الجزئي: ٧,٥ في المائة) وهذا يدل

(٦) لحساب فوارق الأجور في قطاع الخدمة العمومية، تعيّن الانحراف عن الممارسة المثبتة المستخدمة في حساب فجوة الأجور بين الجنسين. وينبغي، بالتالي، عدم مقارنة القيم المشار إليها بالأرقام الخاصة بفجوة الأجور بين الجنسين. فهي، بحكم طبيعتها، "منخفضة جداً" في القطاع الخاص بنسبة تقرب من ٢,٦ في المائة. ويمكن الاطلاع على مزيد من الإيضاحات بشأن هذه الطريقة في وثيقة الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة والمسنين والمرأة والشباب لعام ٢٠٠٩ "فوارق الأجور بين الرجل والمرأة في القطاع العام والقطاع الخاص - نتائج مشروع "Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen" (فوارق الأجور بين الرجل والمرأة) الذي قامت به الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة والمسنين والمرأة والشباب والمكتب الإحصائي الاتحادي".

(٧) Zweiter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum BGlEiG (التقرير الثاني للحكومة الاتحادية عن تجربة تطبيق القانون الاتحادي بشأن المساواة بين الجنسين) (انظر الصفحة ٤٣).

على أنه لا توجد أيضاً فوارق ملحوظة بين ولايات ألمانيا الغربية والشرقية في القطاع العام. وعند النظر إلى القطاعات الاقتصادية كل على حدة، يتبين وجود فوارق ملحوظة جداً في الأجور في قطاع الخدمة العمومية في مجالات تعمل فيها نسبة عالية من النساء. وتشمل هذه المجالات مجال "رعاية الطفل والتعليم" (١٤,٧ في المائة، نسبة المستخدمين: ٦٥,٨ في المائة)، الذي تظهر فيه أرقام عالية جداً بالمقارنة بمجال "الخدمة العمومية والدفاع والضمان الاجتماعي" (٨,٤ في المائة، نسبة المستخدمين: ٤٤,٦ في المائة). وأخيراً، يوجد فارق في الدخل بين الجنسين في المناصب التنفيذية في قطاع الخدمة العمومية، وهو أعلى من الفارق الموجود في فئات الأجر الأخرى (٩,٦ في المائة).

جيم - استراتيجية الإدارة الرشيدة للقضاء على اللامساواة في الأجور، الموضوعة خصيصاً للتصدي لأسباب الظاهرة

٢٣- بغية اتخاذ تدابير محددة الأهداف ترمي إلى معالجة مشكلة فجوة الأجور بين الجنسين، تم التركيز، في الفترة التشريعية السادسة عشرة، على البحث عن أسباب هذه المشكلة. ونُشرت خلاصة النتائج في الملف "اللامساواة في الأجور بين المرأة والرجل في ألمانيا".

٢٤- وقد بينت الدراسة، فيما يتعلق على نحو خاص بفجوة الأجور غير المعدلة، البالغة نحو ٢٣ في المائة والمنشورة عن عام ٢٠٠٦، أن فجوة الأجور المعدلة - من دون أخذ الانقطاع عن العمل لأسباب عائلية في الحسبان - كانت تبلغ زهاء ٨ في المائة. ويعني ذلك أن المرأة العاملة ما زالت تكسب أجراً يقل بنسبة ٨ في المائة حتى عندما تتمتع بنفس الخصائص التي يتمتع بها الرجل والتي تمت دراستها في إطار التحليل^(٨). ويرز التحليل المجالات المنطوية على مشاكل والتي يتعين اتخاذ إجراءات عملية فيها والتي يمكن فيها الحد بشكل ملموس من فجوة الأجور. ويبين الشكل التالي الأسباب الفردية الرئيسية فيما يتعلق بفجوة أجور الجنسين المعدلة وغير المعدلة.

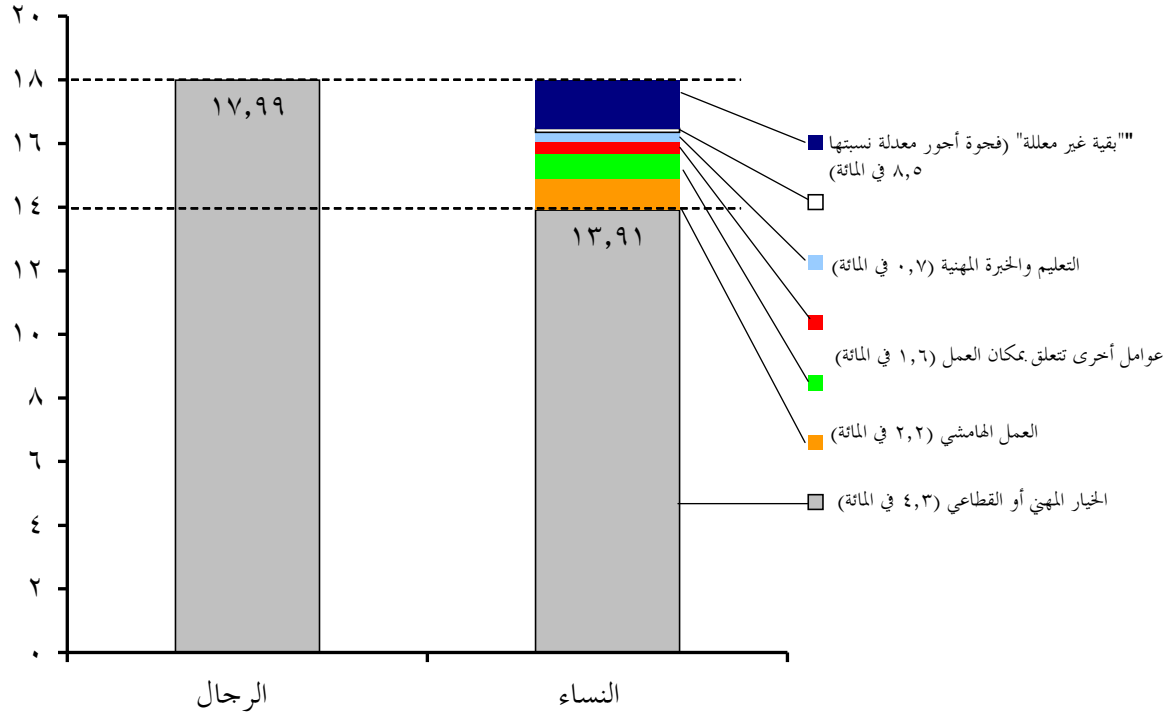
(٨) وفقاً لبحث أجراه معهد كولون للدراسات الاقتصادية، توجد بالفعل فجوة أجور تبلغ ٤ في المائة فيما يتعلق بالنساء والأطفال الذين انقطعوا عن العمل المريح لفترة تصل إلى سنة ونصف السنة. قارن "Gender Pay Gap Gesamtwirtschaftliche Evidenz und regionale Unterschiede," in *IW Trends 4/2010*.

الشكل ٢

الأجور غير الصافية في الساعة للمرأة والرجل وتحليل نوع الجنس

فجوة الأجور وفقاً للأسباب الرئيسية، مسح بنية الدخل الذي أجرته أوروشتات في تشرين

الأول/أكتوبر ٢٠٠٦



٢٥ - وقد أصبح واضحاً، من خلال تفصي ودراسة جميع الأسباب التي ترجع إليها الفوارق في الدخل، أن الأسباب المنهجية يرتبط الواحد منها بالآخر ارتباطاً معقداً وأنه لا يمكن إزالة هذه الأسباب إلا عندما تدعم جهود الشركاء الاستراتيجيين التدابير السياسية الملموسة. والهدف من ذلك هو إنشاء هياكل إدارة جديدة تعزز وتكفل اتخاذ إجراءات مشتركة لتقليص فجوة الأجور. ويرد فيما يلي وصف أكثر تفصيلاً للفوارق البنوية ونماذج الإيضاح الإضافية بالإشارة إلى ثلاث مجموعات من الأسباب الأصلية.

١- الأسباب الرئيسية لعدم المساواة في الأجور في ألمانيا

(أ) التعليم والتفرقة الأفقية/الرأسية - التقسيمات الخاصة بالجنسين في سوق العمل

٢٦- إن استمرار التفرقة الأفقية والرأسية في سوق العمل في ألمانيا وفي باقي أوروبا واقع لا يمكن إنكاره. وقد كان انخفاض متوسط مستوى التعليم لدى المرأة، لمدة طويلة، تفسيراً مقنعاً للتفرقة القائمة في سوق العمل ولفجوة الأجور بين الجنسين. ولم يكن الأمر يستحق القيام باستثمارات عالية الكلفة وطويلة الأجل في مجال تعليم المرأة لأنه كان يتوقع أن تفضي هذه الاستثمارات إلى عائد متدني المستوى. إلا أن الوضع أخذ يتغير بشكل واضح في السنوات الأخيرة: فأصبحت المرأة تبرز الرجل في مجال التحصيل العلمي. وعلى النقيض من وضع الرجل، تبين مقارنة عدد النساء اللواتي يتراوح عمرهن بين ٣٠ و ٣٥ سنة بعدد النساء اللواتي يتراوح عمرهن بين ٦٠ و ٦٥ سنة زيادة في عدد النساء اللواتي حصلن على شهادة جامعية (من ٩,٧ في المائة إلى ٢١,١ في المائة)^(٩). و٥٢,٢ في المائة من جميع خريجي الجامعات هم الآن من النساء. ويبدو أن العملية العامة للالتحاق بالركب، فيما يتعلق بمستوى التعليم، تنعكس على الفوارق في فجوة الأجور وفقاً للمجموعة العمرية. وهكذا كانت فجوة الأجور لدى النساء العاملات اللواتي يتراوح عمرهن بين ٢٥ و ٢٩ سنة تبلغ ٨,٥ في المائة، بينما كانت تبلغ تقريباً في المجموعة العمرية ٥٥ إلى ٥٩ سنة ثلاثة أمثال هذا الرقم، أي ٢٩,١ في المائة. ومن ناحية أخرى، يمكن أن تعزى هذه الفوارق، في الواقع، إلى تغير في السلوك التعليمي مع مرور الزمن، بما يعني أن النساء الشابات أفضل تعليماً من النساء الأكبر سناً مقارنة بالرجال من نفس المجموعة العمرية. ومن ناحية أخرى، يمكن أيضاً تفسير الفوارق في فجوة الأجور بأن النساء العاملات اللواتي يقل عمرهن عن ٣٠ سنة لم ينقطعن بعد عن العمل لأسباب عائلية في حين أن هذا الانقطاع عن العمل كان له بالفعل تأثير سلبي على دخل النساء الأكبر سناً.

٢٧- وعلى الرغم من الاتجاه الإيجابي الملاحظ فيما يتعلق بالمستوى التعليمي للمرأة، فإنه لا يُتوقع الحد من فجوة الأجور في المستقبل لهذا السبب وحده. ففي عام ٢٠١٠ لم تحصل النساء اللواتي توفر لهن تدريب مهني أو وصلن إلى المستويات ألف (Abitur) إلا على ٩٢ في المائة من الدخل الذي حصل عليه الرجال من نفس العمر ونفس مستوى التدريب و/أو التعليم. وتبين مقارنة المستخدمين الحاصلين على شهادات جامعية أن النساء لا يحصلن

(٩) على النقيض من حالة المرأة، تشير مقارنة بين الرجال الذين يتراوح عمرهم بين ٣٠ و ٣٥ سنة والرجال الذين يتراوح عمرهم بين ٦٠ و ٦٥ سنة إلى ركود في عدد الأشخاص الذين حصلوا على شهادة جامعية (٢١,٠ إلى ٢٠,٣ في المائة) وإلى زيادة في عدد الأشخاص الذين يفتقرون إلى أي شكل من أشكال التدريب المهني لدى الفئات الأصغر سناً (١٦,٦ إلى ١١,٨ في المائة). وفي فئة الأشخاص الذين يتراوح عمرهم بين ٣٠ و ٣٥ سنة، تبين أن ٣٩ في المائة مؤهلون للدراسة في الجامعة وأن ٢١ في المائة فقط منهم حصلوا على شهادة جامعية.

