



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΙΟΝΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΤΜΗΜΑ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ, ΜΕΤΑΦΡΑΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΕΡΜΗΝΕΙΑΣ

**Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ομοσπονδιακή διοίκηση
και στα ομοσπονδιακά δικαστήρια της Γερμανίας, μετάφραση και
σχολιασμός**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΟΥ

Ξ2019055

ΜΕΛΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ:

ΣΩΤΗΡΙΟΣ ΛΙΒΑΣ-Α' ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΚΕΝΤΡΩΤΗΣ-Β' ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ

Κέρκυρα, Φεβρουάριος 2024

Τίτλος: Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ομοσπονδιακή διοίκηση και στα ομοσπονδιακά δικαστήρια της Γερμανίας, μετάφραση και σχολιασμός

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος

1. Μετάφρασμα.....	6
1.1. Ομοσπονδιακός νόμος περί ισότητας.....	6
1.2. Νόμος για την ισότητα των φύλων στην Ομοσπονδιακή διοίκηση και στους οργανισμούς και δικαστήρια της Ομοσπονδίας.....	7
1.3. Ενότητα 2: Δράσεις για την ισότητα των φύλων.....	12
1.4. Ενότητα 3: Σχέδιο Ισότητας, Σκοπός.....	16
1.5. Ενότητα 4: Συμβατότητα Οικογένειας, Φροντίδας και Εργασίας για γυναίκες και άνδρες, ώρες εργασίας και άλλες προϋποθέσεις.....	18
2. Πρωτότυπο.....	21
2.1. Bundesgleichstellungsgesetz.....	21
2.2. Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes.....	24
2.3. Abschnitt 2: Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.....	27
2.4. Abschnitt 3: Gleichstellungsplan, Zweck.....	31
2.5. Abschnitt 4: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen.....	33
3. Σχολιασμός.....	36
3.1. Εισαγωγή.....	36
3.2. Ανάλυση Κειμένου-Πηγή/ Είδος Κειμένου-Πηγή (ΚΠ).....	37
3.3. Λειτουργία Κειμένου-Πηγή.....	37
3.4. Σκοπός κειμένου-πηγή (ΚΠ).....	38
3.5. Θεωρία του Σκοπού.....	39
3.6. Μεταφραστικές δυσκολίες και επίλυση.....	40
3.6.1. Πραγματολογικά προβλήματα.....	42
3.6.2. Πολιτισμικά προβλήματα.....	44
3.6.3. Γλωσσικά προβλήματα.....	45
3.6.4. Ιδιάζοντα προβλήματα.....	47
Επίλογος.....	49
Βιβλιογραφία/Ιστογραφία/Ηλεκτρονικά λεξικά.....	50

Πρόλογος

Το παρόν αποτελεί Πτυχιακή Εργασία της Δέσποινας Τριανταφύλλου, προπτυχιακής φοιτήτριας του τμήματος Ξένων Γλωσσών, Μετάφρασης και Διερμηνείας του Ιονίου Πανεπιστημίου. Το πρωτότυπο κείμενο προς μετάφραση πραγματεύεται και αναλύει επεξηγηματικά τον νόμο περί ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ομοσπονδιακή διοίκηση και στα ομοσπονδιακά δικαστήρια της Γερμανίας (Bundesgleichstellungsgesetz). Πρόκειται για μία προσπάθεια που έλαβε χώρα τον Απρίλιο του 2015, και είχε ως απώτερο σκοπό να βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας των γυναικών, κατά κύριο λόγο στο κομμάτι της αμοιβής αλλά και στον τρόπο αντιμετώπισης τους, σε θέσεις με εποπτικά και διοικητικά καθήκοντα. Στόχος επίσης του παρόντος σχεδίου ισότητας αποτελεί η σημαντική αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε ηγετικές και επικεφαλής θέσεις, η εξάλειψη δυσμενών συνθηκών λόγω φύλου και τέλος η επίτευξη συμβατότητας προς την οικογένεια. Το σύνολο των παραπάνω μεταρρυθμίσεων και κανονισμών αποσκοπεί σε ισορροπημένα ποσοστά ανδρών και γυναικών στις ομοσπονδιακές αρχές. Αυτό βέβαια όπως θα δούμε και παρακάτω, αναλύοντας τις μεταφραστικές δυσκολίες, δεν ήταν εξαρχής εφικτό. Η επιλογή του θέματος βασίστηκε στην διαχρονικότητα του ζητήματος που απασχολεί τον κόσμο ανά τους αιώνες. Μέσα από την παρούσα εργασία, αναδεικνύονται πολλές πολιτισμικές και πραγματολογικές διαφορές καθώς και διαφορετικοί τρόποι αντιμετώπισης του γυναικείου φύλου ανάμεσα στις δύο χώρες. Παρακάτω θα βρείτε το μετάφρασμα του πρωτοτύπου, το πρωτότυπο κείμενο καθώς και τον σχολιασμό του μεταφράσματος.

Λέξεις-κλειδιά: νόμος, ισότητα, γυναίκα, φύλο, συμβατότητα, ομοσπονδία, εργασία, υπηρεσία, οικογένεια, φροντίδα, καθήκον

1. Μετάφρασμα

1.1. Ομοσπονδιακός νόμος περί ισότητας

“Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ομοσπονδιακή διοίκηση και στα ομοσπονδιακά δικαστήρια της Γερμανίας”

Ομοσπονδιακός νόμος περί ισότητας

Ο Ομοσπονδιακός νόμος περί ισότητας (ΟΝΠΙ) της 24ης Απριλίου του 2015 παρουσιάζει αρκετές διαφοροποιήσεις σε σχέση με την προηγούμενη έκδοση. Οι βελτιώσεις που έχουν γίνει στον τομέα του σχεδίου ισότητας των φύλων είναι εξαιρετικά σημαντικές. Το σχέδιο ισότητας των φύλων απαιτεί στο μέλλον συγκεκριμένους στόχους, και για κάθε στόχο συγκεκριμένες δράσεις προσωπικού, κοινωνικού αλλά και οργανωτικού χαρακτήρα. Οι συγκεκριμένοι στόχοι αφορούν κυρίως στις ομάδες αμοιβών και αποδοχών, στις ομάδες σταδιοδρομίας, στις σταδιοδρομίες και τις ειδικότητες, καθώς και στα επίπεδα με επικεφαλής ή διοικητικά καθήκοντα. Στο μέλλον προβλέπονται, επίσης, μέτρα για την αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε διοικητικές θέσεις, τα οποία θα προδιαγράφονται νομικά μέσω των κανονισμών του σχεδίου ισότητας.

Επιπροσθέτως, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις νέες μεταρρυθμίσεις στον τομέα της εκλογής και του διορισμού των υπεύθυνων ισότητας και των αναπληρωτριών τους. Οι εκλογές των υπεύθυνων ισότητας ή των αναπληρωτριών τους θα πραγματοποιούνται μελλοντικά σε ξεχωριστές ψηφοφορίες. Υπό ορισμένες προϋποθέσεις, θα εκλέγονται περισσότερες από μία αναπληρώτριες. Επιπλέον, θα καταστούν σαφέστεροι οι κανονισμοί για την απαλλαγή των υπεύθυνων ισότητας και των αναπληρωτριών τους. Τα αποτελέσματα και η πρόοδος δεν θα καταγράφονται μόνο από τη στατιστική ισότητας, η οποία θα συλλέγεται μελλοντικά κάθε δύο χρόνια, αλλά και μέσω ενός δείκτη που επεξηγεί ετησίως δεδομένα των ανώτερων ομοσπονδιακών

αρχών σχετικά με την εξέλιξη, ιδίως στους τομείς των επαγγελματικών καθηκόντων με εποπτικό ή διευθυντικό ρόλο, της πλήρους και

μερικής απασχόλησης καθώς και της επαγγελματικής προαγωγής. Ο δείκτης ισότητας θα δημοσιεύεται και θα προσφέρει με αυτόν τον τρόπο έναν σαφή δείκτη για την εξέλιξη στον τομέα των ανώτατων ομοσπονδιακών αρχών. Ο νέος Νόμος σύστασης ομοσπονδιακών επιτροπών (ΝΣΟΕ) της 24ης Απριλίου του 2015 επικεντρώνεται στα μέλη που καθορίζονται από την Ομοσπονδία. Αυτά τα μέλη οφείλουν στο μέλλον να αποτελούνται από τουλάχιστον 30% γυναίκες και 30% άνδρες σε κάθε ξεχωριστό εποπτικό όργανο. Ο στόχος του νόμου είναι, από την 1η Ιανουαρίου του 2018, η αύξηση των ποσοστών αυτών στο 50%. Παρόμοιοι κανονισμοί προβλέπονται και για τα σημαντικά διοικητικά όργανα. Ο υπεύθυνος ισότητας συμμετέχει στους διοικητικούς διορισμούς.

1.2. Νόμος για την ισότητα των φύλων στην Ομοσπονδιακή διοίκηση και στους οργανισμούς και δικαστήρια της Ομοσπονδίας (Ομοσπονδιακός νόμος περί ισότητας-ONPI)

Ακολουθούν οι τελευταίες εξελίξεις:

Η δομή του προσωπικού της ομοσπονδιακής διοίκησης:

Έπειτα από εξέταση της συνολικής απασχόλησης, εντοπίζεται ένα εξισορροπημένο ποσοστό μεταξύ γυναικών και ανδρών στις ανώτατες ομοσπονδιακές αρχές, στην έμμεση ομοσπονδιακή υπηρεσία ωστόσο σημειώνεται μεγαλύτερη παρουσία των γυναικών ενώ στις υπαγόμενες ομοσπονδιακές αρχές οι γυναίκες εκπροσωπούνται με χαμηλό ποσοστό. Η ισότητα των φύλων στην ομοσπονδιακή υπηρεσία και η μερική απασχόληση επίσης εκπροσωπούνται. Το ποσοστό των γυναικών στην μερική απασχόληση ανέρχεται στο 90%. Στην ομάδα των δημοσίων υπαλλήλων, μόνο το ένα τρίτο αποτελείται από γυναίκες. Στις ανώτερες δημόσιες υπηρεσίες υπάρχει υψηλότερο ποσοστό γυναικών και στις κατώτερες δημόσιες υπηρεσίες, χαμηλότερο. Στις ομάδες αμοιβών 5 έως 12, οι γυναίκες υπάλληλοι εκπροσωπούνται ισχυρά ενώ στις ομάδες 13 έως 15 εκπροσωπούνται με χαμηλό ποσοστό. Ισότητα στις διευθυντικές θέσεις: Δεν

εντοπίζεται αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στη συνολική ομοσπονδιακή υπηρεσία από τα μέσα του 2009 και βρίσκεται (στις 30.6.2012) στο 30%. Η αύξηση του ποσοστού των γυναικών παρουσιάζεται με ανομοιογενή τρόπο εντός των διάφορων τμημάτων διοίκησης. Στις ανώτατες ομοσπονδιακές αρχές, το ποσοστό των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις αυξήθηκε από την 1η Ιουλίου του 2009, από 23% σε 27%, ενώ στις υπαγόμενες ομοσπονδιακές αρχές, μειώθηκε από 23% σε 21%. Στην έμμεση ομοσπονδιακή υπηρεσία, το ποσοστό των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις αυξήθηκε από 34% σε 36%. Συνολικά, παρατηρούνται μικρές βελτιώσεις στο ποσοστό των γυναικών σε πολλά επίπεδα διοίκησης. Ευκαιρίες για προαγωγές και προσλήψεις στην ομοσπονδιακή διοίκηση: Στις ευκαιρίες πρόσληψης, και στις προαγωγές σε υψηλότερες κατηγορίες, το ποσοστό των γυναικών είναι χαμηλότερο από το ποσοστό των γυναικών στη συνολική απασχόληση. Το ποσοστό των γυναικών στις προσλήψεις είναι υψηλότερο από το ποσοστό των γυναικών στις αιτήσεις.

Κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς, το ποσοστό πρόσληψης των γυναικών στις ανώτερες υπηρεσίες καθώς και στις ομάδες αμοιβών 13 έως 15 ανέρχεται στο 47%, υπερβαίνοντας έτσι το ποσοστό των γυναικών σε αυτήν την ομάδα κατά δέκα μονάδες.

Επιτροπές: Το ποσοστό των γυναικών στις εξεταζόμενες επιτροπές ήταν 25,7% το 2013, αυξημένο ελαφρώς σε σχέση με το 2009 (Πέμπτη Έκθεση Επιτροπών, 24,5%), όπου ο αριθμός των γυναικών ήταν ελάχιστα μικρότερος. Το 2013, μόνο το 18% των προαναφερθέντων επιτροπών παρουσίασαν ισότητα των φύλων στη σύνθεσή τους. Η μέση ετήσια αύξηση του ποσοστού των γυναικών έχει επιβραδυνθεί συγκριτικά με τις προηγούμενες εξελίξεις. Ακόμη μέχρι και σήμερα, μία στις δέκα επιτροπές αποτελείται αποκλειστικά από άνδρες. Ο αριθμός των επιτροπών με ποσοστό γυναικών τουλάχιστον 30% αυξάνεται κατά δέκα μονάδες από το 2009, αλλά παρ' όλα αυτά, το ποσοστό αυτό ανέρχεται μόνο στο 41% το 2013. Το ποσοστό των γυναικών στις νεοσυσταθείσες επιτροπές κυμαίνεται κατά μέσο όρο στο 28,4% κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου. Συνολικά, το 38% των νεοϊδρυθέντων επιτροπών έχει ποσοστό γυναικών μικρότερο από 30%.

"Νόμος για την ισότητα των φύλων στην Ομοσπονδιακή διοίκηση και στους οργανισμούς και δικαστήρια της Ομοσπονδίας (Ομοσπονδιακός νόμος περί ισότητας – ONPI)

Στις 24 Απριλίου του 2015 (Ομοσπονδιακή επίσημη εφημερίδα, σελ. 642), ο Ομοσπονδιακός νόμος περί ισότητας εγκρίθηκε από το Γερμανικό Κοινοβούλιο ως Άρθρο 2 του νόμου για την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών σε ηγετικές θέσεις στον ιδιωτικό αλλά και στον δημόσιο τομέα και τέθηκε σε ισχύ στις 1 Μαΐου του 2015.

Στοχοθεσία του νόμου

Οι στόχοι του νόμου είναι:

1. Η εφαρμογή της ισότητας των φύλων.
2. Η εξάλειψη υφιστάμενων διακρίσεων λόγω φύλου, ειδικότερα η εξάλειψη διακρίσεων εις βάρος των γυναικών, η αποτροπή μελλοντικών διακρίσεων καθώς και,
3. Η φιλική αντιμετώπιση της οικογένειας και η ενίσχυση του συνδυασμού οικογενειακού και επαγγελματικού βίου για γυναίκες και άνδρες.

(2) Σύμφωνα με τον νόμο, προωθείται η ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας των φύλων. Οι δομικές διακρίσεις εις βάρος των γυναικών πρέπει να αντιμετωπίζονται μέσω της στοχευμένης υποστήριξης τους. (3) Κατά την επίτευξη των στόχων, πρέπει να ληφθούν υπόψη οι γυναίκες με ειδικές ανάγκες και οι γυναίκες που απειλούνται από αναπηρία, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του Άρθρου 1 του Ένατου Βιβλίου του Κοινωνικού Κώδικα.

