

Distr.: General
1 November 2004
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادة ١٨ من
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
التقرير الدوري السادس للدول الأطراف

النمسا*

* يتم إصدار هذه الوثيقة بدون تحرير رسمي.
للاطلاع على التقرير الأولي الذي قدمته حكومة النمسا، انظر الوثيقة CEDAW/C/5/Add.17، وقد نظرت فيه اللجنة في دورتها الرابعة. وللإطلاع على التقرير الدوري الثاني الذي قدمته حكومة النمسا، انظر CEDAW/C/13/Add.27، وقد نظرت فيه اللجنة في دورتها العاشرة. وللإطلاع على التقريرين الدوريين الثالث والرابع اللذين قدمتهما حكومة النمسا معاً انظر CEDAW/C/AUT/3-4، وقد نظرت فيهما اللجنة في دورتها الثالثة والعشرين. وللإطلاع على التقرير الدوري الخامس الذي قدمته حكومة النمسا انظر CEDAW/C/AUT/5 وقد نظرت فيه اللجنة في دورتها الثالثة والعشرين.

الصفحة	المحتويات	الفصل
٧	المقدمة	
٨	تنفيذ التوصيات المتعلقة بالنمسا، التقارير الثالث والرابع والخامس المقدمة إلى اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	أولا -
٨	التوصية ٢١٩	
٨	التوصية ٢٢٤	
٨	التوصية ٢٢٥	
٨	التوصية ٢٢٦	
١٠	التوصية ٢٢٧	
١٢	التوصية ٢٢٨	
١٤	التوصية ٢٢٩	
١٥	التوصية ٢٣٠	
١٧	التوصية ٢٣١	
١٧	التوصية ٢٣٢	
١٨	التوصيتان ٢٣٣ و ٢٣٤	
٢٥	التوصية ٢٣٥	
٢٨	التوصية ٢٣٦	
٢٩	التوصية ٢٣٧	
٣٠	التوصية ٢٣٨	
٣٠	التوصية ٢٣٩	
٣٢	التوصية ٢٤٠	
٣٢	التوصية ٢٤١	
٣٣	التوصية ٢٤٣	
٣٣	تنفيذ الاتفاقية	ثانيا -
٣٣	المادة ٢	
٣٤	المادة ٢، الحرف (أ)	
	إدخال تعديلات على التشريع المتعلق بالمساواة	
٣٦	المادة ٢، الحروف (ب) إلى (و)	
	تعديل قانون المساواة في المعاملة في الخدمة الاتحادية	

- تنفيذ القانون الأوروبي
- ٣٨ المادة ٢، الحرف (هـ)
- القانون الاتحادي الذي ينظم منح العقود لعام ٢٠٠٢
- ٣٨ المادة ٢، الحرف (ز)
- القانون الجنائي والإجراءات الجنائية المتصلة بالجرائم الجنسية
مساندة الضحايا أثناء المحاكمات
- القانون الاتحادي المعني بتوفير الحماية من العنف المنزلي
تشويه الأعضاء التناسلية
- فرض عقوبات أشد على الجرائم الجنسية
- قانون تعديل القانون الجنائي لعام ٢٠٠٤ - الاغتصاب داخل الزواج
- ٤٢ المادة ٣
- التشريع
الفنون
- التخطيط المكاني والسياسات الإقليمية
- النهوض بالمرأة في إطار التعاون الإنمائي النمساوي
- النهوض بالفتيات الإثنية
- ٤٧ المادة ٤
- ٤٧ المادة ٤، الرقم ١
- خطط النهوض بالمرأة
- التوفيق بين التزامات العمل والالتزامات المنزلية
- استراتيجيات تعميم مراعاة المنظور الجنساني
- ٥٢ المادة ٥
- ٥٢ المادة ٥، الحرف (أ)
- التغلب على القولية النمطية لدوري الرجل والمرأة
- مكافحة العنف المنزلي
- ٥٥ المادة ٥، الحرف (ب)
- حضانة الأطفال المشتركة
- ٥٥ المادة ٦
- الاتجار بالنساء/الدعارة
- التدابير المتخذة لمنع استغلال الأطفال جنسيا

- ٥٦ المادة ٧
- ٥٦ المادة ٧، الحرف (أ)
- المرأة في المناصب السياسية والمناصب العامة
- ٥٨ المادة ٧، الحرف (ب)
- المرأة في القوات المسلحة
- تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإدارة البلدية
- ٦٠ المادة ٨
- تمثيل المرأة على الصعيد الدولي وعملها في المنظمات الدولية
- الألعاب الرياضية الدولية
- ٦١ المادة ١٠
- حصول المرأة على التعليم
- ٦٣ المادة ١٠، الحروف (أ) و (ب) و (د)
- الشروط المسبقة القانونية
- ٦٣ المادة ١٠، الحرف (ج)
- تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجال التعليم
- إعطاء الأولوية لـ "توجيه المرأة مهنياً، والبنات والتكنولوجيا"
- مبدأ "التعليم المختلط الهادف"
- المرأة في مجال الأبحاث والتكنولوجيا
- الدراسات الخاصة بالمرأة
- النهوض بالمرأة في مجال العلوم والأبحاث
- التدابير القانونية المتخذة والرامية إلى تحقيق المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة في الجامعات
- تعليم البالغين
- ٧٤ المادة ١٠، الحرف (هـ)
- التدابير التعليمية التي تستهدف المهاجرات
- ٧٥ المادة ١٠، الحرف (و)
- التأخر في استكمال الدراسة
- ٧٦ المادة ١٠، الحرف (ز)
- التدريبات البدنية والرياضة
- ٧٦ المادة ١٠، الحرف (ح)
- الصحة والتثقيف الجنسي

- ٧٦ المادة ١١
- ٧٧ المادة ١١، الرقم ١، الحرف (أ)
ضمان حق المرأة في العمل
المرأة في مجال التكنولوجيا والأبحاث
تعديل المادة ٥٠ (ب) من قانون الخدمة العامة
مشروع "مساعدو الأفرقة"
- ٨١ المادة ١١، الرقم ١، الحرف (ب)
قانون المساواة في المعاملة بصيغته المعدلة في عام ٢٠٠١
- ٨١ المادة ١١، الرقم ١، الحرف (ج)
العطلة الدراسية
- ٨٢ المادة ١١، الرقم ١، الحرف (د)
- ٨٢ المادة ١١، الرقم ١، الحرف (هـ)
المعاشات التقاعدية
- ٨٣ المادة ١١، الرقم ١، الحرف (و)
أنواع الحظر والقيود المفروضة على العمالة
- ٨٣ المادة ١١، الرقم ٢
قانون حماية الأمومة وقانون إجازة الأبوة/الأمومة
الاستحقاقات المتعلقة برعاية الأطفال
عمل الوالدين بصورة غير متفرغة
إجازة تمكين الأهل من زيارة مرضاهم في المستشفيات
ترتيبات جديدة لدفع بدل الانفصال عن الخدمة
- ٨٧ المادة ١١، الرقم ٢، الحرف (ج)
الخدمات الاجتماعية ومرافق رعاية الأطفال
- ٨٨ المادة ١٢
التوفيق بين التزامات العمل والالتزامات العائلية في المهن الطبية وشبه الطبية
اللوائح التي تنظم ترتيب المهن
رعاية الأم - الطفل
الإحصاء الأنثوي

	المبادرات المتعلقة بصحة المرأة
٩٢	المادة ١٣
٩٢	المادة ١٣، الحرف (أ)
	التعويضات العائلية
	الاستحقاقات المتعلقة برعاية الأطفال
٩٥	المادة ١٣، الحرف (ج)
	الرياضة/النهوض بالمرأة
٩٧	المادة ١٤
٩٧	المادة ١٤، الرقم ٢، الحرف (أ)
	الأنشطة الرامية إلى القضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية
٩٨	المادة ١٤، الرقم ٢، الحرف (ج)
٩٨	المادة ١٤، الرقم ٢، الحرف (د)
	الخيارات التعليمية المتاحة للمرأة في المناطق الريفية
٩٩	المادة ١٤، الرقم ٢، الحرف (هـ)
٩٩	المادة ١٤، الرقم ٢، الحرف (ز)
	الإعانات المالية العامة لغرض الاستثمارات
١٠٠	المادة ١٤، الرقم ٢، الحرف (ح)
	مشروع Pötsching للنقل بالحافلات
	المجلس الاستشاري التقني المعني بشؤون المرأة في سياسات النقل
١٠١	المادة ١٥
١٠١	المادة ١٦
	قوانين الزواج والأسرة
١٠٢	المرفق ١
	المشاريع/البرامج/الدراسات/المنشورات
	ملاحظة: يستطيع أعضاء اللجنة الحصول على المرفق ١ باللغة التي ورد بها
١٠٣	المرفق ٢
	الإحصاءات

المقدمة

صدقت النمسا على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام ١٩٨٢ والتزمت، بموجب المادة ١٨ من هذه الاتفاقية، بتقديم تقارير دورية، مرة كل أربع سنوات كحد أقصى، عن ما صادفته من عقبات وما اتخذته من تدابير وما أحرزته من تقدم في تنفيذ الاتفاقية. وبناء عليه، وضعت النمسا تقريرها الأول في عام ١٩٨٨ (CEDAW/C/5/Add.17، المؤرخ ١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٣). ونوقش هذا التقرير، بما في ذلك مرفقاته، في الاجتماع الرابع للجنة المنعقد في فيينا في الفترة من ٢١ كانون الثاني/يناير إلى ٢ شباط/فبراير من عام ١٩٨٥ (CEDAW/C/SR.51 و 55 و 56 و 62). وتناول التقرير الثاني الفترة من عام ١٩٨٣ إلى عام ١٩٨٨ (النسخة النهائية التفصيلية في شباط/فبراير ١٩٨٩) وناقشته اللجنة ووافقت عليه في اجتماعها المعقود في شباط/فبراير ١٩٩١ (CEDAW/C/13/Add.27؛ و CEDAW/C/SR.184).