سوى ٨٨ في المائة من دخل الرجال. وبذلك فإن ارتفاع معدل الأعلى من العائد التعليمي الذي يُرجعه الرجال إلى شهادة حصولها عليها من إحدى الجامعات أو كليات العلوم التطبيقية يمكن أن يعتبر نتيجة للمجال الذي اختاروا أن يتخصصوا فيه. وقد تبين أن الرجال يميلون إلى الرياضيات والعلوم الطبيعية والتكنولوجيا في اختيار مناهجهم الدراسي، في حين أن النساء يركزن في كثير من الأحيان على اللغات والعلوم الإنسانية. وإن الأجر التي تتقاضاها النساء في سوق العمل ليست عالية إلى هذا القدر كما أن الطلب عليهن ليس بالشديد.

٢٨- وهذا الأمر يقود تلقائياً إلى المظهر التالي من مظاهر التفرقة. فنحن لا نجد في الواقع نساء في قطاعات ومهن معينة. فمن بين ٣٥٠ وظيفة يتوفر بشأنها تدريب مهني، يختار أكثر من نصف مجموع النساء الشابات عشر وظائف فقط. والأجر المدفوع في هذه المهن الخاصة بالنساء في قطاع الخدمات يقل جودة عن الأجر المدفوع في المهن المتاحة في مجال التكنولوجيا والعلوم الطبيعية، التي يميل الرجال إلى اختيارها. ويضاف إلى ذلك أن هناك فوارق كبيرة في توزيع النساء والرجال في مختلف القطاعات الاقتصادية. فنسبة النساء العاملات في ميدان "الخدمات الأخرى" أعلى بشكل ملحوظ من نسبة الرجال. ومن جهة أخرى، هناك - من الناحية النسبية - عدد أقل بشكل ملحوظ من النساء العاملات في الصناعة الثقيلة المعروف أن متوسط الأجر فيها مرتفع. ويبين الجدول التالي فوارق الأجر الناجمة عن مختلف الخصائص البنيوية.

الجدول ١

فجوة الأجر بين الجنسين وفقاً لمختلف الخصائص البنيوية^(١٠)

المجموعات العمرية بالسنوات	حتى ٢٤	٢٥-٢٩	٣٠-٣٤	٣٥-٣٩	٤٠-٤٤	٤٥-٤٩	٥٠-٥٤	٥٥-٥٩	+٦٠
فجوة الأجر بين الجنسين في المائة	٢	٨,٥	١٤,٢	٢١,١	٢٥,٦	٢٦,٤	٢٧,١	٢٩,١	٢٩,٥
مستوى التعليم		شهادة التعليم الثانوي/المتوسط	مؤهل جامعي		شهادة جامعة علوم تطبيقية	شهادة جامعة		شهادة جامعية	
فجوة الأجر بين الجنسين في المائة	١٧,٦	٢٤,٥	٣,٣١					٢٣,١	
إتمام التعليم		غير تام	تدريب مهني		شهادة جامعية				
فجوة الأجر بين الجنسين في المائة	٢,٥	٩,٩	٢٥,٨						
مجموعة الأجر		عمال غير مهرة	عمال شبه مهرة	أخصائيون	أخصائيون مدربين تدريباً عالياً	مسؤولون تنفيذيون			
فجوة الأجر بين الجنسين في المائة	٨	١٢,٧	١١,٨		١٧,٩	٢٦,٢			
القطاع		التعدين	البناء	رعاية الطفل/ التعليم	المبيعات	الصناعة الثقيلة		الائتمان/التأمين	
فجوة الأجر بين الجنسين في المائة	٥,٢	١٣,٨	١٦,٣	٢٥	٢٨,٢	٢٨,٩			

٢٩- وعلى الرغم من أن الكثير من الدراسات وعمليات التقييم أكدت حدوث زيادة طفيفة في نسبة النساء اللواتي تولين مناصب صنع القرار في الشركات في السنوات الأخيرة، فإنه لا جدال في أن النساء ما زلن ممثلات تمثيلاً ناقصاً في هذه الوظائف (انظر الجدول ٢). ويبدو أنهن غير قادرات، أثناء ارتقائهن سلم الوظيفة، على تجاوز "الحاجز غير المرئي" الذي يحول دون ترفيعهن، وأنهن يحصلن في مناصب الإدارة على دخل يقل عن الدخل الذي يحصل عليه الرجال. ويشغل الرجال قرابة ثلاثة أرباع المناصب التنفيذية تقريباً. وبالإجمال، إن نسبة النساء في المناصب التنفيذية تكون أدنى كلما كانت الشركة أكبر وكلما تم الارتقاء في التسلسل الهرمي للشركة. وكان دخل النساء العاملات بدوام كامل لا يزيد على ٧٢ في المائة من دخل الرجال في عام ٢٠٠٨، وبدا، بلغت فجوة الأجور بين الجنسين نسبة ٢٨ في المائة. وتبين الدراسات أيضاً أن المناصب التنفيذية في المهن الأنتوية (وهي مهن تشغلها الإناث بنسبة ٧٠ في المائة أو أكثر) يقل أجرها عن أجر المناصب التنفيذية في مهن الذكور. وفي عام ٢٠٠٨، حصلت النساء اللواتي شغلن مناصب تنفيذية في المهن النسائية بدخل شهري غير صاف يبلغ قرابة ٦٠٩ يورو، على ٦٤ في المائة فقط من دخل النساء اللواتي شغلن مناصب تنفيذية في مهن الذكور. أضف إلى ذلك أن مستوى دخل المسؤولين التنفيذيين الذكور في جميع المهن أعلى من مثيله لدى المسؤولين التنفيذيين الإناث. وهذا يدل على أثر التفرقة الأفقية: فعندما تتبع النساء مسارات تقليدية فإن ذلك يؤدي عادة إلى تفاوت كبير في الدخل وخيارات الوظيفة. أما توجه النساء نحو المهن غير التقليدية (الخاصة بالذكور) فإنه يزيد احتمالات ارتفاع دخلهن ولكن هذا الدخل لا يصل مطلقاً إلى نفس مستوى دخل الرجال^(١). ونتيجة لذلك، قلما نجد النساء في فئة ذوي الدخل المرتفع، لأنهن يعملن - على الأغلب أكثر من الرجال - في شركات صغيرة أقل قدرة من الشركات الكبيرة على تقديم علاوات في فترات الأزمات الاقتصادية. وتتصف أيضاً الخطة المتعددة المراحل الهادفة إلى زيادة عدد النساء في المناصب التنفيذية والتي تنوي الحكومة الاتحادية تقديمها في هذه الفترة التشريعية بأهمية حاسمة في القضاء على واحد من الأسباب الأساسية لفجوة الأجور.

(١) DIW Führungskräfte-Monitor 2010, p. 48 ff

الجدول ٢

نسبة النساء في المناصب التنفيذية (في المائة)^(١٢)

٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	
٣,٢	٢,٥	٢,٥	١,٨	١,٢	مجلس تنفيذي
١,٥٦	٩,٨	٩,٣	٨,٦	٧,٨	مجلس استشاري
٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥		
٢٧	٢٧	٢٧	٢٤		قطاع خاص
٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦		
٢٩	٢٨	٢٧	٢٦		خدمة عمومية (الحكومة الاتحادية)

باء - الانقطاع عن العمل لأسباب عائلية والتقليل من العمل المريح

٣٠- ما زالت توجد في ألمانيا فوارق كبيرة بين المرأة والرجل فيما يتعلق بالانقطاع عن العمل بسبب ولادة الأطفال. ويستفيد زهاء ٢٥ في المائة من الآباء الشباب الآن من العلاوة الأبوية والإجازة الأبوية^(١٣). وفي المتوسط، تنقطع المرأة عن عملها لمدة ٥٦ شهراً لأسباب عائلية. ويميل طول فترة الانقطاع عن العمل إلى الزيادة تبعاً لعدد الأطفال. إلا أن ٥٠,٦ في المائة من مجموع النساء انقطعن عن العمل لأسباب عائلية لفترة تتراوح بين سنة وثلاث سنوات و ٢٩,٤ في المائة لفترة أقصاها سنة واحدة^(١٤).

٣١- وآثار الانقطاع عن العمل لأسباب عائلية على فجوة الأجور بين الجنسين آثار جلية. فيؤدي طول فترة الانقطاع دوراً هاماً في تحديد درجة فقدان الأجر. وكلمة طالت فترة الانقطاع عن العمل، كلما كبرت الخسارة (المفترضة) في قيمة رأس المال البشري بسبب فقدان

(١٢) يشمل المسؤولون التنفيذيون في القطاع الخاص الأشخاص البالغ عمرهم ١٨ سنة أو أكثر الذين ذكروا للفريق الاجتماعي الاقتصادي أنه قد عُهد إليهم بوظائف تنفيذية واسعة كمستخدمين في القطاع الخاص (كالمدرّاء العاميين والمدرّاء الإداريين أو رؤساء مجالس الشركات والجمعيات الكبيرة) أو بوظائف تنفيذية أخرى أو مهام تتطلب كفاءات عالية (كمديري الإدارات والباحثين والمهندسين). وعليه، فإن تعبير "التنفيذيين" يشمل الأشخاص الذين يمارسون وظائف تنفيذية والمستخدمين الذين يمارسون وظائف تتطلب كفاءات عالية (DIW Führungskräfte-Monitor 2010, p. 16 f.). كما يشمل أعضاء المجالس التنفيذية والاستشارية لـ ٢٠٠ شركة من أكبر الشركات (باستثناء القطاع المالي) (DIW Führungskräfte-Monitor 2010, p. 57). وتعرّف المناصب التنفيذية في قطاع الخدمة العمومية بأنها الوظائف الإدارية التي تبدأ عند مستوى رئيس شعبة.

(١٣) Bundesamt für Statistik: Pressemitteilung Nr. 442 vom 1.12.2010؛ آباء الأطفال الذين ولدوا في النصف الأول من عام ٢٠٠٩.

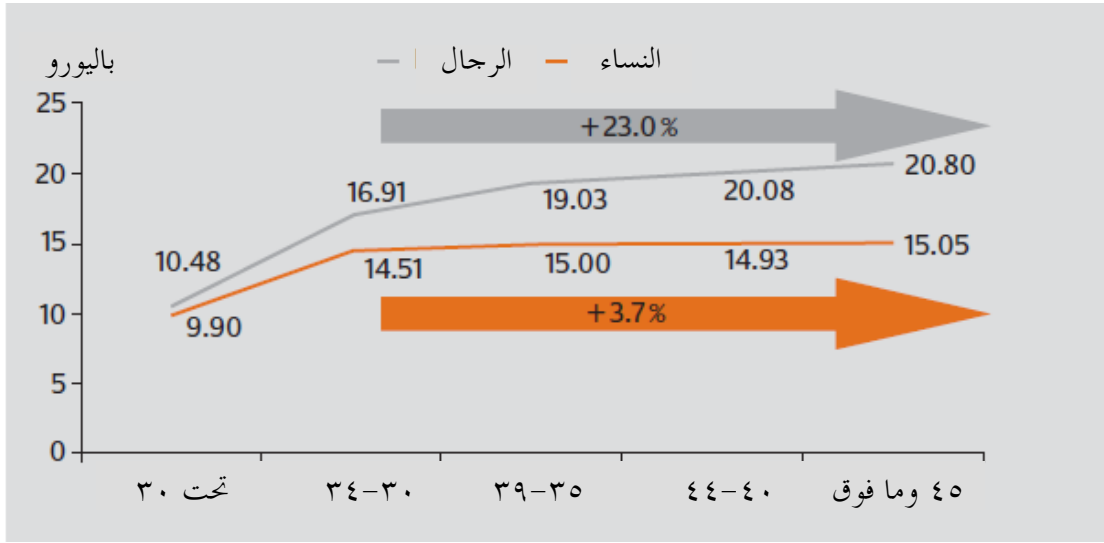
(١٤) Sinus Sociovision/ BMFSFJ: Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg, Berlin 2010, p. 18

الخبرة المهنية وعدم المشاركة في التدابير الخاصة بالتدريب (لدى الشركة). وتبين الدراسات أن انقطاعاً عن العمل استغرق ستة أشهر في الفترة الممتدة من عام ١٩٨٤ إلى عام ١٩٩٤ أدى إلى انخفاض في الأجور بنسبة ٩ في المائة بعد الدخول من جديد في سوق العمل.