Ωστόσο, ισχύει η πρόταση 2 παράγραφος 2 του νόμου για την ισότητα των αναπηρικών ατόμων.

Ο παρών νόμος ισχύει για τις υπηρεσίες σύμφωνα με το νούμερο 5 παράγραφος 3. Οι επιχειρήσεις σύμφωνα με το νούμερο 9 παράγραφος 3 οφείλουν να προωθούν την αντίστοιχη εφαρμογή αυτού του νόμου.

Ορισμοί: Στο πλαίσιο αυτού του νόμου, ισχύουν οι εξής ορισμοί:

1) Θέσεις Εργασίας: Σημαίνει θέσεις εκπαίδευσης, θέσεις εργασίας, οργανικές θέσεις, καθώς και θέσεις υπηρεσίας που μπορούν να καλυφθούν από εργαζόμενους σύμφωνα με τον παρόντα νόμο και για την κατοχύρωση τους απαιτούνται μόνο οικονομικά μέσα, ανεξάρτητα από το εάν η απασχόληση χρηματοδοτείται από πιστώσεις που έχουν διατεθεί για θέσεις εργασίας και κενές θέσεις απασχόλησης ή άλλα προϋπολογισθέντα κονδύλια.

2) Τομείς: ομάδες αμοιβών και αποδοχών ή ομάδες σταδιοδρομίας, σταδιοδρομίες και ειδικότητες, καταρτίσεις συμπεριλαμβανομένης της πρακτικής άσκησης, καθώς και επίπεδα με επικεφαλής ή διευθυντικά καθήκοντα συμπεριλαμβανομένων των θέσεων προεδρευόντων δικαστών.

3) Επαγγελματική ανέλιξη: προαγωγές, ανακατατάξεις σε υψηλότερες κατηγορίες, αναβαθμίσεις, καθώς και μεταφορές σε υψηλότερες κατηγορίες θέσεων υπηρεσίας και θέσεις εργασίας.

4) Εργαζόμενοι: Δημόσιοι υπάλληλοι, εργάτες, δικαστές, καθώς και κάτοχοι δημόσιων αξιωμάτων.

5) Υπηρεσίες: α) ομοσπονδιακά δικαστήρια, β) αρχές και υπηρεσίες διοίκησης της άμεσης ομοσπονδιακής διοίκησης, συμπεριλαμβανομένων αυτών που λειτουργούν στον τομέα των ενόπλων δυνάμεων, καθώς και γ) οργανισμοί, ιδρύματα και ιδρύματα δημοσίου δικαίου της Ομοσπονδίας, σύμφωνα με τον ομοσπονδιακό νόμο περί ισότητας (ΟΝΠΙ). Καθοριστικό είναι το άρθρο 6 παράγραφος 1, 2 και 4 του Νόμου εκπροσώπησης προσωπικού της ομοσπονδίας.

6) Οικογενειακά καθήκοντα: Η ουσιαστική φροντίδα, τουλάχιστον, ενός παιδιού κάτω των 18 ετών από τους εργαζόμενους. Αυτό περιλαμβάνει επίσης τη χρήση άδειας από το γονέα σύμφωνα με την “Ομοσπονδιακή παροχή γονικής άδειας”- και σύμφωνα με τον “Νόμο γονικής άδειας”.

7) Καθήκοντα Φροντίδας: Η ουσιαστική, μη αμειβόμενη οικιακή φροντίδα ή η παροχή βοήθειας σε άτομο που χρήζει περίθαλψης σύμφωνα με το άρθρο 61 παράγραφος 1 του Δωδέκατου Κοινωνικού Κώδικα, από εργαζόμενους. Αυτό περιλαμβάνει τη χρήση ενός χρονικού διαστήματος φροντίδας σύμφωνα με τον “Νόμο φροντίδας υγείας” καθώς και τη χρήση ενός χρονικού διαστήματος οικογενειακής φροντίδας σύμφωνα με τον “Νόμο για την φροντίδα της οικογένειας”.

8) Προσόντα: ικανότητα, κατάρτιση και επαγγελματική επάρκεια.

9) Οργανισμοί: α) θεσμοί και ιδρύματα της έμμεσης ομοσπονδιακής διοίκησης, εκτός από τους οργανισμούς και ιδρύματα και β) οργανισμοί που πρόκειται να μετατραπούν από την ομοσπονδιακή διοίκηση σε οργανισμούς του ιδιωτικού δικαίου, εκτός από θυγατρικές εταιρείες. Εκπροσώπηση με χαμηλό ποσοστό: Κατάσταση όπου ο αριθμός των γυναικών ή των ανδρών που εργάζεται σε έναν συγκεκριμένο τομέα σύμφωνα με το νούμερο 2 είναι κάτω από το 50%. Σε περίπτωση περιττού αριθμού εργαζομένων, οι γυναίκες ή οι άνδρες θεωρείται ότι εκπροσωπούνται με χαμηλό ποσοστό όταν η ανισορροπία μεταξύ των δύο φύλων αφορά τουλάχιστον σε δύο άτομα του ίδιου φύλου. Κρίσιμο για τον καθορισμό μιας εκπροσώπησης με χαμηλό ποσοστό είναι η τρέχουσα κατάσταση στον συγκεκριμένο τομέα, στον οποίο αναφέρεται κυρίως το επιδιωκόμενο μέτρο ή η απόφαση.

Γενικά καθήκοντα: (1) Οι εργαζόμενοι, ειδικότερα όσοι έχουν διοικητικές ή εποπτικές υποχρεώσεις, όπως για παράδειγμα τη διεύθυνση της υπηρεσίας καθώς και τη διαχείριση του προσωπικού έχουν το καθήκον να προωθούν την επίτευξη των στόχων αυτού του νόμου. Αυτό το καθήκον πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ως συνεχής κατευθυντήρια αρχή σε όλους τους τομείς εργασιών και αποφάσεων των υπηρεσιών, καθώς και στη συνεργασία μεταξύ των υπηρεσιών. (2) Εάν οι υπηρεσίες παρέχουν επιχορηγήσεις σύμφωνα με το άρθρο 23 του Ομοσπονδιακού Προϋπολογισμού ως θεσμικές ενισχύσεις, πρέπει να εξασφαλίζουν μέσω πρόσθετων διατάξεων της αποφάσεως περί επιχορηγήσεως ή συμβατικής συμφωνίας, ότι οι θεσμικοί δικαιούχοι των ενισχύσεων θα εφαρμόζουν τις βασικές αρχές αυτού του νόμου. Από τους όρους της απόφασης περί επιχορηγήσεως ή της συμβατικής συμφωνίας πρέπει να προκύπτει ποιοι κανονισμοί πρέπει να εφαρμοστούν. Οι προτάσεις 1 και 2 ισχύουν ακόμη και για την περίπτωση, όπου οι θέσεις εκτός της ομοσπονδιακής διοίκησης χρηματοδοτούνται από ομοσπονδιακούς πόρους με τη μορφή ανάθεσης για θεσμική υποστήριξη. (3) Οι νομικοί και διοικητικοί κανονισμοί της ομοσπονδίας πρέπει να εκφράζουν και γλωσσικά την ισότητα των φύλων σύμφωνα με τον ομοσπονδιακό νόμο περί ισότητας (ONPI). Αυτό ισχύει και για την αλληλογραφία μεταξύ των δημόσιων υπηρεσιών.

1.3. Ενότητα 2: Δράσεις για την ισότητα των φύλων

Ενότητα 2

Μέτρα για τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων § (παράγραφος) 5 Αρχή, Οδηγία Εφαρμογής (1) Οι διατάξεις αυτής της ενότητας δεν εφαρμόζονται μόνο όταν η συγκεκριμένη φύλαξη είναι απαραίτητη προϋπόθεση για το εκτελούμενο καθήκον. (2) Δεν επηρεάζονται τα δικαιώματα συμμετοχής του αντιπροσωπευτικού φορέα του προσωπικού και του φορέα εκπροσώπησης ατόμων με ειδικές ανάγκες.

§ 6 Προκήρυξη (1) Οι ανακοινώσεις θέσεων εργασίας πρέπει να γίνονται με αντικειμενικό τρόπο ως προς το φύλο. Απαγορεύεται ρητά να προκηρύσσονται θέσεις εργασίας μόνο για άνδρες ή μόνο για γυναίκες. Το κείμενο της προκήρυξης πρέπει να διατυπώνεται με τέτοιο τρόπο, έτσι ώστε να απευθύνεται ισότιμα και στα δύο φύλα και να ενθαρρύνει ιδιαίτερα τα άτομα του εκάστοτε φύλου με χαμηλή εκπροσώπηση στον συγκεκριμένο τομέα να υποβάλουν αίτηση. Κάθε προκήρυξη οφείλει να επισημαίνει, ότι η αγγελθείσα θέση εργασίας μπορεί να καλυφθεί με μερική απασχόληση, εκτός εάν υπάρχουν επιβεβλημένες επαγγελματικές ανάγκες που το εμποδίζουν. Η πρόταση 4 ισχύει επίσης για τη στελέχωση θέσεων εργασίας με εποπτικές και διοικητικές αρμοδιότητες, ανεξαρτήτως του επιπέδου ιεραρχίας. (2) Όταν σε έναν τομέα οι γυναίκες ή οι άνδρες υπολείπονται, πρέπει να ανακοινώνεται μια διαθέσιμη θέση εργασίας προκειμένου να αυξηθεί ο αριθμός των αιτούντων. Οι θέσεις εργασίας οφείλουν να προκηρύσσονται δημόσια, όταν αυτός ο στόχος δεν μπορεί να επιτευχθεί ούτε με εσωτερική ανακοίνωση στον οργανισμό, ούτε με διυπηρεσιακή ανακοίνωση. Οι εξαιρέσεις σύμφωνα με το άρθρο 8, παράγραφος 1, πρόταση 3 του “Νόμου περί δημοσίων υπαλλήλων” παραμένουν άθικτες. (3) Οι προκηρύξεις πρέπει να καθορίζουν τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας που πρόκειται να καλυφθεί και, με γνώμονα τις πιθανές μελλοντικές λειτουργίες των υποψηφίων, πρέπει επίσης να αναφέρουν το προαπαιτούμενο προφίλ δεξιοτήτων και προσόντων για την καριέρα ή το εκάστοτε λειτουργικό πεδίο.

Συνεντεύξεις για την υποβολή αιτήσεων

(1) Εάν υπάρχουν σε επαρκή αριθμό αιτήσεις από γυναίκες που πληρούν τις προδιαγραφές και το προφίλ προσόντων που επιδεικνύονται στην ανακοίνωση, πρέπει να προσκαλούνται σε συνεντεύξεις ή ειδικές διαδικασίες επιλογής τουλάχιστον εξίσου

γυναίκες και άνδρες για την κατάληψη θέσεων εργασίας σε έναν τομέα όπου οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται με χαμηλό ποσοστό. Η παράγραφος 82 πρόταση 2 και 3 του Ένατου Βιβλίου του Κοινωνικού Νόμου παραμένει άθικτη. Για την κατάληψη θέσεων εργασίας σε έναν τομέα όπου οι άνδρες υπολείπονται λόγω διαρθρωτικών μειονεκτημάτων, ισχύουν οι προτάσεις 1 και 2 αντίστοιχα. (2) Στις συνεντεύξεις και στις ειδικές διαδικασίες επιλογής, απαγορεύονται ρητά οι ερωτήσεις αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση, την ήδη υπάρχουσα ή προγραμματισμένη εγκυμοσύνη, καθώς και ερωτήσεις σχετικά με υφιστάμενες ή προγραμματισμένες οικογενειακές υποχρεώσεις ή ευθύνες φροντίδας. (3) Οι επιτροπές επιλογής οφείλουν να αντιμετωπίζουν ισότιμα τα δύο φύλα. Εάν η ισότιμη διανομή θέσεων εργασίας δεν είναι εφικτή για σοβαρούς λόγους, οι σχετικοί λόγοι πρέπει να καταγράφονται στα έγγραφα.

Αποφάσεις επιλογής κατά την πρόσληψη, την επαγγελματική προαγωγή και την χορήγηση θέσεων εκπαίδευσης

(1) Εάν οι γυναίκες εκπροσωπούνται με χαμηλό ποσοστό σε έναν συγκεκριμένο τομέα σύμφωνα με το άρθρο 3 αριθμός 2, η υπηρεσία πρέπει να τις λαμβάνει υπόψη με προτεραιότητα κατά τη χορήγηση θέσεων εκπαίδευσης, κατά την πρόσληψη και κατά την επαγγελματική προαγωγή. Αυτό ισχύει επιπλέον για τις αποσπάσεις, τις μεταθέσεις και τις μετατάξεις για περίοδο μεγαλύτερη των τριών μηνών, όταν προηγείται διαδικασία προκήρυξης. Προϋπόθεση για την προτίμηση είναι οι υποψήφιοι να έχουν τα ίδια προσόντα με τους αντίστοιχους ανδρικούς συναγωνιστές τους. Η προτίμηση εξαιρείται όταν υπάρχουν νομικά προστατευόμενοι λόγοι που υπερισχύουν και που σχετίζονται με το πρόσωπο ενός ανδρικού συναγωνιστή. Εάν οι άνδρες μειονεκτούν διαρθρωτικά και εκπροσωπούνται με χαμηλό ποσοστό στον συγκεκριμένο τομέα, τότε ισχύουν τα σχετικά με τις παραγράφους 1 έως 4. (2) Το παραπάνω ισχύει ιδιαίτερα για:

1. την κατάληψη θέσεων από δημόσιους υπαλλήλους, εργαζομένους, ασκούμενους καθώς και δικαστές, εκτός εάν για τον διορισμό των δικαστών προβλέπεται εκλογή ή η συμμετοχή ενός εκλογικού σώματος.

2. την επαγγελματική ανέλιξη, εκτός εάν η απόφαση για αυτήν την προαγωγή λαμβάνεται με εκλογή ή με τη συμμετοχή ενός εκλογικού σώματος. Η πρόταση 1 περιλαμβάνει επίσης θέσεις εργασίας με διοικητικές και ηγετικές αρμοδιότητες ανεξαρτήτως του επιπέδου ιεραρχίας. (3) Οι εξαιρέσεις της παραγράφου 2 πρόταση 1

ισχύουν αντίστοιχα για τις θέσεις των μελών του Ομοσπονδιακού Λογιστικού Ελέγχου, για την διορισμό των οποίων σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 2 πρόταση 2 του Νόμου για τον Ομοσπονδιακό Λογιστικό Έλεγχο της 11ης Ιουλίου 1985 (OMEE*3 σελ. 1445), τελευταία τροποποιημένου με το άρθρο 15 παράγραφος 82 του νόμου της 5ης Φεβρουαρίου 2009 (OMEE σελ. 160), πρέπει να συμμορφωθεί με τη Μόνιμη Επιτροπή της Μεγάλης Επιτροπής του Ομοσπονδιακού Λογιστικού Ελέγχου.