أما التقريران الثالث والرابع المشتركان فتضمنتا دراسة استقصائية شاملة للفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير ١٩٨٩ إلى كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥، وتم تقديم هذا التقرير في عام ١٩٩٦ (CEDAW/C/AUT/3-4).

ووصف التقرير الخامس الفترة الممتدة من عام ١٩٩٦ إلى منتصف عام ١٩٩٩ وقدمته النمسا إلى اللجنة في عام ٢٠٠٠ (CEDAW/C/AUT/5؛ و CEDAW/C/SR.471).

ويستعرض التقرير السادس الأنشطة التي اضطلعت بها النمسا لمكافحة التمييز الذي تتعرض له المرأة، ويصف الحالة السائدة في الفترة الممتدة من منتصف عام ١٩٩٩ إلى نهاية عام ٢٠٠٣. وتمشيا مع المبادئ التوجيهية الجديدة لتقديم التقارير (Part II) A/57/38)، عملا بالمادة ١٨ من الاتفاقية، تنطبق هذه المبادئ التوجيهية على جميع التقارير المقدمة اعتبارا من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، وبناء على ذلك، تم تقصير طول هذا التقرير بحيث لا يتجاوز ٧٠ صفحة. ويعلق الجزء الأول من التقرير على توصيات اللجنة، ويصف الجزء الثاني التدابير التي تم اتخاذها للقضاء على التمييز الموجه ضد المرأة وفقا لكل مادة من مواد الاتفاقية. أما المرفقان الأول والثاني فيتضمنان معلومات تكميلية عن المشاريع والدراسات والمنشورات والإحصاءات ذات الصلة.

١ - تنفيذ التوصيات الواردة في تقارير النمسا الدورية الثالث والرابع والخامس

التوصية ٢١٩

اعتباراً من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٢، بدأ نفاذ قانون الاتحاد الأوروبي المتعلق بتعديل العمل الليلي (نشرة القانون الاتحادي الأولى، رقم ٢٠٠٢/١٢٢) وقد حل هذا القانون محل قانون تنظيم عمل المرأة الليلي. وبموجب القانون الجديد، تم إدخال أحكام محايدة جنسانياً تنطبق على المرأة والرجل بالتساوي في التشريع النمساوي المتعلق بساعات العمل.

فيما يلي وصف للنقاط الرئيسية للقانون الجديد

- تقديم تعريف قانوني للعمل الليلي: العمل بين الساعة ٢٢/٠٠ والساعة ٥/٠٠
- تعريف وضع العاملين ليلاً (رجالاً ونساء). يتمتع العاملون ليلاً بالحق في الانتقال إلى مكان عمل يسمح لهم للعمل خلال النهار إذا ما تعرضوا لمخاطر صحية، أو كانت لديهم التزامات تتعلق برعاية الأطفال.
- الحق القانوني في إجراء كشف طبي مجاني كل سنتين من أجل تحديد الحالة الصحية للعاملين ليلاً؛ وبالنسبة للعاملين من المسنين يكون هذا الكشف الطبي كل سنة.
- الحق في الحصول على المعلومات الضرورية.

التوصية ٢٢٤

انظر الفرع ثانياً، المادة الخامسة وغيرها.

التوصية ٢٢٥

بموجب تعديل قانون الوزارات الاتحادي لعام ٢٠٠٣ (نشرة القانون الاتحادي الأولى، رقم ٢٠٠٣/١٧) تم إنشاء وزارة الصحة الاتحادية وشؤون المرأة، ومن بين مهامها القيام بمهمة تنسيق المسائل المتعلقة بسياسات المرأة والمساواة بين المرأة والرجل في سوق العمل. ويمكن الاطلاع على معلومات مفصلة عن اللجنة التنسيقية المشتركة بين الوزارات والمعنية بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في المادة ٤، رقم ١.

التوصية ٢٢٦

تعميم مراعاة المنظور الجنساني في وزارة المالية الاتحادية

تم في عام ٢٠٠١، في وزارة المالية الاتحادية، إنشاء فريق عامل داخلي معني بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، ويتألف الفريق من خبراء رفيعي المستوى من الإناث والذكور

يعملون في الوزارة. وبموافقة وزير المالية، أدرج هذا الفريق العامل، الذي يدرس الخيارات المتعلقة بتنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني في وزارة المالية، مشروع الإصلاح الضريبي في برنامج عمله.

وسوف يتم تقييم تأثير التدابير التشريعية على تعميم مراعاة المنظور الجنساني بالاستعانة بقائمة مرجعية. وتم التوصل إلى طريقة لرصد هذا التأثير على أساس دراسة معنونة "هل النظام الضريبي النمساوي محايد جنسانيا حقاً؟"

حللت هذه الدراسة ما للأجور ولنظام الضريبة على الدخل من أثر توزيعي. وإن قانون الضريبة على الدخل، الذي يشكل أساس النظام، مكتوب بصيغة محايدة جنسانياً؛ ومع ذلك، فإن لكل من الأجور والضرائب على الدخل، في نهاية المطاف، آثاراً متفاوتة على النساء والرجال. ولا يشكل في المتوسط دخل المرأة، على أساس العمالة التابعة، إلا أكثر بقليل من ٦٠ في المائة من دخل الرجل.

وخلاصة القول، إن الدراسة تكشف ما يلي: للنظام الضريبي النمساوي، بصورة عامة، أثر تعويضي على الدخل الصافية. ونسبة الدخل الإجمالي للرجل، في المتوسط، تعادل ١٦٠ في المائة من متوسط الدخل الإجمالي للمرأة. وبسبب النظام الضريبي، يتناقص أعلى دخل صافي للرجل بنسبة ١٥٢ في المائة من متوسط الدخل الصافي للمرأة. ويمكن عزو هذه النتيجة بصورة حصرية إلى الطبيعة التصاعدية لنظام الضريبة على الدخل. وبالعكس، للاشتراكات المدفوعة للتأمينات الاجتماعية أثر تنازلي، أي أنها تؤدي إلى اتساع الفجوة بين دخل الرجل والمرأة.

فيما عدا استثناءات قليلة، ينتفع بصفة رئيسية دافعو الضرائب من الرجال من الإعفاءات الممنوحة في قانون الضريبة على الدخل، الأمر الذي يؤدي إلى تخفيض ضريبتهم (مثال على الإعفاءات: الخصم الضريبي للمعيل الواحد، والمعاملة الضريبية المتميزة فيما يتعلق بتعويض انتهاء الخدمة، وبدل المواصلات في شكل مبلغ مقطوع).

لن يؤدي تخفيض معدلات الضريبة إلى اتساع الفجوة في الدخل بين الرجل والمرأة، إذا اقتصر التخفيض على أدنى المعدلات، وواكب ذلك خصم ضريبي متزايد. ولا يمكن للنظام الضريبي أن يعوض بشكل كامل عن الفرق في الدخل. غير أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني يركز على مسألة الاتجاه الذي ستتخذه الضريبة على الدخل: هل هذا من شأنه أن يزيد الفرق بين دخل الرجل والمرأة أو هل له أثر تعويضي؟ ويجب أيضاً طرح نفس السؤال عندما يتعلق الأمر بتعديل النظام الضريبي. هل من شأن بعض التدابير أن تزيد أو تقلل الفجوة بين دخل الرجل والمرأة؟

يتعين تحليل هذه الأسئلة بالاستعانة بالقائمة المرجعية المذكورة أعلاه عندما يتم التخطيط لإجراء إصلاحات ضريبية في المستقبل.

والملاحظات الواردة في "القسم العام" من قانون تنفيذ الميزانية لعام ٢٠٠٣ - أي القسم الوارد في القانون الحكومي المتعلق بالمسائل الضريبية - يتضمن البيانات التالية المتصلة بتنفيذ مشروع تعميم مراعاة المنظور الجنساني حتى هذا التاريخ.

"تعميم مراعاة المنظور الجنساني - أثر ذلك على المرأة والرجل"

سيتم بصورة مستمرة، أثناء عملية الإصلاح الضريبي، رصد آثار التدابير الإصلاحية على دخل الرجل والمرأة. ولقد أثبت هذا الرصد أنه يمكن أن يكون لتخفيض معدل الضريبة المفروضة على الدخل أثر ملموس. وسيستفيد بصفة خاصة أصحاب الدخل المنخفض من تخفيض معدل الضريبة الذي سيأخذ شكل خصومات ضريبية بموجب أحكام انتقالية معدلة، كما سيستفيد أصحاب المراتب الثالث عشر والرابع عشر من حدود قصوى أعلى للإعفاءات الضريبية. وبناء عليه، ستستفيد المرأة من هذه الترتيبات أكثر من الرجل. وسوف تتراوح الخسائر المتكبدة من تحصيل الضرائب من أصحاب الأجور والمرتبات من النساء بين ١٧٥ مليون يورو و ١٨٠ مليون يورو مما مجموعه حوالي ٣٨٠ مليون يورو من الخسائر. ويفترض ذلك أن نصيب الفرد من تخفيف الضريبة سيتراوح بين ٥٥ يورو إلى ٦٠ يورو بالنسبة للرجل، وحوالي ٧٠ يورو بالنسبة للمرأة^(١).

وتتعاون الوزارات الاتحادية، والمجالس الاستشارية، وغيرها من الهيئات مع المنظمات غير الحكومية بأشكال مختلفة، لا سيما من خلال تقديم الدعم المالي إلى المؤسسات والمشاريع (مراكز التدخل الإنساني، وملاجئ النساء اللاتي يتعرضن للضرب، والمراكز الاستشارية، والمناسبات). وتتعاون المستشارية الاتحادية مع الفريق العامل المسمى "المرأة في المنظمة الاتحادية المعنية بالألعاب الرياضية"^(١) بهدف زيادة نسبة النساء في جميع مجالس الرباطات التقنية التابعة لمنظمة الألعاب الرياضية.