٣٢- ويضاف إلى ذلك أن النساء اللواتي يدخلن من جديد إلى سوق العمل بعد أن ينقطعن عن العمل لأسباب عائلية نادراً ما يعملن بدوام كامل، ففي حين أن زهاء ٧٥ في المائة من مجموع النساء اللواتي ليس لديهن أطفال يعملن بدوام كامل فإن ٢٧ في المائة فقط يعملن بدوام كامل بعد ولادة طفل، بخلاف نسبة ٩٥ في المائة من الآباء. وتزداد معدلات عمل النساء بدوام جزئي وفي وظائف هامشية بصورة مماثلة. وإن زهاء ٣٥ في المائة من مجموع النساء اللواتي يشغلن مناصب تخضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي لا يستخدمن إلا بدوام جزئي (بخلاف ٦ في المائة من الرجال). وكل اثنين من ثلاثة عاملين مستخدمين هامشياً هم من النساء. والفرق بين الشرق والغرب واضح: فقد كان ٧٩ في المائة من النساء في ألمانيا الغربية يعملن بدوام كامل قبل انقطاعهن عن العمل (وولادتهن طفلاً بعد ذلك) ولكن بعد انقطاعهن عن العمل أصبحت نسبة من يعملن منهن بدوام كامل ١٩ في المائة فقط. أما في الشرق، فإن أكثر من ٦٠ في المائة من مجموع النساء يعملن بدوام كامل بعد الانقطاع عن العمل. وإذا أخذ في الاعتبار أن النساء يملن إلى العمل بدوام جزئي بين سن الـ ٣٥ والـ ٤٤ بعد ارتقاء جميع درجات سلم الوظيفة، بينما يميل الرجال إلى العمل بدوام جزئي إما في بداية وظيفتهم أو في نهايتها، فإن العواقب واضحة: وهي أن النساء يتعرضن لحرمان أحادي الجانب من حيث الدخل، يُقدم تفسيراً ممكناً لجزء كبير من فجوة الأجور بين الجنسين. وإن الأجور غير الصافية في الساعة (في القطاع الخاص) التي استقصاها المكتب الإحصائي الاتحادي تؤكد هذه التطورات فيما يتصل بفجوة الأجور بين الجنسين. فالنساء اللواتي يعملن بدوام كامل يتقاضين أجراً يبلغ متوسطه ١٥,٦٢ يورو بينما يتقاضى الرجال ١٩,٦٦ يورو. والنساء اللواتي يعملن بدوام جزئي يتقاضين أجراً يبلغ متوسطه ١٣,٩٦ يورو، بينما يتقاضى الرجال الذين يعملون بدوام جزئي ١٤,٥١ يورو.

٣٣- ومن الناحية الإحصائية، يُلاحظ أن آثار الفوارق السالفة الذكر فيما يتعلق بالانقطاع عن العمل لأسباب عائلية في ألمانيا تظهر بجلاء في تطور الأجور في الساعة بين المرأة والرجل خلال حياتهما المهنية. ففي حين أن في مقدور الرجال أن يحققوا زيادات كبيرة في الأجر اعتباراً من سن الـ ٣٠ فصاعداً (+ ٢٣ في المائة)، فإن الأجر الذي تتقاضاه في الساعة النساء اللواتي يزيد عمرهن عن ٣٠ سنة يبقى ثابتاً.

الشكل ٣ تطور الدخل



جيم - تحديد الأجور وبنى الأجور

٣٤- توفر الدراسات البحثية والتجربة العملية وقرارات المحاكم أدلة تبين أن أساليب تحديد الأجور والطريقة التي تطبق بها قد تبخس قيمة عمل المرأة. وإن بحس القيمة هذا يكون في الغالب نتيجة لأشكال التحامل والصور النمطية الخاصة بالجنسين فيما يتعلق بالقيمة المتدنية لـ "المهن الأثوية" ولا يتصل، بالضرورة، بالتمييز بالمعنى القانوني. والتقييم غير العادل للعمل المساوي في القيمة قد يحدث على مستويات مختلفة، وهو في الأساس نتيجة لمفاهيم اجتماعية للقيمة تنعكس على هياكل مثل اتفاقات التفاوض الجماعي وكذلك على المفاوضات الفردية المتعلقة بالأجور. وفي هذا السياق، يشار إلى أن المركز التفاوضي للمرأة والنقابات التي تمثلها، وأساليب تقييم الوظائف، والمفاوضات المتعلقة بالأجور والمشملة على عناصر أجور خفية مثل المكافآت والعلوات الخاصة، هي عوامل تؤدي جميعها دوراً هاماً.

٣٥- وتستخدم بوجه عام معايير معينة في تقييم الوظائف، وتشمل هذه المعايير المهارات والقدرات، فضلاً عن المسؤولية والجهد البدني. وكقاعدة، إن المنصب هو الذي يقيم. وبدون تقييم الوظيفة لا يمكن تقييم قيمة مختلف المهن ومقارنتها.

٣٦- ويُنظر إلى الأساليب الموجزة لتقييم الوظائف على أنها تفضي بشكل خاص إلى تمييز غير مباشر. ففي عمليات التقييم الموجزة لا يصبح وزن معايير التقييم الفردي ضمن النظام العام واضحاً لأنها تقيّم بصورة إجمالية أو تعطى تقييماً "كلياً". وعلى النقيض من ذلك، فإن الأساليب التحليلية لتقييم العمل تتيح تحليل وتقييم المعايير الفردية بصورة منفصلة بحيث تصبح

الأهمية النسبية لمعايير مثل متطلبات الكفاءة أو المسؤولية، شفافة. ولا يمكن استبعاد وجود فوارق خفية في التقييم في جميع القطاعات تقريباً، بما فيها الإدارة العامة. وعليه، فإن المهن التي تهيمن عليها الإناث، مثل رعاية الطفل أو الاعتناء بالمسنين أو خدمات المكتبات، تعطى غالباً تصنيفاً أدنى من تصنيف المهن في القطاع التقني.

٣٧- وقد بينت دراسات أوسع أجراها المكتب الإحصائي الاتحادي أن وجود اتفاقات تفاوض جماعي ملزمة و/أو وجود مجلس أعمال له تأثير إيجابي على الحد من فجوة الأجور في الشركة. فقد حددت فجوة الأجور، بموجب اتفاقات التفاوض الجماعي الملزمة، بنسبة ١٥,٩ في المائة، في حين أن متوسط فجوة الأجور في الشركات التي لا توجد فيها اتفاقات تفاوض جماعي ملزمة يبلغ ٢٩,٦ في المائة.

٣٨- وبخس التقييم ليس نتيجة لأنظمة الشركة أو لشروط اتفاق التفاوض الجماعي فقط. فمهارات التفاوض والاستراتيجيات المختلفة التي يستخدمها الرجال والنساء تؤثر أيضاً في مقدار الدخل الذي يتقاضونه وبالتالي، على فجوة الأجور بين المستخدمين غير المشمولين بالاتفاقات الجماعية. وتبين الاستقصاءات أن ما يقرب من ثلث النساء اللواتي أجريت معهن مقابلات لم يحصلن على زيادة في الأجر خلال فترة الخمس سنوات السابقة، بينما لم يحصل خمس الرجال على هذه الزيادة. وباختصار، توضح الدراسات أن تأثير المفاوضات على التطور المهني المختلف جداً للمرأة والرجل في المناصب التنفيذية قد يكون كبيراً جداً.

٣٩- وتبين استقصاءات الاستشعار التي أجرتها مؤسسة Sinus Sociovision في إطار المشورة الاستراتيجية للوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة نتائج مماثلة: ففي المفاوضات المتعلقة بالأجور، لا تبدي المرأة التي لديها أسرة نفس "التصميم" الذي يديه شريك حياتها (والذي تتوقع منه تماماً أن يديه) أو الرجال الآخرون في الشركة أو المرأة التي ليس لديها أسرة. وتقرن النساء الأجر الأعلى بالتزام "غير مشروط" بالشركة، من الناحيتين العاطفية والوقائية. غير أن هذا الإخلاص قد يعني أنهن قد يفقدن التوازن الذي حققته لأنفسهن ولأسرتهن على السواء.

٢- التعاون الاستراتيجي مع الأطراف ذات الصلة

٤٠- تنوي الحكومة الاتحادية، بغية الحد من الفوارق في الدخل، وبالتالي، تعزيز الجهود الهادفة إلى تحقيق الاستدامة في ألمانيا، أن تعمل على نحو أوثق مع الأطراف ذات الصلة لأنه لا يمكن غالباً تحقيق أهداف الاستراتيجية الخاصة بالاستدامة فيما يتعلق باللامساواة في الأجر إلا بالتعاون مع المجتمع المدني (الشركاء الاجتماعيين، وجمعيات المرأة، وجمعيات التجارة والصناعة) ومع سائر مستويات الحكومة على صعيد الولايات والبلديات. ومن ثم، فإن هدف الحكومة الاتحادية هو جمع مختلف الأطراف المشاركة بنشاط لتمكينها من الاضطلاع جميعاً بدور نشط في إحداث التغيير، ما استطاعت إلى ذلك سبيلاً.

(أ) جمعيات رجال الأعمال/أصحاب العمل

٤١- في عام ٢٠٠١، تم التوصل إلى اتفاق بين الحكومة الاتحادية والاتحادات الرئيسية لرجال الأعمال والصناعة في ألمانيا بشأن تعزيز تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في القطاع الخاص. ويتناول الاتفاق ثلاثة مجالات عمل: فهو يدعو الشركات إلى القيام، من خلال اتخاذ تدابير مناسبة، بتحسين آفاق التدريب المهني، وفرص الوظيفة، والتوفيق بين الحياة العائلية وحياة العمل للنساء والفتيات، وزيادة نسبة النساء في المناصب التنفيذية والمهن الموجهة نحو المستقبل، والمساهمة في الحد من الفوارق في الدخل بين المرأة والرجل. ووفقاً لهذا الاتفاق، يتعين إجراء عمليات تقييم منتظمة لتنفيذ هذه التدابير وللتقدم المحرز وللمبادرات المقرر القيام بها في المستقبل. ويبين "التقييم الثالث لتكافؤ الفرص"، الذي قُدم في عام ٢٠٠٨، أن التقدم لم يكن متماثلاً في مختلف المجالات التي يشملها الاتفاق. ففي مجالي العمل الأخيرين - المرأة في المناصب التنفيذية والفوارق في الدخل - ما زال التطوير يراوح في مكانه. وقد تم توثيق التغيرات الإيجابية فيما يتعلق بالتعليم بوجه عام، فضلاً عن التدريب المهني. أما فيما يتعلق بالتوفيق بين الحياة العائلية وحياة العمل، فقد تحقق نجاح هائل في السنوات الأخيرة من حيث السياسات العامة والتعاون مع قطاع الأعمال.