(1) Τα προσόντα μιας υποψήφιας ή ενός υποψηφίου καθορίζονται με βάση τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας που πρόκειται να καλυφθεί, ειδικότερα από την αντίστοιχη εκπαίδευση, το προφίλ προσόντων και δεξιοτήτων που απαιτούνται για μία συγκεκριμένη επαγγελματική πορεία, καθώς και από τις εμπειρία στον εργασιακό χώρο. Η προϋπηρεσία και ο χρόνος της τελευταίας προαγωγής των υποψηφίων μπορούν να ληφθούν υπόψη μόνο στο βαθμό που είναι σημαντικοί για τα προσόντα που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας. Συγκεκριμένες εμπειρίες και δεξιότητες που αποκτήθηκαν λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων ή ευθυνών φροντίδας οφείλουν επίσης να λαμβάνονται υπόψη, εφόσον είναι σημαντικές για την εκτέλεση των σχετικών καθηκόντων. Τα ακόλουθα στοιχεία δεν πρέπει να αποτελούν μέρος της συγκριτικής αξιολόγησης: 1. α) διακοπές της εργασιακής δραστηριότητας λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων ή καθηκόντων φροντίδας, β) μειωμένα έτη ενεργητικής υπηρεσίας, γ) μειώσεις του χρόνου εργασίας ή καθυστερήσεις στην ολοκλήρωση συγκεκριμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, δ) χρονικές επιβαρύνσεις

2. Η οικονομική κατάσταση του/της συζύγου, του/της συντρόφου, 3. Η πρόθεση να χρησιμοποιηθεί η δυνατότητα μείωσης του χρόνου εργασίας ή άδειας για την ανάληψη οικογενειακών υποχρεώσεων ή καθηκόντων φροντίδας, 4. Οργανωτικές σκέψεις και συζητήσεις αναφορικά με την οικονομία του προσωπικού. Παράγραφος 10 Επαγγελματική κατάρτιση, Επαγγελματικά ταξίδια (1) Η υπηρεσία οφείλει να υποστηρίζει τη συμμετοχή των υπαλλήλων της σε εκπαιδευτικά προγράμματα. Σε περίπτωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων εισαγωγής, προώθησης και προσαρμογής, οι γυναίκες πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τουλάχιστον ανάλογα με το ποσοστό τους στη συγκεκριμένη ομάδα στόχου της εκπαίδευσης. Το ίδιο ισχύει και για τους άνδρες, στην περίπτωση που εκείνοι εκπροσωπούνται με χαμηλό ποσοστό. (2) Η υπηρεσία πρέπει, στο πλαίσιο των δυνατοτήτων της, να διευκολύνει τη συμμετοχή των υπαλλήλων με

οικογενειακές υποχρεώσεις ή καθήκοντα φροντίδας σε εκπαιδευτικά προγράμματα της υπηρεσίας καθώς και σε επαγγελματικά ταξίδια.

Στο πλαίσιο των δυνατοτήτων της υπηρεσίας, είναι αναγκαίο να προσφέρονται επιπλέον εκδηλώσεις ή εναλλακτικοί χρονικοί ορίζοντες για τα επαγγελματικά ταξίδια, που να ανταποκρίνονται στις χωρικές και χρονικές ανάγκες των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις και καθήκοντα φροντίδας. Επιπλέον, η υπηρεσία έχει τη δυνατότητα να προσφέρει στους εργαζομένους της, στο πλαίσιο των δυνατοτήτων της, τη συμμετοχή σε διακρατικά προγράμματα εκπαίδευσης. Κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους σε αυτά τα προγράμματα: 1. Σε περίπτωση ανάγκης, μπορεί να προσφερθεί περίθαλψη σε παιδιά ή σε άτομα που χρήζουν φροντίδας. 2. Σε περίπτωση υποβολής αίτησης, μπορούν να αποζημιωθούν επιπλέον, αναπόφευκτα έξοδα περίθαλψης που προκύπτουν για τα παιδιά ή τα άτομα που χρήζουν φροντίδας.

Η υπηρεσία οφείλει να προσφέρει σε επαρκή βαθμό μετεκπαιδεύσεις που θα διευκολύνουν την επαγγελματική προαγωγή και επανένταξη μετά από διακοπή της εργασιακής δραστηριότητας λόγω φροντίδας οικογενειακών μελών ή ηλικιωμένων. Η παράγραφος 2 ισχύει αντίστοιχα. (4) Οι υπάλληλοι της διοίκησης προσωπικού και οι υπάλληλοι με διοικητικές ή διευθυντικές ευθύνες είναι υποχρεωμένοι να ενημερώνονται για τα μέτρα αναφορικά με την ισότητα των φύλων καθώς και για τον συνδυασμό οικογενειακού και επαγγελματικού βίου. Πρέπει να παρακολουθούν σχετικές καταρτίσεις. (5) Στην υπεύθυνη για την ισότητα των φύλων και στις αναπληρώτριές της πρέπει να δίνεται η ευκαιρία για μετεκπαίδευση τόσο στην αρχή όσο και κατά τη διάρκεια της θητείας τους, ιδιαίτερα στους τομείς του δικαίου της ισότητας, του δικαίου της δημόσιας υπηρεσίας, του δικαίου της αντιπροσώπευσης του προσωπικού, της οργανωτικής δομής και του δημοσιονομικού δικαίου.

1.4. Ενότητα 3: Σχέδιο Ισότητας, Σκοπός

Ενότητα 3

Σχέδιο Ισότητας

§ 11 Σκοπός

Το Σχέδιο Ισότητας εξυπηρετεί την επίτευξη των στόχων του παρόντος νόμου και αποτελεί ένα κύριο εργαλείο του σχεδιασμού προσωπικού, ειδικότερα της ανάπτυξης προσωπικού. Η υλοποίησή του, αποτελεί ειδική υποχρέωση της διοίκησης προσωπικού, των υπαλλήλων με διοικητικά ή διευθυντικά καθήκοντα, καθώς και της διοίκησης της υπηρεσίας.

§ 12 Δημιουργία

(1) Κάθε υπηρεσία υποχρεούται να δημιουργεί ένα σχέδιο ισότητας για κάθε τέσσερα έτη, το οποίο, μετά από δύο χρόνια, μπορεί να προσαρμόζεται στις τρέχουσες συνθήκες. Τα δικαιώματα της εκπροσώπησης του προσωπικού και των εκπροσώπων των ατόμων με αναπηρία παραμένουν άθικτα.

(2) Το Σχέδιο Ισότητας πρέπει να συντάσσεται μέχρι την 31η Δεκεμβρίου και να τίθεται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου του επόμενου έτους. Για υπηρεσίες με μεγάλο τομέα δραστηριότητας και σε περίπτωση εκτεταμένων οργανωτικών αλλαγών στην υπηρεσία, μπορούν, κατ' εξαίρεση, να καθορίζονται διαφορετικές προθεσμίες, σε συμφωνία με την επιτροπή των υπεύθυνων ισότητας.

1. Το σχέδιο ισότητας πρέπει να κάνει μια απογραφή, κατά την οποία θα περιγράφει την υφιστάμενη κατάσταση των γυναικών και των ανδρών στην υπηρεσία μέχρι την 30η Ιουνίου του έτους δημιουργίας του και θα αξιολογεί την έως τώρα προώθηση των εργαζομένων στους διάφορους τομείς σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 2 για τα προηγούμενα τέσσερα έτη. Στην απογραφή των στοιχείων περιλαμβάνεται επίσης μια παρουσίαση που δείχνει πώς οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν χρησιμοποιήσει τα μέτρα για τον καλύτερο συνδυασμό επαγγελματικού και οικογενειακού βίου και πώς εξελίσσεται η επαγγελματική τους πρόοδος σε σύγκριση με γυναίκες και άνδρες που δεν έχουν χρησιμοποιήσει αυτά τα μέτρα. Εάν δεν έχουν υλοποιηθεί οι στόχοι του προηγούμενου σχεδίου ισότητας, τότε στο τρέχον σχέδιο ισότητας πρέπει να καταγραφούν οι λόγοι για τη μη επίτευξη των στόχων. Το Σχέδιο Ισότητας καθορίζει πώς, έως το τέλος της ισχύος του, πρέπει: να μειωθεί όσο το δυνατόν περισσότερο η εκπροσώπηση των γυναικών με χαμηλό ποσοστό ή των ανδρών στους διάφορους τομείς σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 2, να βελτιωθεί η συμβατότητα μεταξύ οικογένειας, φροντίδας και εργασίας, και πώς, ιδιαίτερα, οι άνδρες πρέπει να ενθαρρύνονται και να χρησιμοποιούν περισσότερο τις σχετικές προσφορές για τη συμβατότητα. Για τον σκοπό αυτό, πρέπει να καθοριστούν συγκεκριμένοι στόχοι, ιδίως για το ποσοστό γυναικών και

ανδρών για κάθε ξεχωριστό επίπεδο επικεφαλής και διοικητικό, όσον αφορά τις θέσεις εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 1. Στην περίπτωση που πρέπει να αναπτυχθούν στόχοι για την κατάλληλη πλήρωση θέσεων εργασίας για τις οποίες η υπηρεσία δεν λαμβάνει την απόφαση για την πλήρωση τους, οι στόχοι πρέπει να αναπτύσσονται σε συνεννόηση με τον φορέα που είναι αρμόδιος για τη συμπλήρωση των θέσεων εργασίας. Το Σχέδιο Ισότητας πρέπει να αναφέρει για την επίτευξη του κάθε στόχου συγκεκριμένα μέτρα προσωπικού, κοινωνικού ή οργανωτικού χαρακτήρα. Περιλαμβάνει ειδικά μέτρα για την προώθηση του συνδυασμού επαγγελματικού και οικογενειακού βίου. Σε περίπτωση που προβλέπονται μέτρα προσωπικής διαχείρισης, με τα οποία οι θέσεις εργασίας ή οι προβλεπόμενες θέσεις εργασίας κλειδώνονται ή εξαφανίζονται, πρέπει να προβλέπεται στο σχέδιο ισότητας ότι το ποσοστό του φύλου με χαμηλή εκπροσώπηση στους σχετικούς τομείς σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 2 τουλάχιστον δεν θα μειώνεται. Το Σχέδιο Ισότητας απαγορεύεται να περιέχει προσωπικά δεδομένα.

Ανακοίνωση, Δημοσίευση

Το Σχέδιο Ισότητας πρέπει να δημοσιευθεί στο Intranet των υπηρεσιών εντός ενός μήνα από την έναρξη της ισχύος του, και να γίνει αμέσως γνωστό στους εργαζόμενους. Οι εργαζόμενοι με διοικητικές ευθύνες θα το λάβουν σε γραπτή μορφή.

1.5. Ενότητα 4: Συμβατότητα Οικογένειας, Φροντίδας και Εργασίας για γυναίκες και άνδρες, ώρες εργασίας και άλλες προϋποθέσεις

Ενότητα 4

Συμβατότητα Οικογένειας, Φροντίδας και Εργασίας για Γυναίκες και Άνδρες § 15 Ώρες Εργασίας και άλλες προϋποθέσεις.

Οι υπηρεσίες οφείλουν να προσφέρουν ώρες εργασίας και άλλες συνθήκες έτσι ώστε να διευκολύνουν τις γυναίκες και τους άνδρες να συνδυάζουν την οικογενειακή ζωή, την παροχή φροντίδας και την εργασία, εφόσον δεν υπάρχουν καίριοι επαγγελματικοί λόγοι που να το εμποδίζουν. Όσον αφορά τις άλλες προϋποθέσεις σύμφωνα με την πρώτη πρόταση, ενδέχεται να περιλαμβάνονται επιλογές για τη φροντίδα παιδιών ή άλλων

ατόμων που χρήζουν περίθαλψης, συμπεριλαμβανομένων αντίστοιχων υπηρεσιών συμβουλευτικής και διαμεσολάβησης. § 16 Μερική απασχόληση, τηλεργασία, κυλιόμενη εργασία και άδεια για την εκτέλεση οικογενειακών υποχρεώσεων ή καθηκόντων φροντίδας.

(1) Οι υπηρεσίες πρέπει να συμμορφώνονται με τα αιτήματα των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις ή καθήκοντα φροντίδας, για μερική απασχόληση ή άδεια, εφόσον δεν υπάρχουν επιβεβλημένες στρατηγικές υπηρεσίες που το αποτρέπουν. Αυτό ισχύει ακόμη και για θέσεις εργασίας με διοικητικές ή διευθυντικές ευθύνες, ανεξαρτήτως του επιπέδου ιεραρχίας. Στο πλαίσιο των δυνατοτήτων τους, οι οργανισμοί πρέπει να προσφέρουν επίσης στους προαναφερθείσαντες εργαζομένους την δυνατότητα της τηλεργασίας, κινητές θέσεις εργασίας ή συμβατά προς την οικογένεια μοντέλα εργασίας και χρόνου παρουσίας. Η απόρριψη των αιτημάτων οφείλει να επιχειρηματολογείται γραπτώς.

(2) Οι υπηρεσίες πρέπει να ενημερώνουν εγκαίρως, σε γραπτή μορφή, τους εργαζόμενους που υποβάλλουν αίτηση για εργασία μερικής απασχόλησης, συμβατή προς την οικογένεια ή προς τα μοντέλα εργασίας που επιτρέπουν την παροχή περίθαλψης και φροντίδας ή άδεια λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων ή καθηκόντων φροντίδας, σχετικά με: 1. τις συνέπειες μιας έγκρισης, ειδικά όσον αφορά το νομικό, εργασιακό, και συνταξιοδοτικό δίκαιο, καθώς και 2. τη δυνατότητα θέσης προθεσμίας με επιλογή παράτασης και τις συνέπειές της.