التوصية ٢٢٧

لا تدل قواعد القبول، المنطبقة في الوقت الراهن، على وجود أي تمييز ضد طالبات اللجوء أو اللاجئين. وبموجب التشريع الحالي، ورهنا بقانون عمالة الرعايا الأجانب، يحق لجميع طالبات اللجوء دخول سوق العمل. غير أن منح إذن العمل يتوقف على تقييم الطلب على أساس متطلبات سوق العمل، وخلال تلك الفترة ستعطي الأفضلية لرعايا دول ثالثة

(١) www.bso.or.at

مقيمين بصورة قانونية ولمواطني الاتحاد الأوروبي/المنطقة الاقتصادية الأوروبية (بغض النظر عن الجنس الذي ينتمون إليه).

و بموجب القانون الذي ينظم عمل الرعايا الأجانب وقانون الأجانب، يعامل الرجال والنساء معاملة متساوية فيما يتعلق بدخول البلد والإقامة فيه ودخول سوق العمل. وبسبب جهود الاندماج الجارية، فضلا عن التغييرات التشريعية والإدارية (أحدث هذه التغييرات هو تعديل قانون الأجانب لعام ٢٠٠٢)، تتحسن باستمرار فرص المهاجرات المقيمات لدخول سوق العمل. ومنذ شهر حزيران/يونيه ٢٠٠٢، عندما أصدرت الوزارة الاتحادية للشؤون الاقتصادية والعمالة مرسوم الاندماج، استفاد المهاجرون من النساء والرجال الذين انتقلوا إلى النمسا للانضمام إلى أزواجهم/أزواجهن وأسرههم/أسرهن من الأولوية المعطاة لهم فيما يتعلق بمنح إذن العمل.

ومنذ أوائل عام ٢٠٠٣، استطاع المهاجرون وأزواجهم أن يحصلوا على شهادة إقامة بعد مضي خمس سنوات على إقامتهم بصورة قانونية في النمسا. وتمنح هذه الوثيقة للمهاجرين الحق في الدخول بدون قيد أو شرط إلى سوق العمل وتسهّل عليهم إيجاد عمل، وهذا صحيح بصورة خاصة بالنسبة لهؤلاء الذين عاشوا في النمسا فترة طويلة ولم يستطيعوا إيجاد وظيفة. وبالإضافة إلى ذلك، تشكل شهادة الإقامة خطوة هامة أيضا نحو جعل الإقامة تنسجم مع التشريع المتعلق بالعمالة.

و بموجب القانون الذي ينظم عدد تصاريح العمل القصوى التي يمكن تجاوزها، يجوز في بعض الحالات تجاوز عدد تصاريح العمل القصوى الممنوحة للأجانب الذين يتقدمون بطلبات في كل أنحاء النمسا، ومن بين هذه الحالات العنف المتزلي. ففي عام ١٩٩٧ (نشرة القانون الاتحادي الثانية، رقم ٢٥٦)، تم إدخال هذا الحكم في القانون الذي يحدد عدد تصاريح العمل القصوى. وقد تبين أن الأحكام السابقة الرامية إلى ضمان وجود عمل بأجر للمهاجرين من النساء والرجال المعرضين للعنف المتزلي صارمة أكثر من اللازم. وعليه، تم في عام ٢٠٠٣ استكمال هذا القانون (نشرة القانون الاتحادي الثانية، رقم ٢٤٩) بحيث يكفي الآن أن تقدم سلطة إنفاذ القانون تقريرا عن زوج يلجأ إلى العنف (وكان يتحتم في السابق على محكمة جنائية أن تصدر حكما غير قابل للاستئناف بهذا الشأن) أو أن يحدث طلاق بموجب قانون أجنبي (وكان يتحتم في السابق على محكمة عائلية إصدار مرسوم طلاق بالذنب) أو أن يتم تقديم تقرير أو تأكيد عن وجود عنف متزلي مشتبه به من جانب أشخاص أو مؤسسات مختصة، مثل طبيب أو مستشفى أو مركز تدخل أو ملجأ للنساء اللاتي يتعرضن للضرب أو مكتب لرعاية الشباب.

وأُنشأت وزارة الصحة الاتحادية وشؤون المرأة إدارة منفصلة أطلق عليها اسم "خدمة المرأة وإدماج المهاجرات في المجتمع". وتكرس هذه الإدارة نفسها لأعمال أساسية في مجال الأبحاث والمشاريع التي تفيد المرأة في البلد المضيف، النمسا. ويتم تركيز الاهتمام على الاندماج الاجتماعي - الاقتصادي والثقافي للمهاجرات في المجتمع. وفي الوقت نفسه، نشأت اهتمامات ذات أولوية عليا من بينها: المعاملة المتساوية فيما يتعلق بدخول سوق العمل، والتعليم (لا سيما تعليم اللغة فضلا عن الاعتراف بالشهادات التي تم الحصول عليها في بلد المنشأ) والصحة.

وقامت الأقاليم أيضا بمبادرات، مثل إنشاء مكاتب للاندماج في المجتمع، والشروع في برامج للغات، والتدريب، وإسداء المشورة لموظفي المنظمات غير الحكومية في المسائل المتصلة بقانون الأجانب، وتسهيل حصول المهاجرات على خدمات رعاية صحية محددة.

التوصية ٢٢٨

من أجل تسهيل المحاكمة الجنائية للاتجار بالأشخاص/الاتجار بالمرأة، تم إدخال تعديلات وإضافة أحكام جديدة على قانون العقوبات النمساوي وقانون الأجانب النمساوي خلال الفترة التي يغطيها هذا التقرير.

المادة ١٠٤ من قانون الأجانب تعرّف "تهريب الأشخاص" على أنه تسهيل الدخول غير القانوني للأجانب في دولة عضو في الاتحاد الأوروبي أو في إحدى الدول المجاورة للنمسا، مما يجعل هذه الجريمة جريمة يعاقب عليها إذا كان تهريب الأشخاص يتم لغرض كسب المال للشخص المهرب أو لآخرين. ويعاقب على هذه الجريمة بالسجن لفترة تصل إلى عشر سنوات. أما الأجانب الذين تم تسهيل دخولهم عن طريق تهريبهم فلا يخضعون للعقاب بوصفهم مساعدين على ارتكاب الجريمة.

المادة ١٠٥ من قانون الأجانب يجعل استغلال الأجانب الذين يقيمون بصورة غير قانونية في الأراضي النمساوية ويجدون أنفسهم في وضع التبعية جريمة يعاقب عليها. وفي هذا السياق، يتم تعريف الاستغلال على أنه الحصول على دخل مستمر من نشاط يقوم به أجنبي. ويعاقب على هذه الجريمة بالسجن لفترة تصل إلى ١٠ سنوات. وبموجب هذا الحكم، يمكن اتخاذ إجراء قانوني ضد السلوك الاستغلالي حتى إذا لم يتسن إدانة الاتجار بالأشخاص وفقا لقانون العقوبات النمساوي.

قام مركز التدخل لصالح ضحايا الاتجار بالمرأة، خلال الفترة قيد الاستعراض، بالعمليات التي تم وصفها في التقرير الخامس المقدم إلى اللجنة. وبالإضافة إلى ذلك، تقدم وزارة الصحة الاتحادية وشؤون المرأة الدعم المالي لرابطة المهاجرات من أمريكا اللاتينية في

النمسا التي تتعاون مع مشروع الوقاية من الإيدز عبر الحدود/ومن الأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي بين الباغيات. والشبكة التي تعمل على مستوى الاتحاد الأوروبي ملتزمة بحماية حقوق الإنسان للمهاجرات اللاتي يتم استغلالهن كمشتغلات في الجنس.

وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، وقّعت النمسا على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الحدود، وهي الاتفاقية التي كملت بروتوكول منع وقمع الاتجار بالأشخاص ولا سيما النساء والأطفال.

ويتضمن قانون العقوبات النمساوي بصيغته المعدلة في عام ٢٠٠٤ (النشرة القانونية الاتحادية الأولى، رقم ١٥/٢٠٠٤، التي بدأ نفاذها منذ ١ أيار/مايو ٢٠٠٤) المادة ١٠٤، الحرف (أ) التي أضافت أحكاماً جديدة ضد الاتجار بالأشخاص لا تقتصر على الاتجار بالأشخاص عبر الحدود لأغراض البغاء. والتعريف القانوني الجديد لهذه الجريمة يشمل الاتجار بالأشخاص لأغراض الاستغلال الجنسي، واستغلال الأشخاص من خلال الإزالة غير القانونية لأعضائهم، فضلاً عن استغلالهم في العمل. ويتيح هذا الحكم تنفيذ بروتوكول الأمم المتحدة لمنع وقمع الاتجار بالأشخاص ولا سيما النساء والأطفال، والبروتوكول الاختياري لاتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الطفل التي تناولت موضوع الاتجار بالأطفال، وبغاء الأطفال، واستغلال الأطفال في المطبوعات الخليعة، فضلاً عن المقرر الإطاري لمكافحة الاتجار بالأشخاص. وعنوان المادة ٢١٧ من قانون العقوبات النمساوي الذي جعل حتى هذا الحين الاتجار بالنساء والأطفال جريمة يعاقب عليها هو "الاتجار بالأشخاص" وقد ظلت هذه المادة بدون تغيير فيما يتعلق بمحتوياتها، غير أن عنوانها قد تغير فأصبح "الاتجار عبر الحدود لأغراض البغاء". وتكثف النمسا تعاونها مع مؤسسات إنفاذ القانون ومع تلك المؤسسات الموجودة في البلدان المجاورة في أوروبا الشرقية والجنوبية الشرقية، إذ يأتي من كثير من هذه البلدان ضحايا الاتجار. وتم في النمسا وفي بلدان أخرى تنظيم دورات تدريبية ترمي إلى توعية الموظفين العاملين في وحدات إنفاذ القانون في الدول المشاركة. وإحدى النقاط التي تم التركيز عليها بصفة خاصة في هذه الدورات التدريبية هي الجهود المبذولة لإدماج عملية التوعية بالاتجار بالأشخاص في البرامج التدريبية للعاملين في الشرطة والقضاء في المنطقة برمتها. وبالإضافة إلى ذلك، تدعم وزارة الخارجية النمساوية بصورة نشطة مرافق حماية الضحايا، مثل الملاجئ المخصصة للنساء اللاتي يتعرضن للضرب في بلغراد (صربيا) والجبل الأسود) (انظر المادة ٦).