٤٢- وفي "التقييم الرابع لتكافؤ الفرص"، المتاح الآن، أحرز تقدم واضح في أعمال وتحسين تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في حياة العمل، وذلك في مجالات رئيسية مثل التعليم والتدريب، والمشاركة في القوة العاملة، والتوفيق بين الحياة العائلية وحياة العمل وكذلك في إنشاء مؤسسات الأعمال. كما تم إحراز تقدم بشأن تولي المرأة المناصب التنفيذية في القطاع الخاص، وهو تقدم مطرد، وإن كان بطيئاً. إلا أنه ما زالت هناك أنماط خاصة بالمرأة والرجل فيما يتعلق باختيار المهنة وسيرة العمل وفرص الوظيفة في ضوء القيمة المختلفة المعطاة لمهن الإناث والذكور.

٤٣- وأصبح قطاع الأعمال يعترف بأن تعزيز تكافؤ الفرص للمرأة في حياة العمل يخدم مصلحتها الفضلى. ويجري منذ عدة سنوات تعاون ناجح في سياق برنامج الشركة "الأسرة بوصفها عامل نجاح"، الذي يهدف أساساً إلى تيسير التوفيق بين الحياة العائلية وحياة العمل. وقد أعلن نحو ٣٤٠٠ أرباب العمل المنظمين في شبكة من الشركات برعاية جمعية غرف الصناعة والتجارة الألمانية (Deutscher Industrie- und Handelskammertag - DIHK) دعمهم لانتهاج سياسات بشأن العاملين أكثر مراعاة لشؤون الأسرة. وأطلقت في خريف عام ٢٠١٠ مبادرات "ساعات العمل المراعية للأسرة" (Familienbewusste Arbeitszeiten) في إطار هذه الأنشطة. والهدف من هذه المبادرة هو تحديد ساعات عمل أكثر مرونة، تتيح للأمهات فرصاً وظيفية أفضل وللآباء المزيد من الوقت لتخصيصه لأسرهم. وتؤدي نماذج الدوام شبه الكامل المتمثل في العمل لفترة تتراوح بين ٣٠ و٣٥ ساعة يومياً في الأسبوع دوراً هاماً، نظراً إلى أنها تلبى رغبات الكثير من الآباء وتيسر أيضاً التوفيق بين الحياة العائلية وحياة العمل للكثير من الأخصائيين والمدراء ذوي الكفاءة.

٤٤ - ونظراً إلى توقع حدوث نقص في الأخصائيين والمدراء المؤهلين في المستقبل، يزداد إدراك أن زيادة نسبة النساء في المناصب التنفيذية وفي المهن التي يهيمن عليها الذكور لا تقل أهمية في إزالة التفرقة بين الجنسين في سوق العمل. ومن الأمثلة على التدابير التعاونية بشأن هذه المواضيع مشروع يوم الفتيات أو مبادرة MINT (الرياضيات، والمعلوماتية، والعلوم الطبيعية، والتكنولوجيا) وكذلك جائزة E - QUALITY - TOTAL ومبادرة "جيل كبار المسؤولين التنفيذيين". وفي عام ٢٠٠٨، قدم اتحاد جمعيات أرباب العمل الألمانية (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände - BDA) ورقة موقف حول اللامساواة في الأجور. وأيد ٩٠ خبيراً من خبراء الشؤون السياسية والأعمال والبحوث، في مؤتمر مشترك حول "التصدي لأسباب فجوة الأجور" نظمه اتحاد جمعيات أرباب العمل الألماني بالتعاون مع الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة والمسنين والمرأة والشباب، في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨، الهدف المشترك المتمثل في القضاء على فجوة الأجور بمعالجة أسبابها الرئيسية.

٤٥ - وفي ٣٠ آذار/مارس ٢٠١١، اجتمعت الوزارات الاتحادية المسؤولة برؤساء أقسام الموارد البشرية لدى الشركات الثلاثين المشمولة بمؤشر DAX للتباحث في السبل المستخدمة والعملية التي تكفل المزيد من المساواة في الحياة المهنية. وقدمت الشركات الثلاثون السالفة الذكر إعلاناً مشتركاً إلى الحكومة الاتحادية بشأن الاستراتيجية المقبلة لزيادة عدد النساء في المناصب التنفيذية. واتفقت على وضع أهداف خاصة بالشركات تتعلق بنسبة النساء في القوى العاملة لدى الشركات وفي المناصب التنفيذية، وعلى نشر هذه الأهداف خلال عام ٢٠١١.

٤٦ - وسترکز مبادرة "تغيير ثقافات الشركات - المزيد من النساء في مراكز القيادة" التي أطلقتها شركة فراونهورف باسم الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة والمسنين والمرأة والشباب (٢٠١٠ إلى ٢٠١٢) على التغييرات الضرورية الواجب إحداثها في ثقافات الشركات من أجل تجنب انقطاع المسيرة المهنية للمرأة في المناصب التنفيذية في المستقبل. وترمي المبادرة إلى تحديد أسباب انقطاع المسيرة المهنية للنساء ذوات الإمكانيات العالية من خلال تحليل أمثلة عن ثقافة الشركات في تسع شركات دولية مشاركة وزيادة تطوير التدابير القائمة لضمان تمكين المزيد من النساء من مواصلة الارتقاء المهني في المستقبل. وفي هذا الصدد، سينظر إلى تدابير الشركات الهادفة إلى زيادة التوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية بوصفها تدابير مسلماً بها.

(ب) الاتحادات

٤٧ - ومن الأمور الهامة الأخرى التعاون مع الاتحادات. ففي عام ٢٠٠٨، أطلق اتحاد نقابات العمال الألماني (DGB) مبادرة "أنا ذو قيمة أكبر" (Ich bin mehr wert)، التي دعمتها الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة والمسنين والمرأة والشباب. ويعمل اتحاد نقابات العمال مع أعضاء النقابات ومع اتحادات إضافية تعنى بالمرأة ويقدم الدعم للموس للمرأة في مكان العمل. وفي عام ٢٠٠٨، تركزت المبادرة على ثلاثية المساواة في الأجور، وفرص الوظيفة،

والتوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية. ووجه شعار "أنا ذو قيمة أكبر" إلى رجال السياسة والشركات وعامة الجمهور عبر القيام بأنشطة متنوعة.

٤٨ - وتدعم الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة والمسنين والمرأة والشباب أيضاً مشروع "معيلي الأسرة" (Familienernährerinnen) في إطار شراكة مع اتحاد نقابات العمال. وتحصل المرأة القسم الأكبر من الدخل في ما يقرب من خمس الأسر المعيشية المؤلفة من عدة أفراد في جمهورية ألمانيا الاتحادية. ونصف هؤلاء النساء هن العائل الوحيد للأسرة والنصف الآخر له شريك يحصل على دخل أدنى أو يحتاج إلى رعاية أو هو عاطل عن العمل. والنساء المعيلات لأسرتهن يتحملن في الغالب عبئاً مزدوجاً: إذ يضطعن بمسؤولية توفير المصدر الرئيسي للدخل وتأمين احتياجات الأسرة المعيشية وتربية الأطفال. ويرمي هذا المشروع إلى توعية الجمهور بشأن هذه الفئة من النساء وإلى زيادة التعبئة السياسية لصالحهن.

(ج) الشركاء الاجتماعيون

٤٩ - في المبادرة الاتحادية "تحقيق المساواة للمرأة في عالم الأعمال" (Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft) التي أطلقت في عام ٢٠١٠، تعمل الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية على نحو وثيق مع الجمعية الألمانية لأرباب العمل والاتحاد الألماني للعمل في اختيار المشاريع. وتقدم في إطار هذه المبادرة الاتحادية الإعانات لتشجيع المشاريع التي تضمن الاستقلال المالي للمرأة وتكافؤ فرصها في مجالي الترفيع والارتقاء المهني مع فرص الرجل، وتحسين مشاركتها في البرامج التدريبية التي توفرها الشركات والحد من الفوارق في الدخل، وتحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والحياة العائلية. وفي هذا الصدد، سيتم تحديد إمكانيات العمل الذي يدعم بشكل خاص الشركات والشركاء الاجتماعيين في مجال تحسين فرص عمل المرأة تحسناً مستداماً. وفي عام ٢٠١٠، شرعت ٢٩ جهة مشاركة في العمل. وهي تتلقى تمويلاً بمقدار ١٥ مليون يورو. ويجري الآن وضع واختبار نماذج لساعات العمل بغية التوفيق على نحو أفضل بين الحياة العائلية والحياة المهنية (مشروعان)، إلى جانب مبادرات الشركات الهادفة إلى اجتذاب النساء إلى المهن في ميدان الرياضيات والمعلوماتية والعلوم الطبيعية والتكنولوجيا (ثلاثة مشاريع)، وتدابير لزيادة ميل المرأة إلى طلب الترقية في الشركة والسياقات الاجتماعية (٢٠ مشروعاً)، وتحسين كفاءات النساء العاملات خلال مرحلة الاهتمام بالأسرة بغية تيسير سرعة عودتها من جديد (مشروعان) فضلاً عن مفاهيم لزيادة نسبة العاملات الأكبر سناً (مشروعان)، وثمة مبادرات أخرى يجري التخطيط لها أو تنتظر قرار التمويل.

(د) التحالفات

٥٠ - في ١٥ نيسان/أبريل ٢٠٠٨ نظمت جمعية "نساء الأعمال والحرفيات" أول يوم للمساواة في الأجور في ألمانيا. وهو يهدف إلى نشر المعلومات عن فجوة الأجور بين الجنسين

وتشجيع المرأة على القيام بالمبادرة والتصدي لمسألة اللامساواة في الأجور على نحو استباقي بدرجة أكبر. أما اليوم الثاني للمساواة في الأجور فقد نظمه في ٢٠ آذار/مارس ٢٠٠٩ تحالف العمل الوطني لتحقيق المساواة في الأجور، الذي أنشئ لهذا الغرض وتلقى التمويل من الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة والمسنين والمرأة والشباب. والهدف الرئيسي للتحالف هو توعية وتعبئة جميع الأطراف الناشطة في هذا المجال. وهو يضم فريق العمل الوطني للمسؤولين الحكوميين المحليين بشأن تكافؤ الفرص (Bundesarbeitsgemeinschaft Kommunal) (Gleichstellungsbeauftragter – BAG)، مع قيام جمعية نساء الأعمال والحرفيات بدور المنسق، واتحاد الجمعيات الألمانية لأرباب العمل، والمجلس الوطني للمرأة، وجمعية النساء المنشآت للمشاركة في ألمانيا (Verband deutscher Unternehmerinnen – VdU). واتحاد نقابات العمال الألماني منتسب لهذا التحالف عبر المجلس الوطني للمرأة. وبغية ضمان تنسيق أنشطة تحالف العمل الوطني، وتنظيم يوم المساواة في الأجور استناداً إلى تحالف واسع، واستمرار اتخاذ هذه التدابير، تقوم الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة والمسنين والمرأة والشباب بدعم مبادرة يوم المساواة في الأجور لغاية عام ٢٠١١ وتسعى إلى تأمين استمرارها. وفي هذا الصدد، يجري بنشاط توسيع الشبكة التي تنظم يوم المساواة في الأجور. كما يجري بذل جهود محددة الأهداف لإبراز مواضيع سنوية مختارة من خلال السعي إلى التعاون مع شركاء التحالف المناسبين.