(3) Οι υπηρεσίες πρέπει να φροντίζουν έτσι ώστε: 1. οι εργαζόμενοι, των οποίων η αίτηση για μερική απασχόληση, για συμβατά προς την οικογένεια μοντέλα εργασίας ή άδεια για την εκτέλεση οικογενειακών υποχρεώσεων ή καθηκόντων φροντίδας έχει εγκριθεί, απαλλάσσονται από τα εργασιακά τους καθήκοντα ανάλογα με το μειωμένο ωράριο εργασίας τους και 2. το μειωμένο ωράριο εργασίας δεν αποτελεί επιπλέον εργασιακό βάρος για τους υπόλοιπους υπαλλήλους του οργανισμού. (4) Οι διατάξεις του Νόμου για τη μερική απασχόληση και των άλλων νόμων περί μερικής απασχόλησης ή άδειας παραμένουν άθικτες από τις παραγράφους 1 έως 3

(1) Σε περίπτωση ισοδύναμων προσόντων, πρέπει να δίνεται προτεραιότητα, στο πλαίσιο της κατωχύρωσης θέσεων εργασίας, στις εξής ομάδες: 1. υπάλληλοι που εργάζονται με μερική απασχόληση λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων ή καθηκόντων

φροντίδας και υποβάλλουν αίτηση για πλήρη απασχόληση ή αύξηση του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας, καθώς και 2. υπάλληλοι που βρίσκονται σε άδεια, και κατά τη διάρκεια αυτής, εκτέλεσαν τις προαναφερθείσες υποχρεώσεις και υποβάλλουν αίτηση για πρόωρη επιστροφή στην εργασία. (2) Οι υπηρεσίες οφείλουν να διευκολύνουν την επανασύνδεση με το επάγγελμα και την επανένταξη στον χώρο εργασίας των υπαλλήλων που βρίσκονται σε άδεια λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων ή καθηκόντων φροντίδας. Ως μέτρα για αυτό μπορεί να ληφθούν ειδικά: 1. Η δυνατότητα μερικής απασχόλησης σύμφωνα με το Ομοσπονδιακό Νόμο για το Γονικό Επίδομα και τον Νόμο γονικής άδειας, 2. Η δυνατότητα μερικής απασχόλησης σύμφωνα με τον Νόμο για την μερική απασχόληση και την προσωρινή απασχόληση, εφόσον ο χαρακτήρας της εργασίας δεν αποκλείει την μερική απασχόληση, 3. Η έγκαιρη ενημέρωση για προσφερόμενες ευκαιρίες κατάρτισης, 4. Η προσφορά συμμετοχής σε προγράμματα μετεκπαίδευσης κατά τη διάρκεια ή μετά την άδεια και 5. Η προσφορά αντικατάστασης κατά τη διάρκεια της άδειας ή αναπλήρωσης κατά τη διάρκεια ασθενείας. (3) Η συμμετοχή σε προγράμματα μετεκπαίδευσης κατά τη διάρκεια της άδειας για την εκτέλεση οικογενειακών υποχρεώσεων ή καθηκόντων φροντίδας δημιουργεί δικαίωμα σε αμειβόμενη άδεια από την εργασία ή την υπηρεσία με το πέρας της άδειας. Η διάρκεια της αμειβόμενης άδειας εξαρτάται από τη διάρκεια του προγράμματος μετεκπαίδευσης. (4) Η υπηρεσία πρέπει να διεξάγει εγκαίρως προφορικές συναντήσεις με τους ενδιαφερόμενους υπαλλήλους πριν από τη λήξη μιας άδειας για την εκτέλεση των παραπάνω υποχρεώσεων, στις οποίες συζητείται η περαιτέρω επαγγελματική τους εξέλιξη. Απαγόρευση διακρίσεων (1) Οι ακόλουθες συνθήκες δεν πρέπει να επηρεάζουν την πρόσληψη και την επαγγελματική εξέλιξη, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής προαγωγής, και δεν πρέπει να επηρεάζουν αρνητικά την επαγγελματική αξιολόγηση: 1. Εργασία μερικής απασχόλησης, 2. Τηλεργασία, κινητή εργασία, καθώς και η συμμετοχή σε ευέλικτα ωράρια εργασίας ή παρουσίας, 3. Υπάρχουσα εγκυμοσύνη, 4. Απουσίες λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας λόγω των απαγορευτικών μέτρων για την προστασία των εγκύων εργαζομένων, 5. Άδειες λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων ή καθηκόντων φροντίδας. Αυτό δεν αποκλείει το ενδεχόμενο να χειρίζονται οι χρονικές περίοδοι σύμφωνα με την πρόταση 1 του αριθμού 1 διαφορετικά από τις περιόδους σύμφωνα με την πρόταση 4 και 5 του αριθμού 1. (2) Ένα διαφοροποιημένο περιβάλλον εργασίας για τη μερική απασχόληση σε σχέση με την πλήρη απασχόληση επιτρέπεται μόνον εάν υπάρχουν αναγκαίοι λόγοι που το δικαιολογούν. Αυτό ισχύει επιπροσθέτως

για την τηλεργασία, την κινητή εργασία και για άδειες λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων ή καθηκόντων φροντίδας, εκτός από την άδεια γονικής άδειας αντίστοιχα. (3) Οι απουσίες λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας λόγω απαγορεύσεων εργασίας που προκύπτουν από τη νομοθεσία περί προστασίας της μητέρας, καθώς και οι άδειες λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων ή καθηκόντων φροντίδας πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του χρόνου αναμονής για προαγωγή σύμφωνα με το άρθρο 22 παράγραφος 4 του Ομοσπονδιακού νόμου για τους δημόσιους υπαλλήλους.

2. Πρωτότυπο

2.1. Bundesgleichstellungsgesetz

Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes

Bundesgleichstellungsgesetz

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) vom 24. April 2015 weist zahlreiche Änderungen gegenüber dem bisherigen BGleiG auf. Von besonderer Bedeutung sind die Verbesserungen im Bereich des Gleichstellungsplans. Der Gleichstellungsplan verlangt in Zukunft konkrete Zielvorgaben und für jede Zielvorgabe konkrete Maßnahmen personeller, sozialer und organisatorischer Art. Die konkreten Zielvorgaben treffen insbesondere Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. In Zukunft sind also Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen gesetzlich über die Regelungen zum Gleichstellungsplan vorgezeichnet.

Weiterhin sind die Neuregelungen im Bereich der Wahl und Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin bzw. Stellvertreterinnen besonders zu beachten. Die Wahlen von Gleichstellungsbeauftragter oder Stellvertreterin erfolgen künftig in getrennten Wahlgängen. Unter bestimmten Voraussetzungen sind mehrere Stellvertreterinnen zu wählen. Außerdem werden die Regelungen zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen klarer ausgestaltet. Die Ergebnisse und Fortschritte bei der Gleichstellung werden nicht nur

aufgrund der Gleichstellungsstatistik, die in Zukunft nur noch im Zwei-Jahres-Turnus erhoben wird, 10 Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst – ein Überblick sondern auch durch einen Index verdeutlicht, der jährlich Daten der obersten Bundesbehörden über die Entwicklung insbesondere in den Bereichen Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie beruflicher Aufstieg umfasst. Der Gleichstellungsindex wird veröffentlicht und bietet damit einen klaren Indikator zur Entwicklung im Bereich der obersten Bundesbehörden. Das neue Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) vom 24. April 2015 richtet den Fokus auf die vom Bund zu bestimmenden Mitglieder. Diese Mitglieder müssen in Zukunft in jedem einzelnen Aufsichtsgremium mindestens 30% Frauen und mindestens 30% Männer umfassen. Es ist das Ziel, ab dem 1. Januar 2018 diese Anteile auf 50% zu erhöhen. Für die wesentlichen Gremien sind ähnliche Regelungen vorgesehen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei den Gremienberufungen zu beteiligen.

Das neue BGleiG und das neue BGremBG berücksichtigen Daten und Trends, die bis 2012 (BGleiG) bzw. 2013 (BGremBG) erhoben wurden.

Folgende Entwicklungen sind hervorzuheben:

Die Personalstruktur der Bundesverwaltung: Bei Betrachtung der Gesamtbeschäftigung herrscht in den obersten Bundesbehörden ein ausgeglichener Anteil zwischen Frauen und Männern vor, im mittelbaren Bundesdienst sind Frauen überrepräsentiert und in den nachgeordneten Bundesbehörden bleiben Frauen unterrepräsentiert. Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst und Teilzeitbeschäftigungen vertreten. Der Anteil von Frauen an Teilzeitbeschäftigten beträgt 90 Prozent. Unter der Gruppe der verbeamteten Personen befindet sich nur ein Drittel Frauen. Im gehobenen Dienst gibt es den höchsten Frauenanteil und im einfachen Dienst den niedrigsten. In den Entgeltgruppen 5 bis 12 sind weibliche Beschäftigte besonders stark und in den Gruppen 13 bis 15Ü besonders schwach vertreten. Gleichstellung in leitenden Funktionen: Der Frauenanteil an leitenden Funktionen im gesamten Bundesdienst ist seit Mitte 2009 nicht gestiegen und liegt (Stand 30.6.2012) bei 30 Prozent. Die Entwicklung des Frauenanteils stellt sich innerhalb der einzelnen Verwaltungsbereiche uneinheitlich dar. In den obersten Bundesbehörden stieg der Anteil an Frauen in leitenden Funktionen seit 1. Juli

2009 von 23 auf 27 Prozent. In den nachgeordneten Bundesbehörden fiel der Frauenanteil in leitenden Funktionen von 23 auf 21 Prozent. Im mittelbaren Bundesdienst stieg der Frauenanteil in leitenden Funktionen von 34 auf 36 Prozent. Insgesamt sind leichte Verbesserungen des Frauenanteils auf den meisten Leitungsebenen zu verzeichnen. Aufstiegs- und Einstellungschancen in der Bundesverwaltung: | Bei Laufbahnaufstiegen, Beförderungen und Höhergruppierungen liegt der Frauenanteil unter dem Frauenanteil der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. | Der Frauenanteil an Einstellungen liegt über dem Frauenanteil an Bewerbungen.

Im höheren Dienst sowie den Entgeltgruppen 13 bis 15 beträgt der Einstellungsanteil von Frauen in der Berichtsperiode 47 Prozent und liegt damit um zehn Prozent über dem Frauenanteil in dieser Gruppe.

Gremien: Der Frauenanteil in den untersuchten Gremien lag 2013 bei 25,7 Prozent und ist damit im Vergleich zu 2009 (Fünfter Gremienbericht, 24,5 Prozent) nur leicht gestiegen. Eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung bildet sich 2013 in lediglich 18 Prozent aller gemeldeten Gremien ab. Der durchschnittliche jährliche Anstieg des Frauenanteils hat sich im Vergleich zu früheren Entwicklungen verlangsamt; noch immer ist eines von zehn Gremien ausschließlich mit Männern besetzt. Der Anteil an Gremien mit einem Frauenanteil von mindestens 30 Prozent steigt seit 2009 um zehn Prozentpunkte, dennoch liegt dieser Anteil 2013 bei lediglich 41 Prozent. Der Frauenanteil in neu gegründeten Gremien beträgt in diesem Zeitraum durchschnittlich 28,4 Prozent. Insgesamt verfügen damit auch 38 Prozent der neu gegründeten Gremien über einen Frauenanteil kleiner als 30 Prozent.

2.2. Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz-BGleiG)

Vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642) Das Bundesgleichstellungsgesetz ist vom Deutschen Bundestag als Artikel 2 des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642) beschlossen worden und am 1. Mai 2015 in Kraft getreten.

Ziele des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist es,

1. die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen,
2. bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie
3. Die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Nach Maßgabe dieses Gesetzes wird die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert. Strukturelle Benachteiligungen von Frauen sind durch deren gezielte Förderung zu beheben. (3) Bei der Erreichung der Ziele sind die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen im Sinne von §2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen. Im Übrigen gilt § 2 Satz 2 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen.

Geltungsbereich Dieses Gesetz gilt für die Dienststellen nach § 3 Nummer 5. Unternehmen nach §3 Nummer 9 sollen auf die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes hinwirken.

Begriffsbestimmungen: Im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Arbeitsplätze: Ausbildungsplätze, Stellen, Planstellen sowie Dienstposten, die mit Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes besetzbar sind und für deren personelle Ausführung lediglich finanzielle Mittel benötigt werden, unabhängig davon, ob die Beschäftigung aus für Stellen und Planstellen bereitgestellten oder sonstigen Haushaltsmitteln finanziert wird;

2. Bereiche: Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen, Berufsausbildungen einschließlich des Vorbereitungsdienstes sowie Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich der Stellen und Planstellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter;

3. beruflicher Aufstieg: Beförderungen, Höhergruppierungen, Höherreihungen sowie Übertragungen höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze;

4. Beschäftigte: Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich Auszubildender, Richterinnen und Richter sowie Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter;

5. Dienststellen: a) Bundesgerichte, b) Behörden und Verwaltungsstellen der unmittelbaren Bundesverwaltung einschließlich solcher im Bereich der Streitkräfte sowie c) Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts 16 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) des Bundes; maßgebend ist § 6 Absatz 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes;

6. Familienaufgaben: die tatsächliche Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ein;

7. Pflegeaufgaben: die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61 Absatz 1 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch pflegebedürftigen Person durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz sowie die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz ein;

8. Qualifikation: Eignung, Befähigung und fachliche Leistung;

9. Unternehmen: a) Einrichtungen und Institutionen der mittelbaren Bundesverwaltung mit Ausnahme der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie b) Unternehmen, die aus bundeseigener Verwaltung künftig in ein Unternehmen des privaten Rechts umgewandelt werden, mit Ausnahme von Tochterunternehmen . unterrepräsentiert: Status von Frauen oder Männern, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten in einem einzelnen Bereich nach Nummer 2 unter 50 Prozent liegt; bei einer ungeraden Anzahl an Beschäftigten sind Frauen oder Männer unterrepräsentiert, wenn das

Ungleichgewicht zwischen beiden Geschlechtern mindestens zwei Personen des gleichen Geschlechts betrifft; maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz ist die aktuelle Situation in demjenigen Bereich, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht.

Allgemeine Pflichten: (1) Die Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, die Leitung der Dienststelle sowie die Personalverwaltung haben die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen der Dienststellen sowie bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen. (2) Gewähren Dienststellen Zuwendungen nach § 23 der Bundeshaushaltsordnung als institutionelle Förderungen, so sollen sie durch Nebenbestimmung zum Zuwendungsbescheid oder vertragliche Vereinbarung sicherstellen, dass die institutionellen Zuwendungsempfängerinnen und -empfänger die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. Aus der Nebenbestimmung zum Zuwendungsbescheid oder der vertraglichen Vereinbarung muss hervorgehen, welche Vorschriften anzuwenden sind. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für den Fall, dass Stellen außerhalb der Bundesverwaltung mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden. (3) Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes sollen die Gleichstellung von Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) 17 BGleG Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

2.3. Abschnitt 2: Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern § 5 Grundsatz; Anwendungshinweis (1) Die Vorschriften dieses Abschnitts sind nur dann nicht anzuwenden, wenn die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist. (2) Die Beteiligungsrechte der Personalvertretung und die der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

§ 6 Arbeitsplatzausschreibung (1) Ausschreibungen von Arbeitsplätzen müssen geschlechtsneutral erfolgen. Es ist insbesondere unzulässig, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben. Der Ausschreibungstext muss so formuliert sein, dass er Angehörige beider Geschlechter in gleicher Weise anspricht und Angehörige

des in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentierten Geschlechts verstärkt zur Bewerbung auffordert. Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen. Satz 4 gilt auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene. (2) Wenn in einem Bereich Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, soll ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden, um die Zahl der Bewerberinnen oder der Bewerber zu erhöhen. Der Arbeitsplatz soll öffentlich ausgeschrieben werden, wenn dieses Ziel weder mit einer hausinternen noch mit einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung erreicht werden kann. Ausnahmen nach § 8 Absatz 1 Satz 3 des Bundesbeamtengesetzes bleiben unberührt. (3) Arbeitsplatzausschreibungen müssen die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes festlegen und im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber auch das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs enthalten.