التوصية ٢٢٩

نود أن نؤكد بصراحة أنه ليست هناك أي حواجز قانونية أو فعلية تمنعنا من الاعتراف بأن للمرأة أسبابها الخاصة تجعلها تطلب اللجوء في النمسا. ومن الناحية القانونية ووفقاً للرأي القانوني السائد (كما في ذلك رأي مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين) يقع اضطهاد المرأة (أو الرجل) في فئة الاضطهاد بسبب انتمائها إلى فئة اجتماعية معينة.

واعتباراً من ١ أيار/مايو ٢٠٠٤، بدأ نفاذ تعديل أدخل على قانون اللجوء وهذا التعديل يبسط إجراءات اللجوء، لا سيما بالنسبة للإجراءات المطلوبة من المرأة.

تم استحداث إجراءات جديدة هي "إجراءات اللجوء المطلوبة من الأسرة". ومن شأن هذه الإجراءات، بناء على الطلب، أن تجعل الحماية التي يتمتع بها فرد من أفراد الأسرة في النمسا، بموجب قانون اللجوء، يشمل أفراد الأسرة الموجودين بالفعل في النمسا، بدون إجراء مزيد من التحقيقات. وهكذا فإن أعلى درجة من درجات الحماية الممنوحة لأحد أفراد الأسرة ممنوحة أيضاً لسائر الأسرة. وتطبق هذه القاعدة (ابتداءً من أعلى درجة حماية) على منح اللجوء، والحماية المؤقتة، والحقوق القانونية التي يتمتع بها أصحاب طلبات اللجوء. وبموجب هذا الحكم، يتسنى لم شمل الأسر، وهو أمر يفيد بصفة رئيسية المرأة.

وبالإضافة إلى ذلك، تُدرس الآن معاً طلبات اللجوء الواردة من أفراد الأسرة، علماً بأن كل طلب يُنظر فيه على نحو منفصل. ويترتب على ذلك شيء هام، لا سيما بالنسبة للمرأة، وهو أن جميع أصحاب الطلبات يجب أن يُستجوبوا على نحو منفصل. وكما هو الحال بالنسبة لمختلف الثقافات، فإن اغتصاب المرأة (أو الإساءة إليها)، يعتبر انتهاكاً لشرف الأسرة، وفي معظم الحالات تتحمل المرأة لا مرتكب الإساءة المسؤولية عن انتهاك الشرف، وعليه فإن استجواب المرأة على نحو منفصل يسهّل عليها في مثل هذه الحالات التحدث بحرية عن الصدمة النفسية التي اتابتها من جراء هذه التجربة.

وبالإضافة إلى ذلك، ينتظر في المستقبل أن يستطيع أفراد الأسرة الذين منحوا اللجوء في النمسا أن يتقدموا بطلبات اللجوء لدى السفارة النمساوية في إطار "إجراءات اللجوء المطلوبة من الأسرة". وبعد دراسة موجزة للبيانات يقوم بها مكتب اللجوء الاتحادي، يتم إصدار تأشيرة دخول إلى صاحب طلب اللجوء ويتم الشروع في إجراءات اللجوء المطلوبة من الأسرة في النمسا.

ويجوز لأفراد الأسرة التي يتمتع أحد أفرادها بحماية مؤقتة وفقاً لقانون اللجوء أن يتقدم بطلب لجوء لدى السفارة النمساوية في بلده. غير أنه لا يمكن تقديم مثل هذا الطلب إلا بعد مرور ثلاث سنوات، كحد أدنى، من منح الحماية المؤقتة.

وبالإضافة إلى ذلك، تم تمديد فترة تطبيق القانون المطبق حتى الآن، ومفاده أن أصحاب اللجوء الذين يدعون بأنهم تعرضوا لانتهاك حقهم في تقرير مصيرهم الجنسي سوف يستجوبهم موظف ينتمي إلى نفس الجنس. ويجوز لأصحاب اللجوء هؤلاء أن يستجوبهم أشخاص آخرون إذا كانت هذه هي رغبتهم، ويجب إطلاعهم على أن هذا الاختيار متاح لهم (ويجب الإعراب عن هذه الرغبة في إجراءات الاستئناف، وآخر فرصة لذلك هو عندما يتم تقديم الاستئناف). وبالإضافة إلى ذلك، سيكون لأصحاب اللجوء الحق في أن يطلبوا تطبيق هذه الإجراءات بصورة غير علنية.

وفيما يتعلق بتر جزء من عضو المرأة التناسلي (وهو أمر معرّف باستمرار على أنه إصابة جسدية وفقا لقانون العقوبات النمساوي)، ينص بوضوح قانون تعديل القانون الجنائي لعام ٢٠٠١ (الذي بدأ نفاذه منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢)، على أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال الموافقة على هذه الإصابة الجسدية، وإن بتر جزء من عضو المرأة التناسلي يشكل على كل حال جريمة يعاقب عليها (انظر أيضا التعليقات على المادة الثانية).

وفي حالة الاشتباه بأن أصحاب اللجوء تعرضوا لأي شكل من التجاوزات على يد الموظفين، سوف يتم تقديم شكوى بغض النظر عن الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في قوانين الخدمة المدنية للقطاع العام. وسوف تقوم الهيئات المختصة في إدارة التحقيقات الجنائية وإدارة إقامة العدل (المدعون العامون والمحاكم المستقلة) بدراسة أي حالة مشتبه بها دراسة شاملة. ولن يكون لوزارة الداخلية الاتحادية بالطبع أي تأثير على النتائج المنبثقة عن هذه الدراسات، التي تقع ضمن اختصاص القضاء.

التوصية ٢٣٠

العمل مع مرتكبي الجرائم

- ٢٠٠٢: إنجاز العمل مع أصحاب الإساءات الجنسية من الذكور ونشر النتائج في النشرة المعنونة "برنامج فيينا للعلاج الاجتماعي الموجه لأصحاب الإساءات الجنسية من الذكور". ولم يعد أي رجل من الرجال الـ ٤٨ الذين اشتركوا في هذا المشروع النموذجي إلى ارتكاب جريمته.
- ٢٠٠٢ إلى ٢٠٠٤: تم تكليف كلية علم النفس في جامعة فيينا بمهمة إجراء أبحاث من أجل وضع خطة لتشخيص هؤلاء الذين يعودون إلى ارتكاب نفس الجرائم (إعداد معايير ومقاييس تشخيصية للحصول على آراء الخبراء).

- ٢٠٠٣: تكليف إدارة فيينا المعنية بإسداء المشورة إلى الرجال من أجل وضع كُتيب لاستخدامه في العمل مع الضحايا خارج المستشفيات، وأصحاب الإساءات الجنسية الذين يدخلون المستشفيات في النمسا (يجري الآن إعداد هذا الكتيب).
- تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤: القيام بدراسة استقصائية دولية عن "العمل مع الذكور والإناث من المراهقين والبالغين الذين يرتكبون إساءات جنسية".

تدابير تدريبية لحراس السجون ترمي إلى مكافحة العنف الموجه ضد المرأة

تشمل البرامج التدريبية إعطاء تعليمات لحراس السجون وتقديم الدعم لهم فيما يتعلق بطريقة التعامل مع السجينات بهدف منع التجاوزات من جانب الحراس من الذكور والإناث ضد السجناء.

التدابير العلاجية

يسمح "مركز تقييم مرتكبي الإساءات الجنسية" بتطبيق التدابير العلاجية المناسبة على مرتكبي الجرائم الجنسية المحكوم عليهم. ويمكن أيضا تطبيق علاجات معينة تهدف إلى التصدي لـ "السلوك المضطرب" تجاه النساء.

وأثناء المشروع المسمى "مزيد من التدريب لموظفي المؤسسات التي تقدم الحماية إلى النساء اللاتي وقعن ضحية للعنف" وهو المشروع الذي شرعت فيه وزارة الصحة الاتحادية وشؤون المرأة ويتناول الفترة من تموز/يوليه ٢٠٠٢ إلى تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، تم إعداد ١٨ مدربا لتدريب أفراد يعملون في المهن النفسية/الاجتماعية والطبية ويتعاملون مع المرضى الذين وقعوا ضحايا للعنف.

لدى موظفي عدة مراكز تقوم بإسداء المشورة إلى النساء وتدعمها وزارة الصحة الاتحادية وشؤون المرأة ثقافات متعددة، مما يسمح لهم بتقديم مساعدة وعناية أفضل للمهاجرات. وبالإضافة إلى ذلك، فإن بعض المؤسسات التي تدعمها الدولة ماليا متخصصة في المسائل المتصلة بالمهاجرات، ومعظم هذه المؤسسات تسدي المشورة إلى ضحايا العنف. وبالإضافة إلى ذلك، تم تنظيم ندوة لمدة يومين في شباط/فبراير ٢٠٠٢ موضوعها "هجرة المرأة والعنف الهيكلي" وقد مولتها جزئيا الوزارة الاتحادية للتأمينات الاجتماعية والأجيال.

وفيما يتعلق بمسألة العنف الموجه إلى النساء المسنات، نستطيع أن نقول إن عددا من المنظمات المتخصصة في العنف الموجه ضد المسنين على اتصال فيما بينها بموجب "برنامج مناهضة العنف المتزلي". وفي عام ٢٠٠٢، نظم برنامج مناهضة العنف المتزلي مؤتمرا موضوعه "العنف في السياق المتزلي، والمعايشة بين الأجيال".

وفي إقليمي فيينا والنمسا السفلى، نظمت المستشفيات مشاريع لمنع العنف. ويمكن الاطلاع على وصف مفصل لمحتويات هذه المشاريع في المرفق الأول.

تقديم الخبراء في علم النفس وعلم الاجتماع المشورة القانونية أثناء المحاكمات

بهدف تحسين حالة ضحايا العنف المتزلي، قدم الخبراء في علم النفس وعلم الاجتماع المشورة القانونية أثناء المحاكمات منذ عام ٢٠٠٢. ويعمل هؤلاء الخبراء في الهيئات المتخصصة في مجال إسداء المشورة، مثل مراكز حماية الأطفال. وللحصول على مزيد من التفاصيل، يرجى الرجوع إلى الملاحظات الواردة في المادة ٢.