٥١ - وقد عُقد يوم المساواة في الأجور، هذه السنة، في ٢٥ آذار/مارس ٢٠١١، ونظم بهذه المناسبة الكثير من الأحداث في جميع أنحاء البلد وحظيت هذه الأحداث باهتمام كبير من جانب وسائل الإعلام. وأشارت الوزيرة الاتحادية، الدكتورة كريستينا شرويدر، في مؤتمر صحفي عُقد مع رئيس الجمعية الألمانية للمرأة الريفية ورئيس جمعية نساء الأعمال والحرفيات، إلى الفوارق بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية في اللامساواة في الأجور وعرضت مشاريع جديدة لإزالة هذه الفوارق. وصُممت خطط المشاريع استناداً إلى النهج المتبعة في تفسير الفوارق بين المناطق الحضرية والريفية واتخاذ إجراءات بشأنها، وهي نُهج اعتمدت في سياق ندوة عُقدت في ٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠.

(هـ) الوكالة الاتحادية لمكافحة التمييز

٥٢ - بدأت الوكالة الاتحادية لمكافحة التمييز عملها عندما دخل القانون العام بشأن المساواة في المعاملة (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG) حيز النفاذ في آب/أغسطس ٢٠٠٦. وهي غرفة فصل مستقلة أنشئت للنظر في شكاوى الأشخاص الذين يشعرون أنهم قد تعرضوا للتمييز لأحد الأسباب المبينة في القانون العام بشأن المساواة في المعاملة. وتتلقى الوكالة الاتحادية لمكافحة التمييز، من خلال المشورة التي تقدمها ومن خلال تعاونها مع المجلس الاستشاري للوكالة، معلومات هامة عن التمييز في ألمانيا، بما في ذلك في مجال اللامساواة في الأجور.

٥٣- والهدف من القانون العام بشأن المساواة في المعاملة هو منع أو وقف التمييز لأسباب تتعلق بالعرق أو الأصل الإثني أو الجنس أو الدين أو المعتقد أو الإعاقة أو السن أو الميل الجنسي، وخاصة في مجال الاستخدام والحياة المهنية. ويحظر القانون التمييز في الأجور على أساس الجنس، شريطة أن يؤدي الجنسان عملاً واحداً أو عملاً متساوياً في القيمة.

(و) الولايات

٥٤- ترفد الولايات مبادرات الحكومة الاتحادية الهادفة إلى مكافحة اللامساواة في الأجور من خلال القيام من تلقاء نفسها باتخاذ تدابير مختلفة في هذا الشأن^(٥)، والقيام، في الوقت ذاته، بدعوة الحكومة الاتحادية بصورة منتظمة في المؤتمر السنوي للوزراء وأعضاء مجالس الشيوخ في الولايات بشأن تكافؤ الفرص والمرأة (GFMK) إلى اعتماد تدابير محددة الأهداف من أجل تقليص فوارق الأجور التي تم توثيقها أيضاً في ميدان الخدمة العمومية. وفي الوقت ذاته، تدعم الولايات أيضاً مشاريع من قبيل يوم المساواة في الأجور وLogib-D^(٦).

دال - التدابير التي تتخذها الحكومة الاتحادية حالياً للقضاء على اللامساواة في الأجور والتي تركز على أسباب هذه اللامساواة

١- تغيير الصور النمطية للأدوار وزيادة نسبة النساء في المناصب التنفيذية

٥٥- تعد نماذج الأدوار التقليدية في بعض الأوساط/الطبقات الاجتماعية سبباً هاماً لوجود طيف محدود من المهن التي تختارها النساء وللعقبات التي تواجهها في مسيرتها المهنية. ومن ثم، تهدف الحكومة الاتحادية، في سياق سياستها المتعلقة بالمساواة، إلى توسيع طيف الخيارات المهنية المتاحة للمرأة والرجل توسيعاً كبيراً وتحسين فرص عملهما وحياتهما المهنية على وجه الإجمال.

٥٦- وتقوم الحكومة الاتحادية، من خلال برامجها الموضوعة بالتعاون مع مختلف الشركاء، مثل "يوم الفتيات" وبرنامج "Komm, mach MINT" (هلمّ نختار الرياضيات والمعلوماتية والعلوم الطبيعية والتكنولوجيا)، بتشجيع الفتيات والنساء الشابات على اختيار مهن في ميادين "غير خاصة بالإناث"، قلما أولتها اعتباراً في السابق، فتوسع بذلك طيف المهن التي يمكن أن يخترن منها. ويجوز للفتيات اللواتي أتممن من خمس إلى عشر سنوات دراسية أن يشاركن في مشروع "يوم الفتيات" في جميع أنحاء البلاد وأن يتعرفن خلال هذا المشروع على

(١٥) قامت بافاريا، مثلاً، بإنتاج إعلان دعائي عرضته في السينما ويحمل عنوان *Schluss mit dem Unsinn* (كفى من هذه السخافة)، ويبرز فجوة الأجور على نحو مبتكر جداً.

(١٦) التمسست ولاية رينيلاند - بالاتينات من المؤتمر التمهيدي العشرين للوزراء وأعضاء مجالس الشيوخ في الولايات بشأن تكافؤ الفرص والمرأة أن يدعم طريقة Logib-D وأن ينظر فيما إذا كان من الممكن دمج هذه الطريقة في طريقة الفحص "eg-check" التي وضعتها مؤسسة هانس بوكلر.

عمل الشركات والمؤسسات المعنية بطيف المهن المستقبلية التي سيقبلن عليها، مثل المهن في مجالي العلوم الطبيعية والتكنولوجيا. وتحت شعار "هلم نختار الرياضيات والمعلوماتية والعلوم الطبيعية والتكنولوجيا"، تسعى الوزارة الاتحادية للتعليم والبحث (Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF) إلى اجتذاب عدد كبير من النساء الشابات نحو المهن الجيدة الأجر في ميدان الرياضيات والمعلوماتية والعلوم الطبيعية والتكنولوجيا من خلال مبادرة أطلقت في عام ٢٠٠٨ بالتعاون مع شركاء من الأوساط العلمية وأوساط الأعمال. وفي موازاة ذلك، ركزت الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة والمسنين والمرأة والشباب أيضاً على الخيارات المهنية للفتيان والشبان وعلى التخطيط الذي وضعوه لحياتهم: ففي عام ٢٠٠٥، أطلقت الوزارة مشروعاً وطنياً يسمى "Neue Wege für Jungs" (سبل جديدة للفتيان) وفي عام ٢٠١١، نظمت اليوم الأول للفتيان بصورة متزامنة مع يوم الفتيات، ولقي هذا اليوم نجاحاً كبيراً.

٥٧- وبغية تعزيز تولي المرأة المناصب التنفيذية، تم تضمين اتفاق الائتلاف مشروعاً يقضي بوضع خطة متعددة المراحل. وتركز الخطة المتعددة المراحل على خلق الشفافية والالتزام الطوعي والتنسيق في مكافحة أسباب اللامساواة في الأجور، وستنفذ خطوة خطوة.

٣- تحسين الظروف الإطارية من خلال اتخاذ تدابير بشأن السياسة الخاصة بالأسرة وتوفير الدعم للدخول مجدداً إلى عالم العمل

٥٨- يعد الانقطاع عن العمل لأسباب عائلية وتخفيض ساعات العمل سببين هاميين لعدم المساواة في الأجور في ألمانيا. وتبين المقارنة ببلدان أخرى، بوضوح، أن البلدان الأعلى معدلاً في مجال عمل المرأة والتي تتوفر لديها بنى تحتية جيدة للتوفيق بين الحياة العائلية وحياة العمل أظهرت أيضاً فجوة أضيق في متوسط أجور المرأة والرجل. فالتوفيق على نحو أفضل بين الحياة العائلية وحياة العمل ييسر عدم انقطاع المرأة عن العمل و يتيح لها السعي وراء أشكال من العمل تضمن لها استقلالاً مالياً أكبر. ولذا، من الأمور الحاسمة هئية إطار مناسب للأهميات والآباء في هذا المجال. وقد ساهمت الحكومة الاتحادية مساهمة حاسمة بهذا الشأن في السنوات الأخيرة من خلال سياستها الخاصة بالأسرة والمساواة. فزيادة تطوير رعاية الأطفال - وبخاصة الأطفال دون الثالثة من العمر - وزيادة الخيارات لاقتطاع تكاليف رعاية الأطفال، وعلاوة الوالدين كبديل عن الأجور، وما يتصل بذلك من إجازة ممنوحة للشريك، هي تدابير تسهل على المرأة والرجل التوفيق بين الحياة العائلية وحياة العمل وتدعم توزيع واجبات تربية الأطفال توزيعاً منصفاً بين المرأة والرجل.

٥٩- ومن الخطوات التكميلية الهامة برنامج العمل المسمى "Perspektive Wiedereinstieg" (إعادة الدمج المهني كمنظور). ويقدم هذا البرنامج الدعم للنساء اللواتي انقطعن عن العمل لعددٍ من السنوات لأسباب عائلية ويسعين الآن إلى الدخول مجدداً إلى سوق العمل. وهذه المبادرة المنظمة على نطاق واسع والتي يجري تنفيذها بالتعاون مع الوكالة الاتحادية

للاستخدام، تدعم الجهات المحلية التي تقوم بإنشاء شبكات لدعم النساء اللواتي يرغبن في الدخول مجدداً إلى سوق العمل ومساعدتهن على اكتساب المؤهلات اللازمة لذلك بعد الانقطاع عن العمل لأسباب عائلية. ويجري الاضطلاع بذلك في إطار برنامج ESF (ذي الحجم الإجمالي البالغ نحو ٣٠ مليون يورو) الذي سوف يدعم ١٧ مكاناً نموذجياً. وتساعد بوابة شبكية أنشئت خصيصاً للنساء اللواتي يرغبن في الدخول مجدداً إلى سوق العمل على جعل تدابير الدعم الملموسة أكثر تيسراً منذ شهر آذار/مارس ٢٠٠٩. وتدعم الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة والمسنين والمرأة والشباب أيضاً تدابير دعائية محددة على المستوى المحلي في شكل أيام إعلامية خاصة حول موضوع "الدخول مجدداً".

٣- إصلاح بنى الأجور

٦٠- لا تتوفر للحكومة الاتحادية خيارات للتدخل مباشرة في تحديد سلام الأجور، باستثناء قطاع الخدمة العمومية. والجهات التي تتولى مسؤولية ذلك هي أساساً منظمات التفاوض الجماعي، وفردى أصحاب العمل، والمستخدمات، ومجالس الأعمال، ومجالس الموظفين. ومن الناحية العملية، يتعلق الأمر بتقييم الوظائف في اتفاقات التفاوض الجماعي، وبإصلاح بنى الأجور ومفاوضات تتعلق بتحديد الأجور.

٦١- وتتاح الآن لأرباب العمل أداة قيمة تتمثل في الأخذ بطريقة Logib-D القائمة على التشاور والتي توفر لهم دوافع لمعالجة مشكلة اللامساواة في الأجور داخل الشركة الواحدة. وإن الحكومة الاتحادية، بإتاحتها طريقة Logib-D، توفر للشركات أداة ثبتت جدواها في تحديد مدى اتساع فجوة الأجور في الشركة، والعوامل التي تحدد هذه الفجوة، وبالتالي، وسائل العلاج الممكنة. وطريقة Logib-D هي طريقة موضوعية لتحديد الفوارق وفقاً لمعايير بحوث اقتصادية معترف بها (نظرية رأس المال البشري) ولا تعتمد على تعريف قانوني. ولم تصمم كأداة لمراقبة اللامساواة التمييزية في الأجور وبالتالي فإنها لا توفر إشارة بخصوص اللامساواة في الأجور تكون مناسبة لإبرازها كدليل في المحاكم. وعلى العكس من ذلك، فإن طريقة Logib-D تستخدم لتحديد الهياكل الخاصة بالشركة والتي لها تأثير قابل للقياس على فوارق الأجور بين الرجل والمرأة.