Bewerbungsgespräche

(1) Liegen in ausreichender Zahl Bewerbungen von Frauen vor, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden. § 82 Satz 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt. Für die Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Männer auf Grund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend. (2) In Vorstellungsgesprächen und besonderen Auswahlverfahren sind insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben unzulässig. (3) Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt sein. Ist eine paritätische Besetzung aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe aktenkundig zu machen

Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen

(1) Sind Frauen in einem bestimmten Bereich nach § 3 Nummer 2 unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellung und beruflichem Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt auch bei der Abordnung, Versetzung und Umsetzung für jeweils mehr als drei Monate, wenn diesen ein Ausschreibungsverfahren vorausgeht. Voraussetzung für die Bevorzugung ist, dass Bewerberinnen die gleiche Qualifikation aufweisen wie ihre männlichen Mitbewerber. Die Bevorzugung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen, die in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegen. Sind Männer strukturell benachteiligt und in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert, gelten die Sätze 1 bis 4 entsprechend. (2) Absatz 1 gilt insbesondere für :

1. die Besetzung von Stellen von Beamtinnen und Beamten, von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, von Auszubildenden sowie von Richterinnen und Richtern, es sei denn, für die Berufung von Richterinnen und Richtern ist eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben; 2. den beruflichen Aufstieg, es sei denn, die Entscheidung über diesen Aufstieg erfolgt durch eine Wahl oder unter Mitwirkung eines Wahlausschusses. Satz 1 schließt auch Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene ein. (3) Die Ausnahmeregelung in Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 gilt entsprechend für die Stellen von Mitgliedern des Bundesrechnungshofes, für deren Ernennung nach § 5 Absatz 2 Satz 2 des Bundesrechnungshofgesetzes vom 11. Juli 1985 (BGBl. I S. 1445), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 82 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, der Ständige Ausschuss des Großen Senats des Bundesrechnungshofes zu hören ist

Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern (1) Die Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers wird anhand der Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes ermittelt, insbesondere aus der hierfür erforderlichen Ausbildung, dem Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs sowie aus den beruflichen Erfahrungen. Das Dienstalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen nur insoweit berücksichtigt werden, wie sie für

die Qualifikation für den betreffenden Arbeitsplatz von Bedeutung sind. Spezifische, durch Familien- oder Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind. (2) Folgende Umstände dürfen nicht Teil der vergleichenden Bewertung sein: 1. durch die Wahrnehmung von Familien oder Pflegeaufgaben bedingte a) Unterbrechungen der Berufstätigkeit, b) geringere Anzahl aktiver Dienst- oder Beschäftigungsjahre, c) Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge, d) zeitliche Belastungen

2. die Einkommenssituation des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten, 3. die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen, 4. organisatorische und personalwirtschaftliche Erwägungen. § 10 Fortbildung, Dienstreisen (1) Die Dienststelle hat die Teilnahme der Beschäftigten an Fortbildungen zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. Satz 2 gilt auch für Männer, wenn diese unterrepräsentiert sind.

(2) Die Dienststelle muss Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen sowie an Dienstreisen ermöglichen. Soweit erforderlich, sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Veranstaltungen oder alternative Dienstreisezeiträume anzubieten, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben entsprechen. Darüber hinaus kann die Dienststelle Beschäftigten mit Familien oder Pflegeaufgaben im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten die Teilnahme an dienstlichen Ausbildungen anbieten. Für die Dauer der Teilnahme an 1. Maßnahmen nach Satz 1 kann im Bedarfsfall die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen angeboten werden, 2. Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 3 können auf Antrag zusätzlich anfallende, unabwendbare Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftige Personen erstattet werden.

Die Dienststelle soll in ausreichendem Maße Fortbildungen anbieten, die den beruflichen Aufstieg und den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben erleichtern. Absatz

2 gilt entsprechend. (4) Die Beschäftigten der Personalverwaltung und die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu informieren. Sie sollen entsprechende Fortbildungen besuchen. (5) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen ist zu Beginn und während ihrer Amtszeit Gelegenheit zur Fortbildung, insbesondere auf den Gebieten des Gleichstellungsrechts, des Rechts des öffentlichen Dienstes sowie des Personalvertretungs-, Organisations- und des Haushaltsrechts, zu geben.

2.4. Abschnitt 3: Gleichstellungsplan, Zweck

Gleichstellungsplan

§ 11 Zweck

Der Gleichstellungsplan dient der Erreichung der Ziele dieses Gesetzes und ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sowie der Dienststellenleitung.

§ 12 Erstellung

(1) Jede Dienststelle hat einen Gleichstellungsplan für jeweils vier Jahre zu erstellen, der nach zwei Jahren den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden kann. Die Rechte der Personalvertretung und die der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

(2) Der Gleichstellungsplan ist bis zum 31. Dezember zu erstellen und tritt am 1. Januar des Folgejahres in Kraft. Für Dienststellen mit einem großen Geschäftsbereich sowie im Falle umfassender organisatorischer Änderungen in der Dienststelle können abweichend von Satz 1 im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten andere Stichtage festgelegt werden.

Der Gleichstellungsplan muss eine Bestandsaufnahme vornehmen, indem er die bestehende Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle zum 30. Juni des Jahres seiner Erstellung beschreibt und die bisherige Förderung der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nummer 2 für die vergangenen vier Jahre auswertet. Zur

Bestandsaufnahme gehört auch eine Darstellung, die zeigt, wie Frauen und Männer die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben und wie sich ihr beruflicher Aufstieg darstellt im Vergleich zu Frauen und Männern, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben. Sind die Zielvorgaben des vorherigen Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden, so sind im aktuellen Gleichstellungsplan die Gründe für die Zielverfehlung darzulegen. (2) Der Gleichstellungsplan legt fest, wie bis zum Ende seiner Geltungsdauer 1. die Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in den einzelnen Bereichen nach §3 Nummer 2 möglichst abgebaut werden soll, 2. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert werden soll und wie insbesondere Männer motiviert werden sollen, entsprechende Vereinbarkeitsangebote stärker in Anspruch zu nehmen. Dazu sind konkrete Zielvorgaben insbesondere zum Frauen- und Männeranteil für jede einzelne Vorgesetzten- und Leitungsebene zu benennen, soweit es sich hierbei um Arbeitsplätze nach § 3 Nummer 1 handelt. Soweit Zielvorgaben zur Besetzung von Arbeitsplätzen zu entwickeln sind, über deren Besetzung die Dienststelle nicht entscheidet, sind die Vorgaben in Absprache mit der für die Arbeitsplatzbesetzung zuständigen Stelle zu entwickeln. (3) Der Gleichstellungsplan hat für jede Zielvorgabe konkrete Maßnahmen personeller, sozialer oder organisatorischer Art zur Erreichung der jeweiligen Zielvorgabe zu benennen. Er enthält insbesondere auch Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit. (4) Sofern personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, durch die Stellen oder Planstellen gesperrt werden oder wegfallen, ist im Gleichstellungsplan vorzusehen, dass der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den betreffenden Bereichen nach § 3 Nummer 2 zumindest nicht sinkt. (5) Der Gleichstellungsplan darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Bekanntmachung, Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan ist innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer im Intranet der Dienststellen zu veröffentlichen und den Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben. Die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben erhalten ihn in Textform.

2.5. Abschnitt 4: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer § 15 Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen Die Dienststellen haben Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Zu den sonstigen Rahmenbedingungen im Sinne von Satz 1 können Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen einschließlich entsprechender Beratungs- und Vermittlungsleistungen gehören. § 16 Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, mobiles Arbeiten und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben.

(1) Die Dienststellen haben Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf familien- oder pflegebedingte Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen; dies gilt auch bei Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten haben die Dienststellen den Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auch Telearbeitsplätze, mobile Arbeitsplätze oder familien- oder pflegefreundliche Arbeits- und Präsenzzeitmodelle anzubieten. Die Ablehnung von Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet werden.

(2) Die Dienststellen müssen Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeitmodelle oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben stellen, frühzeitig in Textform hinweisen auf: 1. die Folgen einer Bewilligung, insbesondere in beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlicher Hinsicht, sowie 2. die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerungsoption und deren Folgen.

(3) Die Dienststellen haben darauf zu achten, dass 1. Beschäftigte, deren Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeitmodelle oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben positiv entschieden

wurde, eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten und 2. sich aus der ermäßigten Arbeitszeit keine dienstlichen Mehrbelastungen für andere Beschäftigte der Dienststelle ergeben. (4) Die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zur Teilzeitbeschäftigung sowie sonstige gesetzliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung oder zur Beurlaubung bleiben von den Absätzen 1 bis 3 unberührt.

(1) Bei Vorliegen der gleichen Qualifikation müssen im Rahmen der Besetzung von Arbeitsplätzen vorrangig berücksichtigt werden: 1. Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, sowie 2. beurlaubte Beschäftigte, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen. (2) Die Dienststellen haben den auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Als Maßnahmen hierfür kommen insbesondere in Betracht: 1. die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 2. die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, soweit die Art der Tätigkeit eine Teilzeitbeschäftigung nicht ausschließt, 3. die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsangebote, 4. das Angebot zur Teilnahme an Fortbildungen während oder nach der Beurlaubung sowie 5. das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen. (3) Die Teilnahme an einer Fortbildung während der Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung nach dem Ende der Beurlaubung. Die Dauer der bezahlten Dienst- oder Arbeitsbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung. (4) Die Dienststelle hat rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Personalgespräche mit den betroffenen Beschäftigten zu führen, in denen deren weitere berufliche Entwicklung zu erörtern ist.

Verbot von Benachteiligungen

(1) Folgende Umstände dürfen die Einstellung sowie die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen und sich insbesondere

nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken: 1. Teilzeitbeschäftigung, 2. Telearbeit, mobiles Arbeiten sowie die Teilnahme an flexiblen Arbeits- oder Präsenzzeiten, 3. eine bestehende Schwangerschaft, 4. schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten auf Grund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote, 5. Beurlaubungen auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben. Dies schließt nicht aus, dass Zeiten nach Satz 1 Nummer 1 anders behandelt werden als Zeiten nach Satz 1 Nummer 4 und 5. (2) Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigung ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen. Dies gilt für Telearbeit, mobiles Arbeiten und Beurlaubungen auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben mit Ausnahme der Elternzeit entsprechend. (3) Schwangerschafts- und mutterschaftsbedingte Abwesenheiten auf Grund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote sowie Beurlaubungen auf Grund von Familien- oder Pflegeaufgaben sind bei der Anrechnung von Wartezeiten für eine Beförderung nach § 22 Absatz 4 des Bundesbeamtengesetzes zu berücksichtigen.

3. Σχολιασμός

3.1. Εισαγωγή

Κατά τη διάρκεια της μεταφραστικής διαδικασίας, ακόμη και εμείς οι “εν δυνάμει” μεταφραστές, θα προσπαθήσουμε να αποδώσουμε όσο το δυνατόν καλύτερα λέξεις, νοήματα και φράσεις με στόχο να μεταδώσουμε με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο το νόημα που θέλει να μεταδώσει ο συγγραφέας του πρωτοτύπου κειμένου. Βεβαίως, είναι φυσιολογικό και αναμενόμενο ότι θα συναντήσουμε αρκετές δυσκολίες, κυρίως σε λεξιλογικό και σημασιολογικό επίπεδο, μιας και η γλώσσα-πηγή με τη γλώσσα-στόχο διαφέρουν αρκετά τόσο γλωσσικά όσο και πολιτισμικά. Στην παρούσα πτυχιακή εργασία, το πρωτότυπο κείμενο προς μετάφραση πραγματεύεται και αναλύει επεξηγηματικά τον νόμο περί ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ομοσπονδιακή διοίκηση και στα ομοσπονδιακά δικαστήρια της Γερμανίας.

Πρόκειται για μία προσπάθεια που έλαβε χώρα τον Απρίλιο του 2015, και είχε ως απώτερο σκοπό να βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας των γυναικών, κατά κύριο λόγο στο κομμάτι της αμοιβής αλλά και στον τρόπο αντιμετώπισης τους, σε θέσεις με εποπτικά και διοικητικά καθήκοντα. Στόχος επίσης του παρόντος σχεδίου ισότητας αποτελεί η σημαντική αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε ηγετικές και επικεφαλής θέσεις, η εξάλειψη δυσμενών συνθηκών λόγω φύλου και τέλος η επίτευξη συμβατότητας προς την οικογένεια. Το σύνολο των παραπάνω μεταρρυθμίσεων και κανονισμών αποσκοπεί σε εξισορροπημένα ποσοστά ανδρών και γυναικών στις ομοσπονδιακές αρχές. Αυτό βέβαια όπως θα δούμε και παρακάτω, αναλύοντας τις μεταφραστικές δυσκολίες, δεν ήταν εξαρχής εφικτό.

3.2. Ανάλυση Κειμένου-Πηγή (ΚΠ)

Είδος Κειμένου-Πηγή

Καταρχάς, ο προσδιορισμός του Κειμένου-Πηγή είναι πρωτίστης σημασίας για την ανάλυσή του. Τα κείμενα κατηγοριοποιούνται με βάση δύο ερωτήματα: “Ποιος είναι ο σκοπός του κειμένου;” και “Ποιο είναι το θέμα του κειμένου;”. Στη Ρητορική, ο Αριστοτέλης κατηγοριοποιεί τα κείμενα με βάση το σκοπό ή τη λειτουργία, ενώ μεταγενέστεροι διανοητές έχουν αναπτύξει μοντέλα για τη διάκριση των κειμένων με βάση το στόχο τους. (Κλούρα, 2016). Αναφορικά με το πρωτότυπο, πρόκειται για ένα αμιγώς νομικό κείμενο, μεστό με ειδική νομική ορολογία. Στο πρώτο μέρος του κειμένου θα παρατηρήσουμε ότι έχει γίνει εκλαΐκευση της γλώσσας, ενώ στο δεύτερο μέρος πρόκειται για ένα καθαρά ειδικό νομικό κείμενο. Ειδικότερα, το κείμενο προς μετάφραση έχει πληροφοριακό και ενημερωτικό χαρακτήρα. Στην περίπτωση των πληροφοριακών κειμένων, το μετάφρασμα οφείλει να μεταδίδει πλήρως το νόημα και το περιεχόμενο του πρωτοτύπου, που σημαίνει ότι ενδέχεται να χρειαστεί να συμπληρωθούν ή να εξηγηθούν περαιτέρω κάποιες έννοιες και όροι. Όπως σημειώνει η Reiss (Reiss στο Γραμμενίδης, 2015), σε τέτοιου είδους κείμενα χρησιμοποιούμε τη γλώσσα ως επικοινωνιακό μέσο.