انخفض انخفاض طفيفا في الآونة الأخيرة عدد الحالات المبلغ عنها فيما يتعلق بالإساءات الجنسية (المادة ٢٠٦ من قانون العقوبات النمساوي التي تتناول موضوع الإساءات الجنسية الخطيرة الموجهة ضد القصر والمادة ٢٠٧ من قانون العقوبات النمساوي التي تتناول موضوع الإساءات الجنسية الموجهة ضد القصر)، فبعد أن كان عدد الحالات التي تم الإبلاغ عنها ٧٢٢ حالة في عام ٢٠٠٠ انخفضت إلى ٥٧٦ حالة تم الإبلاغ عنها في عام ٢٠٠١ و ٥٥٨ حالة في عام ٢٠٠٢. ومن بين الحالات الـ ٥٥٨ المبلغ عنها في عام ٢٠٠٢، كانت ٥٤٠ حالة تتعلق بضحايا تحت سن الـ ١٤ و ٤٢٢ حالة منها تتعلق بالفتيات (المصدر: إحصاءات وزارة الداخلية الاتحادية).

التوصية ٢٣١

يرجى الرجوع إلى الملاحظات المستفيضة والأرقام المذكورة في إطار المادتين ١٠

و ٥.

التوصية ٢٣٢

يرجى الرجوع إلى التعليقات الواردة في المادة ١٠.

وبالإضافة إلى ذلك، الجدير بالذكر أن مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة في المعاملة هو عضو في الهيئة المكلفة باختيار الفائز بجائزة "أمازون" السنوية، التي يقدمها مركز استشاري للفتيات اسمه "الانطلاق"، إلى الشركات التي تكون قدوة للفتيات اللاتي يتم تدريبهن في مجال الحرف اليدوية أو في القطاعات الموجهة نحو التكنولوجيا. وشاركت أيضا الوحدة الإقليمية لمكتب أمين المظالم في كارينثيا في الحملة المسماة "القدوة - أيتها الفتيات اغتنمن الفرص" التي بدأتها حكومة إقليم كارينثيا. وفي هذه الحملة، تم منح أوسمة تفوق للمتدربات في المهن المبتكرة التي كان يهيمن عليها حتى الآن الذكور.

ويقدم الخبراء في المقرر وفي الوحدات الإقليمية التابعة لمكتب أمين المظالم معلومات منتظمة إلى المدارس المهنية والأكاديمية ومراكز إسداء المشورة للفتيات، مثل مركز مافالدا في غراتس، حول فرص العمل المتساوية في سوق العمل، وقانون المساواة في المعاملة وتطبيقاته المحتملة، والاختيارات المتوفرة للفتيات لاختيار عمل أو مهنة في ميدان غير تقليدي.

التمييز الإيجابي من أجل زيادة عدد النساء في الوظائف الأكاديمية على جميع المستويات

ينص قانون المساواة في المعاملة في الخدمة الاتحادية لعام ١٩٩٣ أن تعطى الأولوية في التعيين للمرأة التي تتقدم بطلب لشغل منصب أو وظيفة رفيعة المستوى وتتمتع بنفس المؤهلات التي يتمتع بها رجل ينافسها، وذلك وفقا لأحكام قانون النهوض بالمرأة المقرر أن تصدره كل وحدة مركزية في الوزارات الاتحادية وإدارتها إلى أن تصبح نسبة المناصب والوظائف الرفيعة المستوى التي تشغلها المرأة لا تقل عن ٤٠ في المائة من عدد الأفراد الذين يشغلون هذه الوظائف أو المناصب.

وبالإضافة إلى ذلك، ينص قانون المساواة في المعاملة في الخدمة الاتحادية على أن تعطى للمرأة الأولوية في القبول في برامج التدريب الأساسي وغيرها من البرامج التي تسمح لها باكتساب المهارات اللازمة لشغل المناصب والوظائف الرفيعة المستوى، وفقا لأحكام خطة النهوض بالمرأة.

وللحصول على مزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على التعليقات الواردة في

المادة ٤.

التوصيتان ٢٣٣ و ٢٣٤

تشكل الدراسة المعنونة "دخل المرأة والرجل في العمالة التابعة" (الوزارة الاتحادية للشؤون القانونية والعمالة، ٢٠٠٠) أساس الأنشطة الجارية. وفيما بعد، تم الاضطلاع بمشروع بحثي عنوانه "عمل المرأة والرجل ودخلهما" بهدف تحليل مختلف الفرص المتاحة للعمل بأجر في إطار أثر التكيف الهيكلي، وبهدف تقييم خطة العمل الوطنية المتعلقة بالعمالة. وتم نشر نتائج هذا المشروع في عام ٢٠٠٢.

وأسباب الفرق في دخل الرجل والمرأة متعددة، علما بأن توزيع ساعات العمل على أساس نوعية الوظائف يلعب دورا حاسما. والنساء حتى عندما يتفرغن للعمل يشغلن أدنى أربع رتب من رتب الدخل العشر وبناء عليه، يشغلن أكثر من الرجل الوظائف ذات الدخل المنخفض. وبينما يستفيد الرجل في المتوسط من زيادات مستمرة في دخله، يتبين من منحى دخل المرأة أن هناك انخفاضاً خلال الفترات الأساسية من الحياة المهنية. ويمكن تفسير ذلك

بصفة رئيسية على أن هذه الفترات هي الفترات التي ترعى فيها المرأة أطفالها. وبالإضافة إلى ذلك، يتبين من المنحنى أن الزيادات في دخل المرأة أقل من الزيادات في دخل الرجل وهي تتقدم في السن بصفة عامة.

ويشكل "تقرير الدخل العام" الذي يصدر مرتين في السنة مصدراً قيماً للبيانات المستمدة من تقييم الإحصاءات المتعلقة بالضريبة المفروضة على الدخل (البيانات المتعلقة بالأجور المدفوعة على أساس العمل بالساعة غير متوفرة):

الدخل السنوي الإجمالي للأشخاص المتفرغين خلال السنة، بدون توقف

السنة	المرأة	الرجل	الفرق
٢٠٠٠	المتوسط ٢٥ ٤٨٠ يورو	٣٥ ٥٣٠ يورو	٢٨,٣ في المائة
٢٠٠١	المتوسط ٢٦ ٢٥٠ يورو	٣٦ ٤٨٠ يورو	٢٨ في المائة

المصدر: تقرير الدخل العام لعام ٢٠٠٢، مجلس مراجعي الحسابات، فيينا.

خلال فترة المشروع البحثي وعنوانه "تقييم الوظائف على أساس غير تمييزي وتنظيم العمل" تم وضع المبدأ التوجيهي التالي "الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة". ويتناول المبدأ التوجيهي مبدأ الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة، والمسألة المترتبة على ذلك فيما يتعلق بكيفية تعريف العمل ذي القيمة المتساوية. وكان يتعين إطلاع وتوعية جميع العملاء الذين يتعاملون مع هذه المسألة، ولذلك تم إدراج هذا المبدأ التوجيهي في قانون العمل الوطني المتعلقة بالعمالة لعام ٢٠٠٣.

وبموجب النشرة التوجيهية 2002/73/EC التي عدلت النشرة التوجيهية المتعلقة بالمساواة في معاملة الرجل والمرأة، الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي ملزمة بمتابعة هدف المساواة بين الجنسين بصورة نشطة.

وينص قانون العلاقات الصناعية النمساوي على وجود اتفاقات وبرامج اختيارية للنهوض بالمرأة (المادة ٩٧، الفقرة ١، الفقرة الفرعية ٢٥ من قانون العلاقات الصناعية). وبناء عليه، يجوز للشركاء الاجتماعيين أن يساهموا بشكل نشط في تحقيق المساواة بين الجنسين.

وركز "مشروع المساواة في الأجر" الذي تم تنفيذه خلال الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ إلى آذار/مارس ٢٠٠٣، على مسألة ما هو متاح من الخيارات على صعيد الشركات والصناعات من أجل المساهمة في التخلص من الفرق بين أجر الرجل وأجر المرأة.

وشارك في المشروع مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة في المعاملة كشريك في المنظمة السويدية الشقيقة Jämställdhetsombudsmannen. وتم القيام بالمشروع ضمن "برنامج الاتحاد الأوروبي المتصل بالاستراتيجية الإطارية المجتمعية المعنية بالمساواة بين الجنسين (٢٠٠١-٢٠٠٥)".

وبموجب هذا المشروع، قدم اتحاد عمال المعادن والنسيج مشروعاً إصلاحياً شاملاً تم خلاله تحليل ما مجموعه ٣٩ اتفاقاً جماعياً مبرماً خلال الفترة من أوائل عام ٢٠٠١ إلى نهاية عام ٢٠٠٢ لمعرفة مدى حياده جنسياً. وتضمن المشروع عدداً من الاقتراحات المقدمة لتحقيق هدف المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة. ويرد ملخص لنتائج هذه الدراسات في الكتيب المعنون "وضع مثل يحتذى به فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الاتفاقات الجماعية" وسوف يتم استخدام هذه النتائج في المفاوضات حول المعايير المتبعة في تحديد الأجور.

العمل على أساس غير متفرغ

مع ازدياد عدد العاملين على أساس غير متفرغ خلال السنوات العشرين الماضية، أصبح عدد العاملين بشكل غير متفرغ في النمسا اليوم يزيد عن نصف مليون شخص. والأغلبية الساحقة للعاملين على أساس غير متفرغ، ونسبتهم ٨٥ في المائة، هي من النساء.