٦٢- والماركة التجارية المسجلة Logib-D هي الحروف الأولى لـ Lohnleichheit im Betrieb - Deutschland (المساواة في الأجور في الشركات في ألمانيا) وهي تتألف من عدد من الوحدات النسقية التي تستند الواحدة منها إلى الأخرى. وإلى جانب برنامج إكسل الأساسي الخاص بطريقة Logib-D، والمتاح لتحليل بنى الأجور على الموقع الشبكي www.logib-d.de، يمكن للشركات المهتمة بالموضوع أيضاً أن تستخدم النسخة المتاحة مباشرة على الشبكة. وهذا الأمر يجعل من الممكن إعداد بيانات بشكل أسهل ويتيح تقديم تقرير قياسي عن النتائج في شكل PDF لطباعته بعد بضع دقائق من تحميل البيانات؛ ويشمل ذلك تحليلاً واسعاً لبنى الأجور يستهدف رصد المساواة. ويمكن إجراء الحسابات المتميزة بشأن اللامساواة في

الأجور في الشركات إما لصالح الشركة ككل أو لصالح أمكنة أو إدارات يعينها تابعة للشركة. وفي نهاية الأمر، سوف تقدم استشارة قياسية سرية بشأن بنى الأجور تقوم على طريقة Logib-D بخصوص ٢٠٠ شركة معنية بين عامي ٢٠١٠ و٢٠١٢، مجاناً. وستوفر بذلك لمدراء الموظفين أداة تسهل عليهم تحليل بنى الأجور والحصول على المشورة وإيجاد حلول على صعيد الشركة (تحليل - مشورة - حل). وفي استخدام طريقة Logib-D، يمكن لأرباب العمل - بصرف النظر عما إذا كانوا يخضعون لاتفاقات تفاوض جماعي أم لا - أن يحددوا العوامل التي تؤثر في فجوة الأجور بين الجنسين وأن يضعوا تدابير تكفل المساواة بين الجنسين في بنية الأجور داخل شركاتهم؛ ونظراً إلى التحول الديمغرافي ونقص الأخصائيين، فإن ذلك يعدّ استثماراً جيداً في مستقبل الشركة. وتقوم الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة والمسنين والمرأة والشباب حالياً بإتاحة طريقة Logib-D وتنفيذها بالتعاون مع شركاء معروفين جيداً في أوساط رجال الأعمال والصناعة في ألمانيا.

٦٣- وأخيراً، تدعم الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة والمسنين والمرأة والشباب الشركاء الاجتماعيين وسائر الجهات التي تؤدي دوراً نشطاً في تحديد الأجور بتوفيرها الكراسة "Fair Pay - Entgeltgleichheit für Frauen und Männer" (العدل - المساواة في الأجور بين المرأة والرجل)، التي نشرت في عام ٢٠٠٧ كدليل لتنفيذ "مبدأ تساوي الأجر عند تساوي العمل أو عند تساوي قيمة العمل". وفي هذا الدليل، يوصى بشكل خاص باستخدام طرق (تحليلية) لتقييم الوظائف أكثر شفافية وخالية من التمييز في اتفاقات التفاوض الجماعي بغية مكافحة استمرار الأجر الأدنى النمطي الصورة. ويوفر Frauenlohnspiegel (استقصاء أجور النساء)، الذي يدعمه الاتحاد الأوروبي، توجهاً هاماً في التفاوض على الاتفاقات الفردية المتعلقة بالأجور.

هاء - التدابير المخطط لها

٦٤- قدمت اللجنة المنشأة لوضع تقرير الحكومة الاتحادية الأول الخاص بالمساواة تقريرها في أواخر سنة ٢٠١٠/٢٠١١. ويتمحور مفهوم سياسة المساواة التي تتبعها اللجنة حول منظور دورة الحياة: إذ يجب أن تركز السياسة الخاصة بالمساواة، وفقاً للفرضية الأساسية، على الفوارق في دورة حياة كل من المرأة والرجل وأن توفر دعماً محدد الأهداف خلال الأطوار التي يتم فيها تأسيس الأسرة أو يتم فيها الدخول مجدداً إلى سوق العمل. والسياسة القائمة على دورة الحياة تجمع السياسة الخاصة بالمساواة والسياسة الاجتماعية معاً في سياسة مستدامة من التلاحم الاجتماعي، وبذا يتم التقليل من المساوئ المتعلقة بنوع الجنس وتعزيز تقاسم المسؤولية في إطار شراكة. وهي بذلك تساعد على الحيلولة دون أن تتسبب القرارات التي يتم التوصل إليها بصورة مشتركة (بين المرأة والرجل) في أطوار معينة من الحياة في مخاطر ومساوئ لاحقة موزعة توزيعاً غير متساوٍ كما هو الحال عندما تتم استدامة الفوارق في الدخل.

١- وقت الدخول مجدداً ("Zeit für Wiedereinstieg")

٦٥- دعت أطراف الائتلاف الحكومة الاتحادية، في مقترح قدمته بمناسبة اليوم الدولي للمرأة - ضمان المساواة على الصعيدين الوطني والدولي (Bundestagsdrucksache 17/901) - إلى مواصلة برنامج العمل "إعادة الدمج المهني كمنظور"، مع أخذ نتائج التقييم في الاعتبار ومواصلة تطويره كنموذج أولي لاتباع سياسة عصرية بشأن المساواة موجهة نحو منظور قائم على دورة الحياة. وتشير إحدى نتائج التقييم إلى أن دخول المرأة من جديد إلى سوق العمل على نحو مستدام وبدوام شبه كامل يقتضي تخليص المرأة من الضغط الناجم عن ضيق الوقت. وبالتالي، ستضاف إلى برنامج العمل "إعادة الدمج المهني كمنظور" وحدة نسقية تدعى "Zeit für Wiedereinstieg" (وقت الدخول مجدداً). وتشمل هذه الوحدة الدعم الذي يقدمه الشريك في مجال التخفيض المؤقت لساعات العمل، فضلاً عن الدعم في شكل توفير خدمات للأسرة المعيشية للمرأة التي تدخل من جديد إلى سوق العمل. وستحدد دراسة جدوى التدابير واللوائح التنظيمية والقانونية لاتباع وتنفيذ نموذج لتوفير خدمات لدعم الأسرة المعيشية للمرأة التي تدخل من جديد إلى سوق العمل. وسوف يمكن وعندئذٍ استخدام مفهوم النموذج كنقطة انطلاق وكمخطط لمزيد من التطبيقات الممكنة تصورها والمجموعات المستهدفة الإضافية. ويتوقع أن تظهر النتائج في حزيران/يونيه من عام ٢٠١١.

٢- المناطق الريفية

٦٦- يجري البحث عن نُهج ممكنة لتغيير الحالة في المناطق الريفية بالتعاون مع الوكالة الاتحادية للاستخدام والمعهد التابع لها المعني بسوق العمل والبحوث المتعلقة بالعمالة (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - IAB) والجمعية الألمانية للمرأة الريفية (Deutscher LandFrauenverband). وعقدت هذه الجمعية، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، مؤتمراً موثلاً الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة والمسنين والمرأة والشباب ويهدف إلى صوغ تفسيرات ونُهج ممكنة للقضاء على الفوارق بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية في مجال اللامساواة في الأجور. وجمعت معاً في هذا السياق نتائج البحوث والخبرات المستمدة من الممارسات اليومية. وقُدِّمَ تقييم النتائج، إلى جانب توصيات إضافية لأجل العمل، في يوم المساواة في الأجور الذي نُظِمَ في عام ٢٠١١. وتتوخى الخطط الملموسة تفصي الحاجة إلى بحوث إضافية فضلاً عن توصيات وقوى دفع بشأن الممارسات الفعلية، وذلك مثلاً، فيما يتعلق بإجراء تقييم أعلى للمهن المتزلية والخيارات المهنية التي يقدم عليها الفتيان والفتيات في المناطق الريفية.

٣- اتفاقات التفاوض الجماعي

٦٧- بالنظر إلى تنظيم بنى الأجور في اتفاقات التفاوض الجماعي القائمة، ينبغي استكشاف إمكانيات تحسين المساواة في الأجور في سياق هذه الاتفاقات. وفي هذا الصدد،

ينبغي النظر أيضاً في السُّبل الممكنة للاستفادة من المعارف المكتسبة من خلال مشروع Logib-D بغية دمج هذه المعارف في ممارسات الشركات المتعلقة بالموظفين. ونادراً ما ينظر إلى اختلاف بنى الأجور، في عمليات التفاوض الجماعي الهادفة إلى تحديد الأجور، على أنه قضية. وباستخدام Logib-D، سيكون الشركاء الاجتماعيون قادرين على أن يحددوا بسرعة وسهولة الطريقة التي يؤثر بها اتفاق التفاوض الجماعي على بنية الأجر القائمة فيما يتعلق بالمرأة والرجل المستخدمين. ويمكن عندها استخدام هذه الطريقة لإدراج القضايا في جدول أعمال عمليات المساومة على الأجور ومن ثم، فإنها توفر فرصة لزيادة حساسية الشركاء الاجتماعيين، على الرغم من استقلال الأجور.

٤ - الخدمة العمومية

٦٨ - تملك الحكومة الاتحادية، خلافاً لعلاقتها بالقطاع الخاص، خيارات لاتخاذ إجراءات ملموسة لمكافحة اللامساواة في الأجور في قطاع الخدمة العمومية، الذي تعتبر فيه هي نفسها رب عمل. ويهدف القانون الاتحادي للمساواة بين الجنسين (- Bundesgleichstellungsgesetz BGleig) إلى ضمان المساواة بين المرأة والرجل في أعلى مستويات الإدارة الاتحادية، وبخاصة في المناصب التنفيذية، وإلى التوفيق بشكل أفضل بين الحياة العائلية وحياة العمل. وقد قُدِّم إلى مجلس النواب، في نهاية عام ٢٠١٠، تقرير ثانٍ عن التجربة المكتسبة في تطبيق القانون الاتحادي للمساواة بين الجنسين. ومن بين المجالات التي ركز عليها التقرير تعزيز تولي المرأة المناصب التنفيذية، وكذلك دراسة جوانب اللامساواة في الأجور. وتبلغ فجوة الأجور في قطاع الخدمة العمومية الاتحادية ١ في المائة. وهي، بالتالي، فجوة ضيقة نسبياً بالمقارنة بالفجوة القائمة في قطاع الخدمة العمومية ككل والبالغة ٧ في المائة وفي القطاع الخاص والبالغة ٢٢,٦ في المائة. وهذا الوضع الإيجابي نسبياً هو نتيجة للتفاوض الجماعي واللوائح التي يتضمنها قانون مكافآت الموظفين المدنيين والتي تطبق على الخدمة العمومية. ويتمثل أحد النُهُج الممكنة لزيادة تقليص الفوارق في الأجور في زيادة تحسين مشاركة المرأة في المناصب التنفيذية في قطاع الخدمة العمومية. وستقوم الحكومة الاتحادية أيضاً بتقييم هذه الجوانب من جديد في تقرير الأربع سنوات القادم بشأن تنفيذ القانون الاتحادي للمساواة بين الجنسين.

٦٩ - ويساهم العمل بدوام جزئي مساهمة أساسية في تحسين التوفيق بين الحياة العائلية وحياة العمل. على أن هذا العمل هو في الوقت الراهن خيار تكاد لا تلجأ إليه سوى النساء. وفي ٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، قررت الحكومة الاتحادية، في إطار برنامج تدابير تتعلق بالاستدامة، إجراء استقصاء للعمل بدوام جزئي في المناصب التنفيذية لإدارات الاتحادية، وحددت تاريخ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ موعداً لإنهاء الاستقصاء؛ ويُنتظر أن تتخذ قرارات بشأن التدابير اللاحقة استناداً إلى نتائج الاستقصاء.