3.3 Λειτουργία Κειμένου-Πηγή

Οι λειτουργίες των κειμένων, αποτελούν ένα δεύτερο χαρακτηριστικό ανάλυσης. Σύμφωνα με τον K.Bühler υπάρχουν τρεις βασικές λειτουργίες της γλώσσας, οι οποίες είναι η αναφορική, η εκφραστική και η κλητική. Σε αυτές τις κατηγορίες, προσθέτει αργότερα ο R.Jacobson άλλη μία, την φατική λειτουργία. Όλες οι παραπάνω αναφερθείσες κατηγορίες υποδιαιρούνται μάλιστα, σε υπο-λειτουργίες. (Nord, 2014, σελ. 97,98)

Στο παρόν κείμενο, η λειτουργία της γλώσσας είναι, χωρίς καμία αμφιβολία, αναφορική. Ο συγγραφέας του κειμένου παραθέτει αληθινά στοιχεία, δεδομένα και στατιστικά, αποδεικνύοντας πλήρως τα λεγόμενα του. Αντικείμενο αναφοράς στην συγκεκριμένη περίπτωση αποτελεί ο ομοσπονδιακός νόμος περί ισότητας των φύλων στις ομοσπονδιακές υπηρεσίες και στα ομοσπονδιακά δικαστήρια της Γερμανίας. Ο αναγνώστης θα έχει την ευκαιρία μέσα από την ανάγνωση του κειμένου, να προσκομίσει πολύ σημαντικές πληροφορίες αναφορικά με τον νόμο περί ισότητας και τη στοχοθεσία του, καθώς και πολύ σημαντικές πληροφορίες αναφορικά με τη θέση της γυναίκας στα ανώτατα ομοσπονδιακά επαγγέλματα. Για τους παραπάνω λόγους, η λειτουργία του κειμένου θα μπορούσε να χαρακτηριστεί και πληροφοριακή.

3.4. Σκοπός Κειμένου-Πηγή (ΚΠ) και Κειμένου-Στόχου (ΚΣ)

Η γλώσσα του κειμένου-πηγή είναι επίσημη και σοβαρή. Πρόκειται για Hochdeutsch, τα λεγόμενα Νέα Υψηλά Γερμανικά. Είναι αυστηρά νομική και δεν περιλαμβάνει σχόλια του μεταφραστή. Το πρωτότυπο κείμενο αποτελείται από ένα κείμενο εισαγωγής, με πιο απλοϊκή και κατανοητή γλώσσα, και από το κύριο μέρος που χωρίζεται σε μικρότερες υπο-ενότητες. Σε αυτό το σημείο, κρίνεται απαραίτητο να διευκρινιστεί ότι το κείμενο που επιλέχθηκε προς μετάφραση αποτελεί απόσπασμα ενός μεγαλύτερου κειμένου, και λόγω των κανονισμών της πτυχιακής εργασίας, έχουν επιλεγεί τα σημαντικότερα στοιχεία του νόμου, όπως για παράδειγμα η στοχοθεσία του.

Όπως αναφέρει και η Nord στο βιβλίο της με τίτλο “Η Μετάφραση ως στοχευμένη δραστηριότητα”, κάθε κείμενο έχει το δικό του σκοπό και μεταφράζεται για ένα

συγκεκριμένο λόγο. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, θεωρείται δεδομένο ότι ο σκοπός δεν αλλάζει από το κείμενο-πηγή στο κείμενο-στόχο, και για το λόγο αυτό δεν διακρίνουμε σημαντικές διαφορές στη γλώσσα και το ύφος του κειμένου.

Όσον αφορά τη λειτουργία και τον τύπο του κειμένου-πηγή, παρατηρείται ότι η αναφορική λειτουργία παραμένει अपараλλάχτη στο κείμενο-στόχο. Ωστόσο, εφόσον πρόκειται για κείμενα που διαθέτουν διαφορετικές πολιτισμικές προσλαμβάνουσες κρίνεται απαραίτητη η πληροφοριακή λειτουργία. Το ύφος παραμένει επίσημο και σοβαρό καθώς και η δομή του κειμένου δεν διαφοροποιείται από το κείμενο-πηγή στο κείμενο-στόχο.

Τέλος, αναφορικά με τον σκοπό του κειμένου-στόχου, ο παραλήπτης αυτή τη φορά είναι το ελληνόφωνο κοινό. Κατά τους Reiss και Vermeer (2014), ο σκοπός της μετάφρασης υπακούει στις προθέσεις του πομπού, σύμφωνα πάντα με το μήνυμα που (αυτός) θέλει να μεταδώσει μέσω του μεταφράσματος. Το μετάφρασμα του πρωτοτύπου στην προκειμένη, αποσκοπεί στην ενημέρωση του ελληνικού κοινού σχετικά με τον νόμο περί ισότητας των φύλων στη Γερμανία και στην προσπάθεια ανάδειξης της διαφορετικής αντιμετώπισης του γυναικείου φύλου, την οποία ο μεταφραστής προσπαθεί να αποδώσει και να κάνει όσο το δυνατόν πιο κατανοητή στο ελληνικό κοινό. Το κείμενο-στόχος οφείλει να ανταποκρίνεται στα ελληνικά δεδομένα και να σέβεται τον πολιτισμό του, δίνοντας κάθε φορά τις απαραίτητες επεξηγήσεις στον αναγνώστη.

3.5. Η θεωρία του Σκοπού

Πριν ξεκινήσουμε λοιπόν να αναλύουμε και να εξηγούμε τους μεταφραστικούς προβληματισμούς που προέκυψαν κατά τη διάρκεια της μεταφραστικής διαδικασίας, θα ήταν εύλογο και πρέπον να αναφερθούμε στη θεωρία του Σκοπού (Nord, 2014), τη λειτουργική αυτή θεωρία, η οποία αποτέλεσε τον άξονα και τον οδηγό στον τρόπο που εν τέλει απέδωσα το κείμενο στη γλώσσα-στόχο, χειρίστηκα και ταξιόνησα τις μεταφραστικές δυσκολίες. Σύμφωνα με τη θεωρία του σκοπού, η μετάφραση είναι μία στοχευμένη δραστηριότητα, που έχει λειτουργική προσέγγιση.

Σύμφωνα με τη θεωρία του σκοπού, κάθε κείμενο δημιουργείται για έναν συγκεκριμένο στόχο και θα πρέπει να υπηρετεί αυτόν τον στόχο. Ο κανόνας του Σκοπού, επομένως,

ορίζεται ως εξής: πρέπει να μεταφράζουμε/διερμηνεύουμε/μιλάμε/γράφουμε με τέτοιο τρόπο, ώστε το κείμενο/η μετάφραση μας να μπορεί να λειτουργήσει στην κατάσταση στην οποία πρόκειται να χρησιμοποιηθεί και με τα άτομα που επιθυμούν να το/την χρησιμοποιήσουν, ακριβώς με τον τρόπο που επιθυμούν να λειτουργήσει (Vermeer, 1989α: 20). Ο μεταφραστής σύμφωνα με την προαναφερθείσα θεωρία, έχει τη δυνατότητα να επιλέξει ανάμεσα σε τρία δυνατά είδη στόχου: στον γενικό στόχο του μεταφραστή, δηλαδή στην εκπόνηση της εκάστοτε μετάφρασης για να εξασφαλίσει τα “προς το ζην”, στον επικοινωνιακό στόχο του μεταφράσματος, δηλαδή να πληροφορήσει τον αναγνώστη και τέλος, στον στόχο συγκεκριμένης στρατηγικής, όπως για παράδειγμα στην υιοθέτηση της κυριολεκτικής γλώσσας, ώστε να γίνουν εμφανείς όλες οι ιδιαιτερότητες της γλώσσας-πηγής. Εν συντομία, ο σκοπός είναι ο στόχος για τον οποίο χρησιμεύει και μεταφράζεται ένα κείμενο. Επιπροσθέτως, αυτό που υπερτονίζει η θεωρία του σκοπού και κανείς μεταφραστής δεν πρέπει να παραβλέπει, είναι ότι ο καθένας από εμάς οφείλει να μεταφράζει συνειδητά, με συνέπεια και με σεβασμό πάντα προς το κείμενο-στόχο. Η θεωρία αυτή δεν υποδεικνύει σε κανέναν μεταφραστή τον τρόπο με τον οποίο θα χειριστεί το κείμενο του, και σε καμία περίπτωση δεν υποστηρίζει ότι υπάρχει μία μόνο σωστή απόδοση. Ο τρόπος που θα λειτουργήσει ο μεταφραστής αποφασίζεται ξεχωριστά για κάθε μεταφραστική περίπτωση, και η απόφαση δεν παίρνεται τόσο από τον μεταφραστή αλλά από τον πελάτη που απευθύνεται στο μεταφραστή, και ζητά τη μετάφραση ενός κειμένου για ένα συγκεκριμένο λόγο. Όσο περισσότερες είναι οι λεπτομέρειες και οι μεταφραστικές εντολές που δίνονται από τον πελάτη, τόσο μεγαλύτερες είναι και οι πιθανότητες να αποδοθεί καλύτερα το κείμενο. Σκοπός του συγκεκριμένου μεταφράσματος είναι να ενημερωθεί το ελληνόφωνο κοινό για το νόμο περί ισότητας των φύλων, και απευθύνεται κυρίως σε μία ομάδα ανθρώπων που ασχολείται με τα πολιτικά και κοινωνικά δρώμενα που λαμβάνουν χώρα σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, όπως για παράδειγμα στη Γερμανία.

3.6. Μεταφραστικές δυσκολίες και επίλυση

Τα προβλήματα στη μετάφραση είναι ορισμένα αντικειμενικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν όλοι οι μεταφραστές κατά τη μετάφραση κειμένων και η μεθοδολογική ικανότητα, η στρατηγική, παίζει καθοριστικό ρόλο στην επίλυσή τους (Κλούρα, 2016).

Για να είμαι ειλικρινής, το παρόν κείμενο ήταν μία αληθινή πρόκληση για εμένα, καθώς το θέμα του ήταν αρκετά εξειδικευμένο και περιείχε πολιτικές και νομικές ορολογίες που γνωρίζει μια συγκεκριμένη ομάδα ανθρώπων όπως παραδείγματος χάρη δικαστές, νομικοί, πολιτικοί. Η ύπαρξη συγκεκριμένης ορολογίας στο κείμενο-πηγή όταν μάλιστα ανήκει σε ένα συγκεκριμένο είδος κειμένου (π.χ. νομικό κείμενο), η οποία πρέπει να μεταφερθεί στη γλώσσας-στόχο αποτελεί επίσης πρόκληση (Baker, 1992). Για να μπορέσουμε να μεταφράσουμε γενικότερα ένα τέτοιου είδους κείμενο απαιτείται φυσικά πρώτα σε μεγάλο βαθμό η κατανόηση του. Η έρευνα και το διάβασμα είναι απαραίτητες συνιστώσες στη μεταφραστική διαδικασία.

Όπως προανέφερα, λοιπόν, προέβησα σε αρκετή έρευνα προτού ξεκινήσω να μεταφράζω, με στόχο την κατανόηση του κειμένου και φυσικά στη συνέχεια την καλύτερη απόδοση των νοημάτων που θέλει να μεταδώσει ο συγγραφέας του πρωτοτύπου. Η στρατηγική που χρησιμοποίησα, και η στρατηγική που χρησιμοποιώ σε κάθε εργασία, είναι να εντοπίζω αρχικά τις άγνωστες λέξεις του κειμένου καθώς και τους ειδικούς όρους. Έκτοτε ξεκινά το δυσκολότερο κομμάτι της μεταφραστικής διαδικασίας ειδικών κειμένων.

Αρχικά αναζήτησα τους όρους σε ηλεκτρονικά λεξικά και σε ιστοσελίδες ορολογίας όπως IATE. Σε περίπτωση που δεν υπήρχε σε αυτές τις ιστοσελίδες η απόδοση του όρου, συνέχιζα την αναζήτηση ψάχνοντας σε νομικά ή πολιτικά άρθρα, σε αντίστοιχες ελληνικές πολιτικές ιστοσελίδες. Ενδέχεται να είναι μια χρονοβόρα διαδικασία, αλλά κρίνεται απαραίτητη για την έγκυρη απόδοση ενός όρου. Η διατήρηση του ύφους του κειμένου δεν μπορώ να πω ότι με δυσκόλεψε ιδιαίτερα, διότι πρόκειται για ένα νομικό κείμενο, στο οποίο δεν επιτρέπονται σχόλια του μεταφραστή, πέρα από μερικές επεξηγήσεις ακρωνυμίων. Στο πρώτο κομμάτι βέβαια του μεταφράσματος εντοπίζεται εκλαΐκευση της γλώσσας, με αποτέλεσμα η ορολογία να είναι σαφώς πιο κατανοητή και εύκολη. Οι κανόνες σε τέτοιου είδους εξειδικευμένα κείμενα είναι πολύ συγκεκριμένοι και δεν μπορούν να παραβιαστούν σε καμία περίπτωση από τον μεταφραστή. Συμπερασματικά, θα ήθελα να επισημάνω ότι το κείμενο προς μετάφραση, παρόλες τις δυσκολίες και τα μεταφραστικά προβλήματα που συνάντησα, ήταν εξαιρετικά ενδιαφέρον και μου έδωσε μοναδικές γνώσεις που σε άλλη περίπτωση δεν θα είχα την ευκαιρία να αποκτήσω. Ακριβώς εδώ έγκειται η “ομορφιά” αν θέλετε της μετάφρασης, η δυνατότητα που δίνει στο μεταφραστή, ακόμα και στον “εν δυνάμει”, να έρθει σε επαφή με έναν καινούριο κόσμο, να διευρύνει τον γνωστικό του ορίζοντα και εν τέλει να

εμπλουτιστεί με γνώσεις-εφόδια, χρήσιμα για την επαγγελματική του σταδιοδρομία. Παρακάτω θα γίνει μια εκτενής αναφορά και ανάλυση των μεταφραστικών δυσκολιών του κειμένου καθώς και μια προσπάθεια επεξήγησης και ανάλυσης της τελικής επιλογής μου.

Κατά την Christiane Nord στην «Μετάφραση ως στοχευμένη δραστηριότητα», τα μεταφραστικά προβλήματα αντιμετωπίζονται «κατά κατιούσα σειρά» σε μία λειτουργική μετάφραση. Πιο συγκεκριμένα, ο μεταφραστής καλείται να διαχειριστεί τα μεταφραστικά προβλήματα αρχικά σε πραγματολογικό, στη συνέχεια σε πολιτισμικό και τέλος σε γλωσσικό επίπεδο. Μάλιστα, στο συγκεκριμένο βιβλίο η Nord διακρίνει τα μεταφραστικά προβλήματα σε τέσσερα είδη, σύμφωνα με την λειτουργική κατηγοριοποίησή τους. Πρόκειται για τα πραγματολογικά, τα πολιτισμικά, τα γλωσσικά και τα ιδιάζοντα μεταφραστικά προβλήματα (Nord, 2014).

Αναλυτικότερα, τα πραγματολογικά προβλήματα προκύπτουν από τις διαφορετικές περιστάσεις του κειμένου-πηγή και του κειμένου-στόχου και εντοπίζονται με τη σύγκριση εξωκειμενικών παραγόντων, ενώ τα πολιτισμικά προβλήματα ανακύπτουν από τις διαφορές που εντοπίζονται στις νόρμες και τις συμβάσεις των εμπλεκόμενων πολιτισμών. Με την σειρά τους, τα γλωσσικά προβλήματα απορρέουν από δομικές διαφορές της σύνταξης, του λεξιλογίου και των υπερτεμαχιακών στοιχείων των δύο γλωσσών. Τέλος, τα ιδιάζοντα προβλήματα είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με συγκεκριμένο Κείμενο-Πηγή και οι λύσεις των ιδιαζόντων προβλημάτων δεν μπορούν να γενικευτούν. Επομένως, η διαχείρισή τους είναι στο χέρι του μεταφραστή (Nord, 2014).