وكشفت الدراسة المعنونة "العمل على أساس غير متفرغ ونوعية العمل في النمسا - الوضع الراهن والاحتمالات (٢٠٠٣)"، في جملة أمور، عن ما يلي: ٧٠ في المائة من النساء اللاتي تم مقابلتهم واللاتي يعملن في وظائف على أساس غير متفرغ أشرن إلى أنهن يعملن على أساس غير متفرغ بسبب وضعهن العائلي. وبالمقابل، كانت نسبة الرجال الذين ذكروا أن هذا هو السبب الذي جعلهم يعملون على أساس غير متفرغ أقل من ١٠ في المائة. وبالنسبة للرجال الذين يعملون على أساس غير متفرغ، كان السبب المهيمن مواصلة التعليم أو التدريب فضلاً عن الرغبة في أن يكون لديهم وقت فراغ لكي يتمكنوا من القيام بأنشطة أخرى (٥٣ في المائة من الرجال الذين تم مقابلتهم ذكروا أن هذا هو السبب الذي جعلهم يعملون على أساس غير متفرغ). وكشفت نتائج هذه الدراسة عن وجود عمالة على أساس غير متفرغ ذات نوعية عالية. ومن الأهمية بمكان، أن يتم تخفيف المساوئ الناشئة في كثير من الأحيان عن الارتباط بعمل غير متفرغ، وتحسين نوعية الوظائف، لا سيما تلك الوظائف التي تعرض على النساء اللاتي لديهن أطفال. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٤، اعتمد البرلمان القانون الحكومي عن "حق الوالدين في العمل على أساس غير متفرغ". ويؤمل أن هذا القانون الجديد الذي بدأ نفاذه في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٤ سيساهم بصفة أساسية في تحسين نوعية

وهيكل الوظائف التي يتم شغلها على أساس غير متفرغ، وتسهيل عودة المرأة إلى سوق العمل، وتعزيز الفرص المتاحة للرجال والنساء لكي يستطيعوا التوفيق بين التزامات عملهم والتزاماتهم العائلية، وإيجاد فرص مهنية للأمهات. ويمكن الرجوع أيضا إلى الملاحظات الواردة في المادة ١١، الرقم ٢، والمادة ١٢.

الخدمة المدنية النمساوية

حددت الخدمة المدنية النمساوية بشكل صريح وكمي الأهداف التي تسمح بتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة. وهذه الأهداف مدرجة في الخطة الطويلة الأجل وتشكل جزءا من أهداف سياسات سوق العمل. وهذه الأهداف هي:

- جعل مشاركة المرأة في القوى العاملة تقابل مشاركة الرجل
السياسات
 - التشجيع على إنشاء مرافق لرعاية الأطفال لمساعدة المرأة التي لديها أطفال
 - مساعدة المرأة التي ترغب في العودة إلى سوق العمل بعد أن انقطعت عنه بسبب رعاية الأطفال
 - تعزيز مشاركة المرأة والفتاة في البرامج التعليمية والتدريبية وزيادة مستوى التدريب الفني/المهني
- رفع مستوى عمل المرأة ومكافحة البطالة بين النساء وضمان تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في سوق العمل
السياسات
 - مساعدة المرأة في الجهود التي تبذلها للتوفيق بين التزامات عملها والتزاماتها العائلية
 - التشجيع على إعادة توجيه المرأة مهنيا/تدريبيا
 - تعزيز اكتساب المرأة مزيدا من المهارات وإيجاد وظائف لها في ميادين عمل جديدة
 - البحث عن وظائف تكون ساعات العمل فيها مرنة وتسمح للمرأة بتأمين سبل الرزق
- ضمان وجود فرص متكافئة للمرأة والرجل لشغل جميع المهن والوظائف ووجود توزيع عادل لجميع المناصب بين الرجل والمرأة بهدف تقليل الفرق في الأجور بين الرجال والنساء

السياسات

- تعزيز المهارات الفنية/المهنية ومؤهللات المرأة
 - مساعدة المرأة والفتاة في اختيارها للمهنة/الوظيفة/التدريب وزيادة أنواع الوظائف في مختلف المجالات التي تختارها
 - تشجيع حصول المرأة على وظائف تضمن سبل الرزق
 - تشجيع مشاركة المرأة في برامج تدريبية داخل الشركة التي تعمل فيها، بالإضافة إلى تعزيز الخطط المهنية وخطط تحسين مهاراتها الفنية
- وفقا للهدف العام المحدد، يجب أن يكون ٥٠ في المائة من المشاركين في برامج دعم سوق العمل من النساء، كما يجب أن ينفق البرنامج ٥٠ في المائة من مجموع نفقاته على النساء.

وبفضل التنفيذ المتسق لتدابير تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجال السياسات الإدارية والتخطيطية، أصبحت الخدمة المدنية النمساوية مثلا يحتذى به في النمسا.

وبالإضافة إلى ذلك، وسّعت الخدمة المدنية النمساوية من نطاق الاستشارات التي تقدمها عن طريق توفير توجيه مهني للمرأة التي ترغب في العودة إلى سوق العمل، كما حسّنت الخدمة المدنية النمساوية برامج المعلومات والتوجيهات المهنية المتاحة للفتيات.

مرافق رعاية الأطفال

خلال الفترة التي غطاها تقرير عام ٢٠٠٢-٢٠٠٣، ذهب ١٢ ٠٧٣ طفلا في النمسا إلى دور الحضانة، و ٢٠٩ ٥٨٤ طفلا إلى رياض الأطفال، و ٣٨ ٥٨٠ طفلا إلى مراكز رعاية الأطفال، و ٧ ٣٢٨ طفلا إلى مرافق رعاية الأطفال التي تستقبل أطفالا من مختلف الفئات العمرية.

وهكذا، شهد عام ٢٠٠٢ رقما قياسيا جديدا في نسبة الأطفال الذين يذهبون إلى مرافق رعاية الأطفال، أي في عدد الأطفال المسجلين في مراكز رعاية الأطفال كنسبة مئوية من مجموع المقيمين الذين ينتمون إلى نفس الفئة العمرية. وبناء عليه، ذهب ٨١,٦ في المائة من الأطفال الذين يتراوح عمرهم بين ٣ و ٥ سنوات إلى مراكز رعاية الأطفال في عام ٢٠٠٢، بينما كانت هذه النسبة منذ خمس سنوات أقل من ٨ في المائة. وفيما يتعلق بالأطفال الذين يبلغ عمرهم ثلاث سنوات، ازدادت نسبتهم زيادة كبيرة. وبينما كانت نسبة

الأطفال الذين يذهبون إلى مراكز رعاية الأطفال ٤٨,٨ في المائة أي نصف عدد الأطفال تقريبا، ارتفعت هذه النسبة في عام ٢٠٠٢ لتصل إلى ٦١,٦ في المائة.

وبالنسبة للأطفال الذين يقل عمرهم عن سنتين، ازداد الالتحاق بالمدارس زيادة هائلة بين الأطفال الذين بلغوا سن الدراسة. ومنذ خمس سنوات، لم يذهب إلى رياض الأطفال إلا رضيع واحد من ١٨ رضيعا، مقارنة بضيع واحد مقابل ١١ رضيعا في عام ٢٠٠٢. وبالنسبة للفئة العمرية للأطفال الذين يتراوح عمرهم بين ٦ و ١٠ سنوات لم يذهب إلى مراكز رعاية الأطفال إلا طفل واحد من ١٥ طفلا في عام ١٩٩٧، مقارنة بطفل واحد مقابل ١٢ طفلا في عام ٢٠٠٢. كما تم وضع حد للنقص في مرافق رعاية الأطفال في بعض المناطق النمساوية خلال السنوات القليلة الماضية. ففي عام ٢٠٠٢، بلغ النقص في مرافق رعاية الأطفال، حسب رأي الوالدين، ٤٧ ٨٠٠ مكان بالنسبة للأطفال الذين يقل عمرهم عن ١٥ سنة. وكان الطلب على أماكن إضافية أكثر إلحاحا بالنسبة للأطفال الذين بلغوا سن الدراسة، إذ بلغ النقص في هذا الصدد ٢٧ ١٠٠ مكان. وبالنسبة للأطفال الذين يقل عمرهم عن ثلاث سنوات، كانت هناك حاجة إلى ١٤ ٧٠٠ مكان إضافي، وبالنسبة لفئة الأطفال الذين يتراوح عمرهم بين ٣ و ٦ سنوات، كان هناك طلب على ٦ ٠٠٠ مكان إضافي. وبالنسبة لـ ٤٢ ٠٠٠ طفل التحقوا بمرافق رعاية الأطفال، يود الأهل أن تتاح لهم خيارات إضافية تتسم بمرونة أكبر.

اختصاصات الأسرة: في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠، باشرت الوزارة الاتحادية للتأمينات الاجتماعية والأجيال وحماية المستهلكين بمشروع عنوانه "اختصاصات الأسرة: المفتاح الرئيسي لتحقيق نجاح أكبر في مكان العمل"، ومنذ ذلك الوقت شارك في المشروع ١٥ مكتبا من مكاتب إساءة المشورة العائلية. ويتيح هذا البرنامج للأمهات والآباء فرصة لتحسين مهاراتهم قبل العودة إلى سوق العمل. ويتمثل العنصر الرئيسي لهذا البرنامج في تحليل إمكانيات كل مرشح، مما يكشف عن مهاراته المكتسبة عن طريق العمل داخل الأسرة. والهدف من تحليل إمكانيات كل مرشح هو تعزيز الثقة في نفس كل شخص يعتزم العودة إلى سوق العمل ومن ثم إعطاؤه القدرة على المنافسة، وهذا أمر من شأنه أن يساعده عند تقديم طلب لشغل وظيفة أو بدء وظيفة جديدة.

والخطط الرامية إلى النهوض بالمرأة التي اعتمدها الوزارات والإدارات والمؤسسات فضلا عن الأقاليم تهدف إلى تعزيز الفرص المهنية للنساء العاملات في الهيئات ذات الصلة (انظر المادة الرابعة).