واو - تقييم التقدم المحرز في التنفيذ

٧٠- إن التحقق بشكل رصين ومنتظم وشفاف من النجاح سمة حاسمة من سمات السياسة المستدامة والناجحة. ولذا، تقوم الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة والمسنين والمرأة والشباب، بإجراء عمليات تقييم منتظمة لنجاح تدابيرها. وتراجع المشاريع الفردية فيما يتعلق بالأهداف المؤقتة من أجل معرفة ما إذا كانت تساهم مساهمة حقيقية في تحقيق هدف الـ ١٠ في المائة لخفض الفوارق في الأجور بحلول عام ٢٠٢٠. وقد حُدِّت أهداف مؤقتة كمية ونوعية من أجل استعراض التقدم المحرز في المجالات التي اتخذت فيها التدابير.

٧١- ويمكن ممارسة تأثير إيجابي على تكوين الرأي من خلال إقامة الصلات والدعم المتبادل داخل المجتمع المدني. وفي إطار مشروع يوم المساواة في الأجور، يتمثل الهدف الأول في نشر المعلومات بشأن "فجوة الأجور بين الجنسين" وخلق الوعي وتعبئة جميع الأطراف ذات الصلة. وتتصل عمليات استعراض التقدم في هذا السياق بعدد المشاركين، وعدد الأماكن التي تُنظم فيها أحداث يوم المساواة في الأجور، وحضور وسائط الإعلام، ووعي الجمهور لهذا الموضوع. ولهذا الغرض، سيُقدم تقرير تقييم سنوي ليوم المساواة في الأجور وما انفك الاهتمام بيوم العمل هذا يتزايد باستمرار: فقد تميز اليوم الرابع للمساواة في الأجور، الذي أُقيم في ٢٥ آذار/مارس ٢٠١١، بتنظيم ٣٦٦ حدثاً على المستوى الوطني (٢٥٩ حدثاً في عام ٢٠١٠) في ٢٥٠ مدينة وبلدة (١٧٣ مدينة وبلدة في عام ٢٠١٠). وسُجل أيضاً اهتمام واسع لدى وسائط الإعلام: ففي الفترة الممتدة من ١ آذار/مارس إلى ١ نيسان/أبريل ٢٠١١ أحصي نحو ٢٠٠٠ تقرير في وسائط الإعلام المطبوعة إلى جانب ٦٦ تقريراً نشرتها وكالات الأنباء وأكثر من ١٠٠٠ تقرير نُشر عبر الإنترنت وزهاء ٥٠ تقريراً نشر في التلفزيون و٢٠٠ تقرير في الإذاعة.

٧٢- وسيحتاج الأمر إلى مشاريع طويلة الأجل لتغيير نماذج الأدوار التقليدية - لا فيما يتعلق بالفتيات والنساء الشابات فحسب، كما هو الحال في "يوم الفتيات" ومشروع "هلمَّ نختار الرياضيات والمعلوماتية والعلوم الطبيعية والتكنولوجيا"، بل فيما يتعلق بالفتيان أيضاً. وسيتم، بالتالي، توسيع برنامج "Neue Wege für Jungs" (سُبل جديدة للفتيان) في عام ٢٠١١ ليشمل يوماً للفتيان. وإن المشاركة في أيام العمل والحملات هذه، التي ما انفكت تتزايد منذ سنوات، وتزايد عدد النساء الشابات اللواتي يدرسن مواضيع الرياضيات والمعلوماتية والعلوم الطبيعية والتكنولوجيا أو يخضعن لتدريب مهني في تجارة أو مهنة تقنية يستخدمان كمؤشرين يُعرضان بصورة منتظمة ومنهجية، كما هو الحال فيما يتعلق بالتقييم الرابع للاتفاق الذي تم التوصل إليه مع أوساط الأعمال والصناعة الألمانية. وإن يوم الفتيات الذي نُظم للمرة الحادية عشرة، إذ وفر لبنات المدارس اللواتي أتممن خمس إلى عشر سنوات من الدراسة في أنحاء البلاد أكثر من ١٢٥٠٠٠ خيار للمشاركة في قرابة ١٠٠٠٠ حدث مختلف، قد ساهم مساهمة هامة في مكافحة التمييز البالي بين مهن الإناث ومهن الذكور. وقد

ساهم أكثر من مليون فتاة منذ بداية البرنامج، وتمكّن ١٠ في المائة من الشركات المشاركة من توظيف عدد من النساء الشابات بفضل اشتراكهن في يوم الفتيات. ويبين التقييم العلمي ليوم الفتيات الذي يرافق الظاهرة أن المشاركة المتكررة في يوم الفتيات لها تأثير إيجابي على ثقافة الشركة وتفضي إلى زيادة الوعي بالمساواة. والدليل على الحاجة إلى يوم الفتيان والقبول به - وهو يوم ينسقه برنامج "سبل جديدة للفتيان" - هو ارتفاع نسبة المشاركة فيه: ففي السنة الأولى وحدها عرض نحو ٣٥ ٠٠٠ مكان على الفتيان في أكثر من ٤ ٠٠٠ حدث في جميع أنحاء ألمانيا (في ١٤ نيسان/أبريل ٢٠٠١).

٧٣- ويمكن الإشارة إلى عدد من الأهداف المؤقتة لتحسين التوفيق بين الحياة العائلية وحياة العمل. ومن الأهداف الهامة في هذا الصدد زيادة عدد أشهر الآباء التي يتقدم الرجال بطلبات بشأنها ونسبة النساء اللواتي يعملن بدوام كامل بعد انقطاع (قصير) عن العمل. ويوثق تقرير الأسرة ومركز الأسرة هذه التطورات. وما انفك تطوير مشاركة الآباء يتزايد باستمرار. ففي الربع الثالث من عام ٢٠٠٩، بلغت مشاركة الآباء نسبة ٢٣,٩ في المائة فيما يتعلق بالعدد الإجمالي للطلبات المقدمة للحصول على علاوات الوالدين. ودُفعت العلاوة لفترة ثلاثة أشهر ونصف الشهر في المتوسط. وفي بعض الولايات كانت مشاركة الآباء أعلى بشكل ملحوظ: إذ بلغت ٣٠,٤ في المائة في برلين، و٣٠,٢ في المائة في سكسونية، و٣٠ في المائة في بافاريا. وعلى النقيض من ذلك، لم يتجاوز متوسط مشاركة الآباء في عام ٢٠٠٨ نسبة ٢١ في المائة؛ ولم يقدم سوى ٣,٥ في المائة من مجموع الآباء طلباً للحصول على علاوة تربية الطفل، التي استعوض عنها بعلاوة الوالدين في عام ٢٠٠٧.

٧٤- ويستفيد عدد أكبر من الأمهات من فترة الراحة النسبية التي تمنحها علاوة الوالدين للأسر خلال السنة الأولى بعد ولادة الطفل. وفي الوقت نفسه، يزداد ازدياداً ملحوظاً عدد الأمهات اللواتي يعدن إلى سوق العمل بعد ذلك مباشرة. وكل واحدة من بين ثلاث أمهات لديهن أطفال تتراوح أعمارهن بين السنة والستين مستخدمة حالياً. ويوفر لمن أيضاً الدعم في البحث عن عمل من خلال توسيع البنية التحتية لرعاية الطفل.

٧٥- إن الأنشطة التي قامت بها الحكومة الاتحادية لخلق عالم عمل يراعي احتياجات الأسرة في سياق برنامج "Erfolgsfaktor Familie" (الأسر بوصفها عامل نجاح) وضع بالتعاون مع أوساط رجال الأعمال والجمعيات والاتحادات الصناعية، قد ساهمت مساهمة أساسية في جعل البيئة المواتية للأسرة عاملاً جوهرياً من حيث مكان الشركة وقدرتها التنافسية. فقد ازدادت نسبة الشركات التي تعتبر البيئة المواتية للأسرة عاملاً هاماً من ٤٦ في المائة في عام ٢٠٠٣ إلى زهاء ٨٠ في المائة في عام ٢٠٠٩^(١٧). وفي إطار العمل بطريقة Logib-D القائمة على التشاور، فإن الأرقام التي تدل على عدد استفسارات الشركات المتعلقة بهذه الطريقة،

(١٧) "Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010", Cologne Institute for Economic Research دراسة أعدت بتكليف من الوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة والمسنين والمرأة والشباب، ٢٠١٠.

وعدد الطلبات المقدمة للحصول على مشورة، والتواتر الذي تتم به زيارة الموقع الشبكي، وعدد المرات التي تم فيها تحميل الأداة الشبكية، هي أمور تشير إلى نجاح الأهداف المؤقتة في هذه الجهود المبذولة لمكافحة فجوة الأجور بشكل مستدام. وقد تم النفاذ إلى التقارير التي أنتجتها هذه الأداة الشبكية أكثر من ١٠٠٠ مرة منذ تموز/يوليه ٢٠١٠ واستخرجت نسخ مطبوعة منها أكثر من ٨٠٠ مرة. وتلقى المستخدمون الـ ٨٠٠ هؤلاء تحليلاً كاملاً للمكافآت من منظور موجه نحو المساواة. وبلغ المشروع حالياً المرحلة الثالثة من مراحل السبع. وقدم ما مجموعه ٧٧ شركة طلبات للحصول على مشورة خلال المراحل الأولى والثانية والثالثة، وتم إقرار طلبات ٧٠ شركة.

٧٦- وينبغي ألا يغيب عن البال أن الأهداف المؤقتة الفردية (طلبات علاوة الوالدين، ومشاركة الأب، واستخدام طريقة Logib-D ومعدلات المشاركة في يوم الفتيات ويوم المساواة في الأجور إلخ) لا ينبغي أن يُنظر إليها بمفردها فقط، فهي لا تقدم سوى لمحة عامة عن نمط التطوير برمته. ومن الصعب أن يكون التقدم المحرز في المجالات الفردية (كالتعليم والتدريب مثلاً) قادراً على أن يحد وحده من الفوارق القائمة بين الأجور. فحتى ولو بدأت المرأة تبرز الرجل في التحصيل العلمي، فإنها كثيراً ما تواجه حاجزاً غير مرئي.

زاي - الالتزامات الوطنية والدولية

١- الجملة الثانية من الفقرة الثانية من المادة الثالثة من القانون الأساسي

٧٧- أرسى القانون الأساسي في ألمانيا، بشكل قانوني، المساواة بين المرأة والرجل في المادة ٣(٢). ووفقاً لهذه المادة، تسعى الدولة إلى إعمال المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل إعمالاً فعلياً وتتخذ الخطوات اللازمة للقضاء على المساوئ القائمة الآن.

٢- المادة ١٥٧ من معاهدة لشبونة

٧٨- شكل مبدأ تساوي الأجر للمرأة والرجل عند تساوي العمل أو عند تساوي قيمة العمل أحد عناصر معاهدة الاتحاد الأوروبي منذ عام ١٩٥٧ (المادة ١٤١ التي كانت سابقاً ١١٩). وفي ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ دخلت معاهدة لشبونة (معاهدة بشأن سير عمل الاتحاد الأوروبي) حيز النفاذ. وتعيد المادة ١٥٧ من هذه المعاهدة تأكيد مبدأ تساوي الأجر بين المرأة والرجل.

٣- القانون العام بشأن المساواة في المعاملة (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG)

٧٩- دخل القانون العام بشأن المساواة في المعاملة حيز النفاذ منذ عام ٢٠٠٦. والهدف من هذا القانون هو منع التمييز القائم على أساس العرق أو الأصل الإثني أو الجنس أو الدين

أو المعتقد أو الإعاقة أو السن أو الميل الجنسي، أو القضاء عليه. وتشكل الحماية من التمييز في الاستخدام والحياة المهنية محور تركيز هذا القانون.