3.6.1 Πραγματολογικά προβλήματα

Η πρώτη κατηγορία μεταφραστικών προβλημάτων που τίθεται υπό εξέταση είναι αυτή των πραγματολογικών, σύμφωνα με τη Nord. Τα πραγματολογικά μεταφραστικά προβλήματα απορρέουν από τις διαφορές των επικοινωνιακών καταστάσεων εντός των οποίων χρησιμοποιούνται τα κείμενα αφετηρίας και υποδοχής (Κελάνδριας, 2016). Ακόμη, η σύγκριση των εξωκειμενικών παραγόντων αποτελεί επιτακτική ανάγκη για την εξέταση των πραγματολογικών μεταφραστικών προβλημάτων, όπως έχει ήδη

αναφερθεί. Οι παράγοντες αυτοί απαρτίζονται από τον πομπό και τον δέκτη του εκάστοτε κειμένου, την λειτουργία, τον χρόνο, τον χώρο, το μέσο και το κίνητρο.

Στο συγκεκριμένο κείμενο, ο μοναδικός παράγοντας που διαφοροποιείται από τη γλώσσα-πηγή στη γλώσσα-στόχο είναι αυτός του δέκτη. Συγκεκριμένα, ο δέκτης του πρωτοτύπου κειμένου είναι το γερμανόφωνο κοινό, ενώ ο δέκτης του μεταφράσματος είναι το ελληνόφωνο κοινό. Επίσης, δεδομένου ότι ο νόμος περί ισότητας θεσπίστηκε και εφαρμόστηκε το 2015 και αφορά τη δεδομένη χρονική στιγμή, υπάρχει μία απόκλιση στο χρονικό πλαίσιο. Παρόλα αυτά, οι χρόνοι σύνταξης του κειμένου-πηγή διατηρήθηκαν στο κείμενο-στόχο, εξασφαλίζοντας έτσι την αμεσότητα.

Μερικά πραγματολογικά παραδείγματα αποτελούν:

1. η λέξη *mobiles Arbeiten* μπορεί να προκαλέσει σύγχυση στο ελληνικό κοινό εάν προσπαθήσει να τη μεταφράσει κατά-λέξη. Μερικές από τις αποδόσεις που θα βρούμε αναζητώντας σε λεξικά είναι: εργασία μέσω κινητών συσκευών, κινητή εργασία, κινητή απασχόληση και ευέλικτη απασχόληση. Καμία όμως από αυτές τις αποδόσεις δεν ανταποκρίνεται στη σημασία του πρωτοτύπου κειμένου και στο νόημα που θέλει να μεταδώσει ο συγγραφέας. Με τον όρο “mobiles Arbeiten” εννοείται η κυλιόμενη εργασία, η εργασία δηλαδή με κυλιόμενο ωράριο, με βάρδιες.
2. ένα ακόμη παράδειγμα θα μπορούσε να αποτελέσει η γερμανική πρόταση : “Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern”. Η πρώτη μετάφραση που μας έρχεται στο νου είναι: “Μέτρα για την ισότητα γυναικών και ανδρών”. Στη συγκεκριμένη περίπτωση όμως θα χρειαστεί να “επέμβουμε” με την προσθήκη μίας λέξης, για να αντιληφθεί το ελληνικό κοινό με ακρίβεια το νόημα του πρωτοτύπου κειμένου. Η μετάφραση που έδωσα εν τέλει είναι “Μέτρα για τη διασφάλιση της ισότητας γυναικών και ανδρών”. Το νόημα της πρότασης παραμένει το ίδιο, δεδομένου όμως του διαφορετικού δέκτη η γλώσσα προσαρμόζεται και αλλάζει. Πολλές φορές η κατά-λέξη μετάφραση μας οδηγεί σε λανθασμένα μεταφράσματα και ως εκ τούτου σε λανθασμένα μηνύματα. Αποτελεί χρέος του μεταφραστή, η “ευελιξία” αυτή αν θέλετε ανάμεσα στη γλώσσα-πηγή και στη γλώσσα-στόχο και ίσως χρειαστεί μερικές φορές να προσθέσει ή ακόμη και να παραλείψει λέξεις για την σωστότερη απόδοση του νοήματος.

3. στην πρόταση του πρωτοτύπου “..und wie Männer insbesondere motiviert werden sollen, entsprechende Vereinbarkeitsangebote stärker in Anspruch zu nehmen.” η πρώτη μετάφραση που μας έρχεται στο νου είναι “ και ιδιαίτερα οι άνδρες πρέπει να ενθαρρυνθούν και να χρησιμοποιήσουν περισσότερο τις σχετικές προσφορές για τη συμβατότητα” (στιγμιαίος μέλλοντας). Αυτό που πρέπει να προσέξουμε, όμως, είναι ότι ο συγγραφέας του πρωτοτύπου δεν αναφέρεται για κάτι που πρέπει να γίνει μία φορά στο μέλλον, για κάτι στιγμιαίο, εν αντιθέσει είναι κάτι που πρέπει να γίνεται στο μέλλον συνεχόμενα και εξακολουθητικά, υπερτονίζοντας έτσι τη σημασία του και δίνοντας έμφαση. Γι' αυτό και εγώ επέλεξα να το μεταφράσω ως “και ιδιαίτερα οι άνδρες πρέπει να ενθαρρύνονται και να χρησιμοποιούν περισσότερο στις σχετικές προσφορές για τη συμβατότητα”.

3.6.2 Πολιτισμικά μεταφραστικά προβλήματα

Συνεχίζοντας, η δεύτερη κατηγορία σχετίζεται με τα πολιτισμικά μεταφραστικά προβλήματα ή αλλιώς προβλήματα διαπολιτισμικότητας. Τα πολιτισμικά μεταφραστικά προβλήματα απορρέουν από τις διαφορές στις συμβάσεις μεταξύ των πολιτισμών στους οποίους αφορούν τα κείμενα αφετηρίας και υποδοχής. Παραδείγματα τέτοιων προβλημάτων είναι οι μονάδες μέτρησης, οι συμβάσεις που διέπουν τα είδη και τους τύπους των κειμένων, μορφές καθημερινής επικοινωνίας, διαφορές στις νόρμες, τις συμβάσεις και το ύφος. (Κελάνδριας, 2016). Τα συγκεκριμένα προβλήματα, όπως επεξηγήθηκε παραπάνω, αφορούν στους πολιτισμούς των δύο γλωσσών και πιο συγκεκριμένα στις διαφορές τους. Αυτά τα προβλήματα ενδέχεται να πηγάζουν από διαφορετικές πρακτικές, αξίες, πεποιθήσεις, κοινωνικές δομές ή ιστορικούς παράγοντες.

1. Καταρχάς στην πρόταση “der Ständige Ausschluss des Großen Senats des Bundesrechnungshofes zu hören ist.” βρίσκεται το απαρέμφατο hören, το οποίο σημαίνει ακούω, ακούω προσεκτικά, μαθαίνω. Στην συγκεκριμένη πρόταση βέβαια, χρησιμοποιείται με την μεταφορική του έννοια και όχι με την κυριολεκτική. Αυτό που θέλει να πει ο συγγραφέας είναι ότι “πρέπει να συμφωνεί ή ακόμη καλύτερα να συμμορφωθεί με την Μόνιμη Επιτροπή της Μεγάλης Επιτροπής του Ομοσπονδιακού

Λογιστικού Ελέγχου.” Είναι πολύ εύκολο να “παραπλανηθεί” ο μεταφραστής από τη μεταφορική χρήση λέξεων σε μία ξένη γλώσσα.

2. Στο πρωτότυπο κείμενο εν συνεχεία, υπάρχουν κάποιοι όροι οι οποίοι εμφανίζονται κατά κύριο λόγο με τα ακρωνύμια τους μέσα στο κείμενο. Μερικά παραδείγματα αποτελούν:

Ο Ομοσπονδιακός Νόμος Περί Ισότητας : BGleiG

Ο Νόμος Σύστασης Ομοσπονδιακών Επιτροπών : BGremBG

Η Ομοσπονδιακή Επίσημη Εφημερίδα : BGBl

Σε καμία από τις τρεις περιπτώσεις δεν εντοπίζεται ισοδυναμία και αντιστοιχία με την ελληνική γλώσσα. Οι έννοιες αυτές ανήκουν αυτές κάθε αυτές στο γερμανικό πολιτισμό και παρόλο που μπορεί εύκολα ένας μεταφραστής να αντιληφθεί την έννοια τους, αναφορικά με τα ακρωνύμια δεν υφίσταται κάποια αντιστοιχία. Για το λόγο αυτό λοιπόν, αποφάσισα να γίνω ευρηματική και να δημιουργήσω νέα ακρωνύμια, τα οποία θα αντιστοιχούν στις παραπάνω έννοιες και θα γίνονται ευκόλως κατανοητά από τον Έλληνα αναγνώστη:

Ομοσπονδιακός νόμος περί ισότητας : ONΠΙ

Νόμος σύστασης ομοσπονδιακών επιτροπών : ΝΣΟΕ

Ομοσπονδιακή επίσημη εφημερίδα : ΟΜΕ

3.6.3 Γλωσσικά μεταφραστικά προβλήματα

Η τρίτη κατηγορία μεταφραστικών προβλημάτων είναι αυτή των γλωσσικών ή αλλιώς των διαγλωσσικών. Τα διαγλωσσικά προβλήματα απορρέουν από τις δομικές διαφορές στο λεξιλόγιο, τη σύνταξη και, γενικώς, τη δομή του ζεύγους γλωσσών (Κελάνδριας, 2016).

Οι πιο συνήθεις γλωσσικές μεταφραστικές δυσκολίες σχετίζονται με τις λεγόμενες “αμφιλεγόμενες μεταφράσεις”, όπου στην περίπτωση αυτή μία λέξη μπορεί να έχει πολλαπλές μεταφράσεις και ερμηνείες ανάλογα με το εκάστοτε πλαίσιο και περιεχόμενο, και για το λόγο αυτό ο μεταφραστής οφείλει να είναι εξαιρετικά προσεκτικός ως προς

την απόδοση που θα δώσει, έτσι ώστε να μην προκληθεί σύγχυση του νοήματος. Μερικά παραδείγματα γλωσσικών προβλημάτων αποτελούν:

A) η λέξη *Unternehmen* έχει πολλές σημασίες όπως επιχειρήσεις, οργανισμοί, εγχειρήματα. Στη συγκεκριμένη περίπτωση (Unternehmen des Bundes) η λέξη Unternehmen μπορεί να αποδοθεί μόνο ως οργανισμοί της ομοσπονδίας καθώς αναφέρεται σε οργανισμούς που λειτουργούν σε πλαίσιο ομοσπονδιακής δομής.

B) η λέξη *Vorbereitungsdienst* έχει πολλές σημασίες όπως προπαρασκευαστική υπηρεσία, περίοδος άσκησης, εκπαιδευτική άσκηση και πρακτική άσκηση. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η λέξη Vorbereitungsdienst μπορεί να αποδοθεί μόνο ως πρακτική άσκηση καθώς αναφέρεται στην πρακτική που οφείλουν να υποβληθούν οι ενδιαφερόμενοι-ες για να αναλάβουν διοικητικά και εποπτικά καθήκοντα.

Γ) η λέξη *Änderungen* έχει πολλές σημασίες όπως αλλαγές, αναθεωρήσεις, διαφοροποιήσεις, τροποποιήσεις και εναλλαγές. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, και εφόσον πρόκειται για ένα αμιγώς νομικό κείμενο, η ερμηνεία που κρίνεται ως πιο κατάλληλη είναι η λέξη διαφοροποιήσεις, καθώς είναι πιο επίσημη. Όλες οι παραπάνω ερμηνείες έχουν ακριβώς την ίδια σημασία, έγκειται όμως στην κρίση του μεταφραστή ποια είναι η πιο κατάλληλη με γνώμονα το ύφος του περιεχομένου.

Δ) άλλη μία δυσκολία που προκύπτει από το επίσημο ύφος του κειμένου είναι στη φράση "*Ziele des Gesetzes*", η οποία θα μπορούσε πολύ εύκολα να μεταφραστεί ως "Στόχοι του νόμου". Δεδομένης όμως της επίσημης γλώσσας, η σωστή απόδοση είναι "Στοχοθεσία του νόμου".

Ε) η λέξη *Planstelle* έχει διάφορες αποδόσεις όπως κενή θέση εργασίας, θέση απασχόλησης, μόνιμη θέση και οργανική θέση. Η καταλληλότερη απόδοση για το δικό μας κείμενο είναι η οργανική θέση. Ο όρος "οργανικές θέσεις εργασίας" αναφέρεται σε θέσεις εργασίας που είναι μόνιμες ή με μακροπρόθεσμο χαρακτήρα σε αντίθεση με αυτές που είναι προσωρινές ή με βραχυπρόθεσμο χαρακτήρα.

ΣΤ) ένας ακόμη πολύ σημαντικός παράγοντας που έπρεπε να προσέξω δεδομένου του επίσημου ύφους του κειμένου είναι η ονοματοποίηση και ο ουδέτερος λόγος. (π.χ όχι ο στόχος του νόμου είναι να αυξηθούν...αλλά ο στόχος του νόμου είναι η αύξηση του ποσοστού..) ή σε άλλη περίπτωση (όχι το ποσοστό δεν αυξήθηκε...αλλά δεν εντοπίζεται αύξηση του ποσοστού). Σε επίσημα κείμενα όπως το παρόν, η ονοματοποίηση των ρημάτων και ο ουδέτερος λόγος κρίνονται αναπόσπαστα κριτήρια, ειδάλλως χάνεται το ύφος του κειμένου και παρεμποδίζεται ο τελικός σκοπός του.

Z) πρόκληση για εμένα επίσης αποτέλεσαν οι γερμανικές λέξεις: *unterrepräsentiert* και *überrepräsentiert*. Στα περισσότερα ηλεκτρονικά λεξικά και σε αρκετές ιστοσελίδες αποδίδονται ως υποεκπροσωπούμενος και υπερεκπροσωπούμενος αντίστοιχα. Αυτές οι λέξεις δεν είναι τόσο συνήθεις στον καθημερινό λόγο, παρόλο που καταλαβαίνει εύκολα κάποιος την σημασία τους. Για το λόγο αυτό, λοιπόν, επέλεξα να τις μεταφράσω ως .. φύλο με υψηλή εκπροσώπηση και φύλο με χαμηλή εκπροσώπηση αντίστοιχα. Μια άλλη λύση θα μπορούσε να είναι η εκπροσώπηση άνω/κάτω του ορίου. Αντίστοιχα παρακάτω αντί για τα ρήματα *υπερεκπροσωπούνται* και *υποεκπροσωπούνται* μπορούμε να πούμε εκπροσωπούνται με υψηλό/χαμηλό ποσοστό.