قامت الأقاليم أيضا عدة مبادرات ترمي إلى تحسين الفرص المهنية للنساء. وفيما يلي، عرض لعدد من الأمثلة:

تقوم **مدينة فيينا**، في إطار الجهود التي تبذلها لتقديم دعم إضافي إلى الفتيات والنساء عند اختيارهن وظائف، بدفع إعانات مالية إلى الرباطات النسائية التي تقوم بأنشطة تهدف إلى إسداء المشورة المهنية إلى الفتيات والنساء أو التي تساعد النساء اللاتي يرغبن في العودة إلى سوق العمل (مثل برنامج "الانطلاق" في فيينا). وفي عام ١٩٩٩، تم إعداد مقياس نسائي في فيينا حول موضوع "العالم يشغل" وفي عام ٢٠٠٠، ركّز مقياس نسائي آخر على موضوع "الصحة في مكان العمل". وتعرض الموقع www.teilzeit.cc إلى المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم بالإضافة إلى شركات الاستشارة في مجال الأعمال وسعى إلى تشجيع الشركات على إيجاد فرص عمل إضافية لغير المتفرغين في المجالات الفنية والمهنية وفي الوظائف الإدارية. ويقدم الموقع www.alleinerziehen.at الذي يستهدف الأسر الوحيدة الوالد في فيينا معلومات محددة عن مجموعة كبيرة من الحالات المعيشية، مثل الانفصال عن الزوج أو الزوجة، والحضانة المشتركة، والنفقات، واستحقاقات رعاية الأطفال، والإجازات العائلية، والبحث عن العمل وما شابه ذلك. ويعمل أيضا صندوق فيينا لتعزيز العاملين "WAF" كمصدر أموال لعدد كبير من البرامج التدريبية الأساسية والمتقدمة والخطط الوظيفية، وينفذ مشاريع تهدف إلى النهوض بالنساء والفتيات في سوق العمل، بالإضافة إلى برامج تستهدف الأشخاص الذين يرغبون في العودة إلى سوق العمل، ومخططات محو الأمية في مجال تكنولوجيا المعلومات، وإعداد مناهج تدريبية تفي باحتياجات النساء. وفي شهر نيسان/أبريل ١٩٩٩، أنشأت وكالة فيينا للأعمال (WWFF) مكتب مساعدة في مجال التوظيف، وهو مركز يسدي المشورة إلى النساء اللاتي يرغبن في بدء مشروع تجاري. وفي عام ٢٠٠٢، مثلت النساء ٣٥ في المائة من مجموع محاولات بدء مشاريع تجارية (المصدر: WKÖ).

إن فكرة "الأفعال لا الأقوال" مبادرة نمساوية تهدف إلى تحسين حالة المرأة في مجال العمل عن طريق اتخاذ تدابير تناسب المرأة. وأحد العناصر البارزة لهذه المبادرة هو المسابقة السنوية "المشاريع الرئيسية التي تؤيد المرأة وتؤيد الأسرة". وتمثلت الخطة الأصلية في تنفيذ هذه الفكرة الأساسية في إقليم ستيريا، غير أن برنامج "الأفعال لا الأقوال" أصبح بسرعة موضع اهتمام على نطاق النمسا كلها، فتم أيضا إنشاء لجان إقليمية في أقاليم فيينا، والنمسا السفلى، وبرغيلاند، وكارينثيا، وفورارلبرغ.

المركز النسائي لبدء المشاريع التجارية (ستيريا): يتمثل هدف هذه المبادرة في المساهمة في ثقافة جديدة للعمل الحر، وتعزيز الأنشطة المشاركة، لا سيما بين النساء، مع التركيز بصفة خاصة على الشابات من أصحاب المشاريع. وتركز هذه المبادرة على كفاءة المشاريع التي تقدم خدمات للأعمال التجارية وللأشخاص الذين يتم مساعدتهم لتمكينهم من التصدي للتحديات التي يواجهونها في السوق بصورة فعالة أكبر.

للحصول على مزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على التعليقات على المادتين

١٠ و ١١.

التوصية ٢٣٥

على أساس التعديل الرابع لقانون المساواة في المعاملة (النشرة القانونية الاتحادية رقم ١٩٩٨/٤٤)، تم إنشاء مراكز إقليمية لمكتب أمين المظالم المعني بالمساواة في المعاملة في الفترة بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٢، مما أدى إلى تسهيل الاتصال بمكتب أمين المظالم. وفي عام ٢٠٠٠، تم تأسيس مركز إقليمي في ستيريا، وفي عام ٢٠٠١، تم فتح مركز إقليمي في كارينثيا، وفي عام ٢٠٠٢ تم إنشاء مكتب إقليمي آخر في النمسا العليا. وتتناول كل هذه المراكز الحالات التي تحدث، كل في إقليمها الخاص.

وبناء عليه، يتألف الآن مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة في المعاملة من المقر ومن أربعة مراكز إقليمية ويسمح ذلك إلى حد كبير بإسداء المشورة إلى الأفراد الذين يشعرون بالتمييز ضدهم، عملاً بقانون المساواة في المعاملة، إذا كانت منازلهم على مسافة معقولة من المركز. ومع توفر إسداء المشورة وخدمات الدعم على مسافة معقولة من منازل الأشخاص الذين يقعون ضحية التمييز، ازداد عدد الحالات التي يعالجها مكتب أمين المظالم ازدياداً هائلاً: فبينما تم تسجيل ٨٥٠ حالة جديدة في عام ٢٠٠٠، ارتفع هذا الرقم ليصل إلى ١٥٤٨ في عام ٢٠٠١، و ٢١١٨ في عام ٢٠٠٢، ويتضح ذلك من الإحصاءات ذات الصلة.

تعديل قانون المساواة في المعاملة لعام ٢٠٠١

قبل تعديل قانون المساواة في المعاملة، عملت رئيسة لجنة المساواة في المعاملة بصفتها رئيسة فخريّة. ومع تعديل القانون، كما ورد في النشرة القانونية الاتحادية رقم ٢٠٠١/١٢٩، تم تعديل أحكام القانون وعلى هذا الأساس أصبحت رئيسة اللجنة تعمل الآن بصفة متفرغة لكي تستطيع أن تؤدي مهامها في الوقت الذي تحصل فيه على مرتبتها العادي بوصفها موظفة في الخدمة المدنية. وبالإضافة إلى ذلك، أصبح استقلال وحرية رئيسة اللجنة مكرسين في القانون، وتم إنشاء منصب نائبة لرئيسة اللجنة. ونتيجة لذلك، ازداد عدد

اجتماعات لجنة المساواة في المعاملة، وساهم ذلك في معالجة عدد أكبر من الحالات وإنهاء الإجراءات بصورة أسرع.

تنقيح قانون المساواة في المعاملة وإدخال تعديلات رئيسية عليه

خلال الفترة التي يغطيها التقرير، تم إجراء أعمال تحضيرية مكثفة حول التعديلات الرئيسية التي يتعين إدخالها على قانون المساواة في المعاملة. ويُعتمزم الآن تنفيذ النشرة التوجيهية 2002/73/EC للبرلمان الأوروبي ولللمجلس الأوروبي الذي عدّل النشرة التوجيهية 76/207/EEC بشأن تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بفرص إيجاد عمل، وبالتدريب المهني، وظروف العمل (النشرة التوجيهية للمساواة في المعاملة) وسوف يتعين تنفيذ النشرة بحلول شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ فضلا عن كل من النشرتين التوجيهيتين المتعلقتين. مناهضة التمييز عملا بالمادة ١٣ من معاهدة الاتحاد الأوروبي، أي النشرة التوجيهية للمجلس 2000/43/EC تنفيذا لمبدأ المساواة في المعاملة بين الأشخاص بغض النظر عن عرقهم أو أصلهم الإثني (النشرة التوجيهية لمناهضة العنصرية) والنشرة التوجيهية للمجلس 2000/78/EC التي أنشأت إطارا عاما للمساواة في المعاملة في مجال الوظائف والمهن، وهي تحظر التمييز القائم على المعتقد الديني أو الإيديولوجية، أو العجز، أو السن، أو التوجه الجنسي (النشرة التوجيهية الإطارية المعنية بالمساواة في المعاملة).

ومن أجل ضمان توفر الوضوح والدقة القانونية، فضلا عن سهولة القراءة والفهم، سوف يتم سن قانونين: سوف يعاد تسمية قانون المساواة في المعاملة بحيث يصبح "القانون الاتحادي الذي ينظم اللجنة المعنية بالمساواة في المعاملة، وسوف يتم تعديل مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة في المعاملة لكي يفي بالشروط الواردة في النشرة التوجيهية للاتحاد الأوروبي، وسوف يتضمن أحكاما عن المعاهد والإجراءات. وبالإضافة إلى ذلك، سوف يتم سن القانون الاتحادي المعني بالمساواة في المعاملة، الذي سيتناول الأحكام الفنية الواردة في قانون المساواة في المعاملة الراهن، الذي سوف يتم توسيع نطاقه لكي يتقيد بالتوجيهات ذات الصلة.

وهناك خطط الآن لإعادة هيكلة اللجنة المعنية بالمساواة في المعاملة. وفي المستقبل، ستتألف من ثلاثة مجالس، يكون المجلس الأول منها مسؤولا عن ضمان المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في مكان العمل، ويرصد المجلس الثاني المساواة في المعاملة في مجال العمل بغض النظر عن العرق، أو الأصل الإثني، أو المعتقد الديني، أو الإيديولوجية، أو السن، أو التوجه الجنسي، أما المجلس الثالث فسيكون مسؤولا عن ضمان المساواة في المعاملة بغض النظر عن العرق، والأصل الإثني في مجالات أخرى. وبفضل هذا المشروع، سوف تصبح

سلطات اللجنة المعنية بالمساواة في المعاملة، التي كانت مقتصرة حتى الآن على ضمان المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في الحياة العملية، لتشمل مجالات كثيرة أخرى.

ويُعترَم في جملة أمور إدخال تعريف قانوني للتمييز في حالة وجود تحرش، بالإضافة إلى تخفيف معايير الإثبات (شروط على من يقع عليه عبء الإثبات) في الإجراءات المتبعة في المحاكم بشأن قضايا التمييز، فضلا عن فرض حظر على التمييز، أي "حالات الضرر" (المتصلة بالشكاوى التي تقدمها الضحايا) بحيث يكون ذلك بمثابة تدبير لحماية الأشخاص من التمييز بصورة فعالة أكبر. وبالإضافة إلى ذلك، سوف يتم توسيع نطاق القانون ليشمل العمالة شبه التابعة، كما سيتم تعريف عبارة "التمييز غير المباشر" وسوف يتم فرض جزاءات تأديبية على أرباب العمل الذين ينتهكون شرط الحياد جنسانيا عند الإعلان عن الوظائف الشاغرة، وسوف يتم أيضا إعادة تعريف الأضرار التي تحدث في حالة وجود انتهاكات لقانون المساواة في المعاملة. وقد اعتمد البرلمان النمساوي القانون، وأصبح نافذ المفعول في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٤.