٤- القانون الاتحادي للمساواة بين الجنسين (Bundesgleichstellungsgesetz für die Bundesverwaltung und die Gerichte des Bundes – BGleIG)

٨٠- يرسى القانون الاتحادي للمساواة بين الجنسين قواعد لالتزامات أعلى السلطات الاتحادية بوصفها رب عمل في الخدمة العمومية ومسؤوليات المفوضين المعنيين بالمساواة بغية تنفيذ أهداف تكافؤ الفرص.

٥- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

٨١- إن الدول الأطراف ملزمة باتخاذ تدابير لتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٧٩ وبتقديم تقارير قطرية على فترات منتظمة وفقاً للمادة ١٨ من الاتفاقية.

٨٢- وقد دعت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة جمهورية ألمانيا الاتحادية، بوصفها إحدى الدول الأطراف، إلى اعتماد تدابير ملموسة واستباقية للحد من فوارق الأجور وفوارق الدخل بين المرأة والرجل والقضاء عليها، وذلك في إحدى التوصيات التي قدمتها في عام ٢٠٠٩.

٦- أهداف الاتحاد الأوروبي

٨٣- يبلغ متوسط فوارق الأجور بين الجنسين في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي ١٨ في المائة. وبالتالي، يعتبر مبدأ "تساوي الأجر عند تساوي العمل أو تساوي قيمة العمل" إحدى النقاط الرئيسية التي تركز عليها الاستراتيجية الجديدة للمفوضية الأوروبية بشأن المساواة بين المرأة والرجل للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، التي اعتمدت في ٢١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠. وقد أعلنت المفوضية الأوروبية في هذه الاستراتيجية عن عدد من الإجراءات الرئيسية، وأهمها الإجراءات التالية:

- القيام مع الشركاء الاجتماعيين الأوروبيين، ومع مراعاة استقلالية الحوار الاجتماعي، باستكشاف السبل الممكنة لتحسين شفافية الأجور وما لترتيبات مثل العمل بدوام جزئي والعقود المبرمة لمدة محددة من تأثير على المساواة في الأجور؛
- دعم المبادرات الهادفة إلى المساواة في الأجور في مكان العمل، مثل المصنقات الخاصة بالمساواة، و"المواثيق"، والجوائز، فضلاً عن استحداث أدوات تساعد أرباب العمل على ردم فجوات الأجور بين الجنسين التي لا مبرر لها؛

- إقامة يوم أوروبي للمساواة في الأجور يعقد كل سنة لزيادة الوعي بشأن المدة التي تحتاج أن تعمل خلالها المرأة أكثر من الرجل لتحصل على نفس الدخل.
- ٨٤- وقد شكل برنامج Logib-D الألماني الخاص بشفافية الأجور ويوم المساواة في الأجور الذي نظم في ألمانيا منذ عام ٢٠٠٨ بدعم من الحكومة الاتحادية، إلى جانب برامج أخرى، نماذج للإجراءات الرئيسية الأخيرة التي اتخذتها المفوضية والوارد ذكرها أعلاه.
- ٨٥- وفي سياق عمليات استعراض التقدم المنتظمة، التي أجريت ضمن الاتحاد الأوروبي بالاقتراع مع تنفيذ منهاج عمل بيجين، قام المجلس المعني بالعمالة والسياسة الاجتماعية والصحة وشؤون المستهلكين، في ٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، بتبسيط وترشيد المؤشرات التي تم الأخذ بها لهذا الغرض في عام ٢٠٠١ من أجل قياس فجوة الأجور بين الجنسين، وتحسينها بصورة منهجية.
- ٨٦- وفي ٥ آذار/مارس ٢٠١٠ بدأت المفوضية الأوروبية السنة الثانية من حملتها للقضاء على فجوة الأجور بين الجنسين.

ثالثاً - المعلومات التي قدمتها الحكومة الاتحادية بشأن التدابير الهادفة إلى تنفيذ التوصيات الواردة في الفقرة ٦٢ من الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة لعام ٢٠٠٩

إجراء حوار مع المنظمات غير الحكومية للخنائى والمتحولين جنسياً

- ٨٧- طلبت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة إلى ألمانيا، لدى تقديمها تقريرها القطري السادس بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في شباط/فبراير ٢٠٠٩، أن تقدم، بوصفها دولة طرفاً في هذه الاتفاقية، تقريراً خطياً في غضون سنتين عما اتخذته من تدابير لتنفيذ التوصيات الواردة في الفقرة ٦٢ من الملاحظات الختامية. وتتضمن هذه الفقرة طلب إجراء حوار مع المنظمات غير الحكومية للخنائى والمتحولين جنسياً بغية تفهم مطالبهم على نحو أفضل واتخاذ تدابير فعالة لحماية ما لهم من حقوق الإنسان.
- ٨٨- وكما ذكر في اتفاق التحالف للفترة التشريعية السابعة عشرة، "WACHSTUM. BILDUNG. ZUSAMMENHALT (النمو، التعليم، التلاحم)، "إن القانون المتعلق بالتحول الجنسي ساري المفعول منذ ما يقرب من ثلاثين سنة. وهو لم يعد يتناسب مع حالة المعارف الطبية/العلمية الراهنة. ولذا، سننقح هذا القانون بأخذ القرار الذي أصدرته المحكمة الدستورية الاتحادية في الحسبان لضمان إرسائه على أساس محدث جديد يمكن الأشخاص المعنيين من أن يجيوا حياة حرة ومستقلة ذاتياً". (الفصل الرابع - ٤).

٨٩- وقد أجرى المجلس الوطني الألماني للأخلاقيات، في حزيران/يونيه ٢٠١٠، حواراً مع الأشخاص المعنيين ومع المنظمات المعنية باعتمادهم على الذات، وذلك في شكل منتدى نقاش عنوانه "الخنوثة - الحياة بين الجنسين". وفي هذا الحدث، تم الاستماع، لا إلى وجهات نظر الأشخاص المعنيين أنفسهم فحسب، بل وجهات نظر الأطباء والأخصائيين النفسيين والاجتماعيين والقانونيين أيضاً، وأخذت وجهات النظر هذه في الحسبان.

٩٠- والمجلس الوطني الألماني للأخلاقيات هو هيئة مستقلة يعينها رئيس مجلس النواب الألماني وتعمل استناداً إلى قانون مجلس الأخلاقيات لعام ٢٠٠٧. ويرشح مجلس النواب الألماني نصف عدد أعضاء مجلس الأخلاقيات البالغ ٢٦ عضواً، بينما ترشح الحكومة الاتحادية النصف الآخر. ويجمع هؤلاء بين اختصاصات العلوم الطبيعية والطبية واللاهوتية والفلسفية والأخلاقية والاجتماعية والاقتصادية والقانونية. والهدف من مجلسهم هو توضيح مختلف النهج الأخلاقية وطيف من الآراء يتسم بالتعددية.

٩١- ويجوز لمجلس الأخلاقيات، بموجب قانون مجلس الأخلاقيات، أن يقدم آراء بمبادرة منه بوصفه مكلفاً بذلك من مجلس النواب الألماني والحكومة الاتحادية. ولما كان يقيم بالفعل حواراً مع الأشخاص المعنيين ومنظماتهم، فقد كلفته الحكومة الاتحادية، في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، عملاً بالفقرة ٣ من المادة ٢ من قانون مجلس الأخلاقيات، بإعداد رأي عن حالة الخنثى وما يواجهونه من تحديات.

٩٢- ويشير التكليف صراحةً إلى الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة وإلى التقرير عن الحوار مع المنظمات غير الحكومية التي تمثل الخنثى والمتحولين جنسياً، المقرر تقديمه في عام ٢٠١١. وفي ضوء ذلك، تطلب الحكومة الاتحادية إلى المجلس الوطني الألماني للأخلاقيات أن يواصل الحوار مع الأشخاص المعنيين ومع منظماتهم المعنية باعتمادهم على النفس وأن يبحث بصورة شاملة وضع الخنثى والتحديات التي يواجهونها، مع فصل هذه القضايا بشكل واضح عن قضايا التحول الجنسي. وطلبت الحكومة الاتحادية أن يقدم هذا الرأي بحلول نهاية عام ٢٠١١، إن أمكن.

٩٣- وهاجس المجلس الوطني الألماني للأخلاقيات هو إعطاء دفع للحوار المتعلق بالمسائل الأخلاقية الأساسية والقائم بين الحكومة الاتحادية ومجلس النواب الألماني والمجتمع المدني. ويسعى المجلس إلى إزالة الممنوعات من الخطاب الاجتماعي المتعلق بالخنوثة ومكافحة الصور النمطية السائدة. وعلى هذا النحو تعالج في الحقل الاجتماعي - السياسي المشكلات الواضحة، وأحياناً الجسيمة، لدى الأشخاص الذين يعانون اضطرابات في النمو الجنسي.

٩٤- ولما كان تحليل مختلف المشكلات التي تعانيها فئات الأشخاص المشار إليهم أعلاه ينطوي على مسائل طبية ومسائل تتعلق بالحالة المدنية وغيرها من المسائل، فإن هناك عدة وزارات معنية بهذه المسائل داخل الحكومة الاتحادية.

٩٥- وبصورة مستقلة عن تكليف المجلس الوطني الألماني للأخلاقيات السالف الذكر وبالإضافة إليه، أمرت الوكالة الاتحادية لمكافحة التمييز، التي أنشئت مع بدء سريان القانون العام بشأن المساواة في المعاملة (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG*) في عام ٢٠٠٦، بإجراء دراسة أكاديمية عنونها "التمييز ضد الأشخاص المتحولين جنسياً، وخاصة في حياة العمل"، وقدمت هذه الدراسة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠. وتقدم الوكالة الاتحادية لمكافحة التمييز مساعدة مستقلة إلى الأشخاص المهددين أو المعرضين للتمييز في تأكيد حقوقهم (المادة ٢٧ من القانون العام بشأن المساواة في المعاملة). وتمثل إحدى مهام الوكالة في التعاون مع المنظمات غير الحكومية. وفي هذا السياق، تنص المادة ٢٩ من القانون السالف الذكر على أن "يشرك المكتب الاتحادي لمكافحة التمييز المنظمات غير الحكومية على النحو المناسب [...] وتقيم الوكالة الاتحادية لمكافحة التمييز أيضاً اتصالات مع المنظمات غير الحكومية المهتمة بشواغل الأشخاص المتحولين جنسياً. وبطلب إجراء الدراسة الأكاديمية المشار إليها أعلاه، تكون الوكالة الاتحادية لمكافحة التمييز قد تناولت فئة الأشخاص التي حددتها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، لأن التحول الجنسي تعبير فضفاض عن عدد كبير من الهويات وأنماط الحياة والمفاهيم لأشخاص لا يعترفون بالجنس الذي ينسب إليهم عند الولادة أو لا يعترفون به وحده.

٩٦- وقد سجلت الوكالة الاتحادية لمكافحة التمييز، منذ إنشائها في خريف عام ٢٠٠٦ وحتى بداية أيار/مايو ٢٠١١، نحو ١٠٠ قضية مشورة بشأن المتحولين جنسياً. وكانت معظم هذه القضايا تتعلق بالتمييز الذي يعانيه هؤلاء الأشخاص. إلا أن صغر عدد القضايا يجعل تحديد نسبة مئوية غير ذي أهمية. وتشير النتائج التي خلصت إليها الدراسة إلى ضرورة إجراء المزيد من البحوث في هذا الشأن. وتنوي الوكالة الاتحادية لمكافحة التمييز أن تأخذ هذا الأمر في الاعتبار بصورة جدية وتنتظر حالياً في إمكانية التكليف بإعداد تقرير بحثي آخر.