H) Η γερμανική αποτελεί μία συνθετική γλώσσα και η δημιουργία και η χρήση σύνθετων λέξεων αποτελεί μία βασική λειτουργία της (Wills, 1986). Αντιθέτως, η ελληνική είναι περιφραστική και σπάνια εκφράζονται ολόκληρα νοήματα με συνθετικές λέξεις. Ο μεταφραστής λοιπόν καταφεύγει, συχνά, στην τεχνική της περίφρασης με στόχο να αποδώσει όσο το δυνατόν καλύτερα έναν σύνθετο όρο στα ελληνικά. Έντονο παράδειγμα σύνθετων λέξεων στο κείμενο μας αποτελούν οι ονομασίες των νόμων (Bundesgleichstellungsgesetz, Bundesgremienbesetzungsgesetz, Bundeselterngeld, Elternzeitgesetz, Bundespersonalvertretungsgesetz). Είναι αυτονόητο, πως στην ελληνική γλώσσα δεν υφίστανται τόσο σύνθετες λέξεις και ούτε μπορούν να μεταφραστούν μονολεκτικά. Μερικές από τις αποδόσεις που έδωσα είναι οι εξής: Ομοσπονδιακός νόμος περί ισότητας, Νόμος σύστασης ομοσπονδιακών επιτροπών, Ομοσπονδιακή παροχή γονικής άδειας, Νόμος γονικής άδειας, και Νόμος εκπροσώπησης προσωπικού της ομοσπονδίας.

Τέλος, στην κατηγορία των γλωσσικών προβλημάτων, εμπίπτουν φυσικά, και οι συντομογραφημένες λέξεις, οι οποίες σύμφωνα με τον Zipf, υπάρχουν για λόγους γλωσσικής οικονομίας, τόσο στη χρήση της κοινής όσο και της ειδικής γλώσσας (Zipf, 1965). Επειδή στην ειδική γλώσσα, οι ομιλητές επιδιώκουν περισσότερο να εξοικονομήσουν χρόνο και προσπάθεια, δηλαδή στοχεύουν στην γλωσσική οικονομία, υπάρχει μεγαλύτερος αριθμός συντομογραφημένων λέξεων απ' ότι στην κοινή γλώσσα (Κελάνδριας, 2007). Οι συντομογραφίες αποτελούνται από τα αρχικά γράμματα των λέξεων, όπου καθένα προφέρεται ξεχωριστά, ως φθόγγος, ανεξάρτητα από την προφορά του στην αρχική λέξη (Bauer, 1989). Μερικές συντομογραφίες που συνάντησα στο πρωτότυπο κείμενο είναι οι ακόλουθες: **BGBI**, **BGremBG**, **BGleiG**. Όπως ανέφερα και στα πολιτισμικά μεταφραστικά προβλήματα, αποφάσισα μεταφράζοντας αυτές τις

συντομογραφίες, να τις μετατρέψω στα ελληνικά (**ΟΜΕΕ** (Ομοσπονδιακή επίσημη εφημερίδα), **ΝΣΟΕ** (Νόμος σύστασης ομοσπονδιακών επιτροπών) , **ΟΝΠΙ** (ομοσπονδιακός νόμος περί ισότητας)).

3.6.4 Ιδιάζοντα μεταφραστικά προβλήματα

Στην τέταρτη και τελευταία κατηγορία εντοπίζονται τα προβλήματα τα οποία σχετίζονται άμεσα με το πρωτότυπο κείμενο, όμως δεν μπορούν να γενικευτούν και να συγκαταλεχθούν σε μία συγκεκριμένη κατηγορία. Τα κειμενοϊδιομορφικά προβλήματα απορρέουν από τις ιδιαιτερότητες του κειμένου αφετηρίας που δεν μπορούν να ενταχθούν σε κάποια από τις παραπάνω κατηγορίες (Κελάνδριας, 2016). Το πρωτότυπο κείμενο μπορώ να πω πως είναι αρκετά καλογραμμένο και γίνεται χωρίς ιδιαίτερη δυσκολία κατανοητό ακόμη και από τον μη-ειδικό σε αμιγώς νομικά κείμενα.

Τα ακρωνύμια όπως ανέφερα και παραπάνω καθώς και κάποιες συγχίσεις λόγω του διαφορετικού μας πολιτισμού, δεν αποτέλεσαν εμπόδιο στη διεξαγωγή του μεταφράσματος. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια του κειμένου συναντήσαμε αρκετούς νόμους που δεν υφίστανται στην ελληνική νομοθεσία (όπως για παράδειγμα ο Ομοσπονδιακός Νόμος για την παροχή γονικής φροντίδας ή ο Νόμος για την παροχή άδειας για την φροντίδα του μικρού παιδιού ή ο Νόμος εκπροσώπησης προσωπικού της ομοσπονδίας). Οι ονομασίες των νόμων αυτών είναι άγνωστες στο ελληνικό κοινό και δεν ανταποκρίνονται στην ελληνική πραγματικότητα. Παρόλο που το ελληνόφωνο κοινό δεν γνωρίζει αυτούς τους νόμους, κατανοούνται και μεταφράζονται εύκολα.

Επιπροσθέτως, στο πρωτότυπο κείμενο προς μετάφραση θα παρατηρήσουμε αρκετές επαναλήψεις λέξεων και φράσεων, μερικές εκ των οποίων είναι :

Gleichstellungsplan, über/unterrepräsentiert, Zahl, Maßnahmen, Familien-Pflegaufgaben. Σε αυτές τις περιπτώσεις δεν έγινε απαλοιφή των επαναλαμβανόμενων όρων. Διατηρήθηκε η συχνότητα αναφοράς τους κανονικά στο κείμενο-στόχο.

Μία περίπτωση που χρήζει προσοχής είναι η λέξη *tatsächlich*. Η λέξη *tatsächlich* σημαίνει κατά κύριο λόγο πραγματικός. Σε ένα όμως νομικό κείμενο δεν μπορεί να αποδοθεί ως πραγματικός αλλά ως ουσιαστικός.

“..η ουσιαστική εφαρμογή ισότητας των φύλων”. Η νομολογία στη Γερμανία αναφέρεται στη συλλογή των αποφάσεων των δικαστηρίων, οι οποίες δημιουργούν νομικό προηγούμενο και ερμηνεύουν το νομικό σύστημα της χώρας. Υπάρχει διάκριση μεταξύ ουσιαστικής και τυπικής δικαίου στον νομικό χώρο και αφορά τη φύση των νομικών κανόνων ή αποφάσεων. Η ουσιαστική έννοια του νόμου στηρίζεται αποκλειστικά στο περιεχόμενό του, ενώ η έννοια του τυπικού νόμου αναφέρεται αποκλειστικά στη μορφή και στη διαδικασία έκδοσής του (Πρεβεδούρου Ε.Β.). Η Ουσιαστική Νομολογία (Substantive Law) αναφέρεται στην ουσία ή την ουσιαστική πτυχή της απόφασης. Αυτό περιλαμβάνει την ερμηνεία και την εφαρμογή του νόμου σε ένα συγκεκριμένο νομικό ζήτημα. Στην ουσία, πρόκειται για το "τι" αποφασίζεται σε ένα συγκεκριμένο θέμα.

Η **ουσιαστική** εφαρμογή της ισότητας των δύο φύλων στη γερμανική νομολογία αναφέρεται στην προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς της κοινωνίας, συμπεριλαμβανομένων των νομικών πτυχών. Στη Γερμανία, αυτή η αρχή είναι ενσωματωμένη στο σύνταγμα και σε διάφορους νομικούς κανόνες.

Σημαντικά στοιχεία περιλαμβάνουν:

- **Σύνταγμα (Grundgesetz):** Το γερμανικό σύνταγμα θεσπίζει την αρχή της ισότητας και την απαγόρευση των διακρίσεων βάσει του φύλου (άρθρο 3).
- **Νομοθεσία για την Ισότητα:** Η Γερμανία έχει νομοθεσία που απαγορεύει τις διακρίσεις βάσει του φύλου σε διάφορους τομείς, όπως η εργασία, η εκπαίδευση και οι υπηρεσίες.
- **Ισότητα στην Εργασία:** Υπάρχουν νομοθετικά μέτρα για την προώθηση της ισότητας στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των προγραμμάτων για την ίση αμοιβή για ίση εργασία και μέτρων κατά των διακρίσεων στην απασχόληση (όπως είδαμε και στο μετάφρασμα) και τέλος,
- **Προαγωγή της Ισότητας στην Κοινωνία:** Διάφορες πρωτοβουλίες και προγράμματα υποστηρίζουν την προαγωγή της ισότητας των φύλων σε άλλους τομείς της κοινωνίας, όπως η πολιτική, η εκπαίδευση και η υγεία.

Η γερμανική νομολογία, καταλαβαίνουμε λοιπόν, πως επιδιώκει να διασφαλίσει τη συμμόρφωση με τις αρχές της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων βάσει του φύλου σε όλους τους τομείς της κοινωνίας. Μπορεί για τα ελληνικά δεδομένα να είναι άγνωστη- και ίσως ουτοπική- η παραπάνω πρωτοβουλία, γι' αυτό και πρόκειται

για ένα ιδιάζον μεταφραστικό πρόβλημα, γιατί αφορά αυτά κάθε αυτά τα γερμανικά δεδομένα.

Επίλογος

Όπως γίνεται αντιληπτό από τα παραπάνω, η μετάφραση ειδικών κειμένων με νομικούς, πολιτικούς, και δικονομικούς όρους μπορεί να αποτελέσει πρόκληση για τον μεταφραστή, καθώς η διατήρηση των σημαντικών στοιχείων του πρωτοτύπου κειμένου είναι αναγκαία για την ορθή και ακέραια απόδοση των γεγονότων. Ακόμη περισσότερο όταν πρόκειται για γεγονότα που καθορίζουν τον σύγχρονο κόσμο και συμβάλλουν στην βελτίωση του.

Ο νόμος περί ισότητας των φύλων αποτελεί πραγματικά ένα σπουδαίο βήμα στην ιστορία της ανθρωπότητας, μία προσπάθεια που δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να υποβαθμιστεί και να παρακωλυθεί από κανέναν. Η Γερμανία για ακόμη μία φορά υποδεικνύει σε ολόκληρη την Ευρώπη, ότι σέβεται και εκτιμά τις δυνατότητες εξίσου και των δύο φύλων και σε καμία περίπτωση δεν υποβαθμίζει το γυναικείο φύλο που μάχεται ανά τους αιώνες να διεκδικήσει τα αυτονόητα. Για άλλη μία φορά η Γερμανία κάνει την αρχή και δίνει το καλό παράδειγμα, για μία καλύτερη, ισότιμη και δημοκρατική -με όλη την έννοια της λέξης- κοινωνία. Παρόλα αυτά, πρέπει να σημειωθεί ότι καμία κοινωνία δεν είναι απόλυτα ισότιμη και υπάρχει πάντα χώρος για βελτίωση. Η Γερμανία, όπως και άλλες χώρες, συνεχίζει να εργάζεται για τη βελτίωση της ισότητας των φύλων μέσω διαφόρων πολιτικών και πρωτοβουλιών.

Εβδομήντα τέσσερα χρόνια μετά την υπογραφή της Παγκόσμιας Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών, το 1948, ο κόσμος ακόμα παλεύει για να διεκδικήσει τα ήδη κατοχυρωμένα δικαιώματά του. Ας βοηθήσουμε και εμείς οι μεταφραστές από τη δική μας σκοπιά να υλοποιηθεί πιο γρήγορα και πιο αποτελεσματικά αυτό το έργο και ας συμβάλλουμε όλοι μαζί στην προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και στην εξάλειψη δυσμενών συνθηκών και διαφορετικής αντιμετώπισης λόγω φύλου, οικογενειακής κατάστασης, καταγωγής και πολλά άλλα.

Βιβλιογραφία

A) ελληνική

Κελάνδριας, Π.Ι. (2007) Η Μετάφραση των Οικονομικών Κειμένων. Αθήνα: Δίαυλος

Κελάνδριας Π.Ι. (2016). Λειτουργική Διδακτική της Μετάφρασης. Αθήνα: Δίαυλος

Nord, C (2014). Η Μετάφραση ως στοχευμένη δραστηριότητα: Εισαγωγή στις λειτουργικές προσεγγίσεις. (Σίμος Π. Γραμμενίδης, Δέσποινα Δ. Λάμπρου, μετάφραση) Αθήνα: Δίαυλος

B) ξενόγλωσση

Baker, M. (1992) In other Words. A Coursebook on Translation. London: Routledge

Bauer, L. (1989) English Word Formation Cambridge: Cambridge University Press
Chestermann (ed.

Reis, K. and Vermeer, H.J. (2014) Towards a General Theory of Translational Actoin. London: Routledge

Wilss W. (1986) Wortbildungstendenzen in der deutschen Gegenwartssprache. Tübingen: Theoritishe Grundlagen- Beschreibungs-Anwendung

Zipf, G.K. (1965) The Phychobiology of Language. An Introduction to Dynamic Philology. Cambridge Massachusetts: M.I.T. Press

Πρεβεδούρου Ε.Β. (2022) Πηγές του διοικητικού Δικαίου (Γενικό Διοικητικό Δίκαιο, 19-10-2015, 5-2-2018, 22-3-2022) αναρτήθηκε από:

<https://www.prevedourou.gr/%CF%80%CE%B7%CE%B3%CE%AD%CF%82-%CF%84%CE%BF%CF%85-> (τελευταία επίσκεψη: 6/2/2024)

B) ξενόγλωσση

BMFSFJ: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019).

Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes. Bundesgleichstellungsgesetz, Bundesgremienbesetzungsgesetz

αναρτήθηκε από: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-der-bundesverwaltung-und-in-den-gerichten-des-bundes-83816> (τελευταία επίσκεψη: 6/2/2024)

Bundesgesetzblatt (BGBl) -Alle Ausgaben. Αναρτήθηκε από: <https://dejure.org/BGBl> (τελευταία επίσκεψη: 6/2/2024)

Bundesministerium der Justiz, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland Art 3.

Αναρτήθηκε από: https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html (τελευταία επίσκεψη: 6/2/2024)

Ηλεκτρονικά λεξικά

Glosbe. Das Deutsch-Griechisch Wörterbuch. Αναρτήθηκε από: <https://el.glosbe.com/de/el>

IATE. European Union Terminology.

Αναρτήθηκε από: <https://iate.europa.eu/home>

Linguee. Das Deutsch-Griechisch Wörterbuch. Αναρτήθηκε από: <https://www.linguee.gr/%CE%B5%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AC-%CE%B3%CE%B5%CF%81%CE%BC%CE%B1%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AC>

<https://www.linguee.gr/%CE%B5%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AC-%CE%B3%CE%B5%CF%81%CE%BC%CE%B1%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AC>

PONS. Das Deutsch-Griechisch Wörterbuch. Αναρτήθηκε από:

<https://el.pons.com/%CE%BC%CE%B5%CF%84%CE%AC%CF%86%CF%81%CE%B1%CF%83%CE%B7/%CE%B3%CE%B5%CF%81%CE%BC%CE%B1%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AC-%CE%B5%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AC>