بدأ أيضا نفاذ تعديل قانون المساواة في المعاملة في الخدمة الاتحادية في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٤، وينفذ التعديل النشرات التوجيهية للاتحاد الأوروبي المذكورة أعلاه كما يحسن إنفاذ القانون. ومن بين ذلك:

- ١ - تمديد العناصر القانونية للتمييز في قانون المساواة في المعاملة في الخدمة الاتحادية من أجل تنفيذ النشرة التوجيهية للاتحاد الأوروبي المعنية بالمساواة في المعاملة والنشرات التوجيهية لمناهضة التمييز وفقا للمادة ١٣ من معاهدة الاتحاد الأوروبي، على ألا يشمل ذلك العنصر القانوني للتمييز على أساس العجز.
- ٢ - تمديد نطاق القانون ليشمل الأشخاص الذين يعملون مع الدولة النمساوية على أساس عقود شبه مستقلة.
- ٣ - اعتماد تعريف صريح لعبارة "التمييز المباشر وغير المباشر".
- ٤ - إدخال عنصر قانوني للتحرش بالمرأة، فضلا عن التحرش على أساس أي عنصر قائم على التمييز كما هو منصوص عليه في النشرتين التوجيهيتين لمناهضة التمييز، وتخفيف عبء الإثبات بالنسبة لجميع أشكال التمييز.
- ٥ - تحديد هدف المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة.

- ٦ - إدخال تدابير لإنفاذ القانون، بما في ذلك قواعد التعويض، كما هو مطلوب في النشرة التوجيهية المعدلة للاتحاد الأوروبي المعنية بالمساواة في المعاملة والنشرتين التوجيهيتين المناهضة للتمييز.
- ٧ - تخفيف عبء شروط الإثبات عند الحديث عن التمييز.
- ٨ - إدخال أحكام تمنع قانونا اتخاذ أي تدابير ضارة ترمي إلى الإضرار بضحايا التمييز كرد فعل لرفع شكوى من أجل تعزيز الحماية من التمييز (وذلك للشهود أيضا) تنفيذًا للنشرة التوجيهية المعدلة للاتحاد الأوروبي والمعنونة بالمساواة في المعاملة والنشرتين التوجيهيتين المناهضة للتمييز.

التوصية ٢٣٦

خلال الفترة التي يغطيها التقرير، تم إجراء تغييرات عدة مرات في تقدير الاستحقاقات المتعلقة بالمعاشات التقاعدية على النحو الوارد أدناه:

في عام ٢٠٠٠: تم زيادة فترات رعاية الأطفال. اعتبارا من عام ٢٠٠٠ وما بعده، تم رفع قاعدة الأساس لكل شهر من شهور رعاية الأطفال بحيث تعادل المبلغ المقابل للحد الأدنى القانوني للمعاش التقاعدي. وأضيفت إلى استحقاقات المعاشات التقاعدية فترات رعاية الأطفال حتى الذكرى السنوية الرابعة لمولد الطفل.

في عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢: تم تمديد فترة الحصول على التأمينات الاجتماعية بصورة متواصلة وبشروط مؤاتية. وتم تسهيل الحصول على التأمينات الاجتماعية بصورة متواصلة بالنسبة للأشخاص الذين أوقفوا مساهمتهم الإلزامية لبرنامج التأمينات الاجتماعية بسبب قيامهم بمهام الرعاية. وإذا كان هذا الأمر يتعلق برعاية قريب يحق له الحصول على بدل عناية من مستوى ٣ على الأقل، في إطار القانون الاتحادي المعني ببدلات العناية بالمرضى أو القوانين الإقليمية المعنية ببدلات العناية بالمرضى، وإذا كان هؤلاء الأشخاص يتفرغون لرعاية قريب لهم في منزله، تقوم الدولة في هذه الحالة بدفع مساهمة رب العمل المفترضة لشركة التأمين. وبناء عليه، لا يتعين على الشخص الذي يقدم الرعاية دفع المبلغ بأكمله ونسبته ٢٢,٨ في المائة، بل مجرد نسبة ١٠,٢٥ في المائة من قاعدة الأساس، مساهمة منه في التأمينات الاجتماعية. والنساء هن اللواتي يستفدن بصورة رئيسية من هذا الترتيب الجديد، بما أن هن نصيب الأسد في مجال العناية بالمرضى داخل الأسرة، وهن أحيانا مستعدات لتترك وظائفهن (أو مرغمت على ذلك) لكي يستطعن القيام بمهام الرعاية.

ومع إدخال الاستحقاقات المتعلقة برعاية الأطفال، أصبح هذا المبدأ مكرسا في القانون الذي يعطي للأم حقا في الحصول على معاش تقاعدي بالنسبة لكل طفل، وذلك خلال فترة مدتها ١٨ شهرا تقوم فيها الأم برعاية طفلها وتحصل على بدل رعاية أطفال (انظر المادة ١٣، الحرف (أ)).

في عام ٢٠٠٣: المادة ٧٣ من قانون تنفيذ الميزانية لعام ٢٠٠٣ (النشرة القانونية الاتحادية رقم ٢٠٠٣/٧١):

- تحسين عملية حساب فترات رعاية الأطفال:

اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، تشكل الأشهر الـ ٢٤ الأولى بعد ولادة الطفل (أي بإضافة ستة أشهر على التشريع السابق) فترة يحق فيها للأم الحصول على معاش تقاعدي إذا كانت الأم تحصل خلال هذه الفترة على بدل رعاية أطفال (المادة ٢٣٦، الفقرة ٤، الفقرة الفرعية (أ) من القانون العام للتأمينات الاجتماعية).

- زيادة قاعدة الأساس لفترات رعاية الأطفال:

قاعدة الأساس لفترات رعاية الأطفال مرتبة بحيث يتم الحصول على زيادة نسبتها ٢ في المائة عن كل سنة تقويمية وبحيث تصل اعتبارا من عام ٢٠٠٨ وما بعده إلى نسبة ١٥٠ في المائة من المعدل القياسي لبدلات التعويض التي يحصل عليها غير المتزوجين (المادة ٢٣٩، الفقرة ١، والمادة ٦٠٧، الفقرة ٦ من القانون العام للتأمينات الاجتماعية).

انظر أيضا المادة ١١، رقم ١، الحرف (ه).

التوصية ٢٣٧

تسعى المراكز الصحية النسائية إلى تخفيف حدة اللامساواة الاجتماعية فيما يتعلق بالفرص المتاحة للنساء للمحافظة على صحتهن، وعليه تدعم وزارة الصحة الاتحادية وشؤون المرأة هذه المراكز وفقا للميزانية المتاحة. وبالإضافة إلى المراكز الأربعة القائمة، تم افتتاح مركزين صحيين نسائيين في عام ١٩٩٩ (المركز الصحي النسائي في كارينثيا ومركز FEM الجنوبي في فيينا).

وفي نيسان/أبريل ٢٠٠١، تم إنشاء وحدة تنظيمية اتحادية منفصلة معنية بصحة المرأة هدفها إدخال المنظور الجنساني في القطاع الصحي العام. وبالاستناد إلى توصية منظمة الصحة العالمية بالاستفادة من التقارير الوطنية عن صحة المرأة، تم تجميع تقرير النمسا عن صحة المرأة وفقا للمبادئ التوجيهية التي وضعتها منظمة الصحة العالمية. وبالإضافة إلى ذلك،

تم إعداد نشرة تتضمن معلومات عن موضوع الاضطرابات الناجمة عن الطعام عند الفتيات والشابات.

وتحلل الدراستان المعنوتان ”المرأة الفقيرة في النمسا: المرأة والصحة العامة“ (٢٠٠٢) و”الصحة ومخاطر الإصابة بالمرض“ (٢٠٠٣) العوامل الاجتماعية - الاقتصادية التي تؤثر على صحة المرأة. وتعالج المناسبات التي تركز على صحة المرأة مسائل العنف الموجه ضد المرأة، وصحة المرأة، وتركز على تطوير مفاهيم جديدة لتعزيز صحة المرأة.

وفيما يتعلق بالمستندات المحفوظة في المستشفيات، تم جمع جميع البيانات المتصلة بجميع المرضى بالإضافة إلى البيانات المتعلقة بالعاملين غير الطبيين في المستشفيات وتم توزيعها على أساس الجنس.

التوصية ٢٣٨

كما جاء في التعليقات الواردة في المادة ٧، تم رفع حصة المرأة في الهيئات السياسية. وخلال الفترة التي يغطيها هذا التقرير، لم يتم تعديل القوانين المنطبقة ولم يتم سن قوانين جديدة.

التوصية ٢٣٩

نتيجة للاتصالات المتكررة بين مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة في المعاملة ورئيسة اللجنة المعنية بالمساواة في المعاملة مع وزارة العدل الاتحادية، يجري تنفيذ عملية التسجيل بمساعدة تكنولوجيا المعلومات لجميع مداوالات المحاكم النمساوية المختصة بالعمالة والتأمينات الاجتماعية بالنسبة للحالات الناشئة عن قانون المساواة في المعاملة. وكشفت أول التقييمات الإحصائية للبيانات المسجلة للفترة من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣ إلى ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ عن ثلاث مداوالات لم يبت فيها بعد في المحاكم وتعلق بحالات تتصل بالمساواة في المعاملة. وتمشيا مع حجم الوثائق المتعلقة بإقامة العدل وفقا للأمر الصادر عن وزارة العدل الاتحادية في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ (JMZ6171/166-PR.5/2002) يجب توثيق وتسجيل جميع قرارات المحكمة غير القابلة للاستئناف بالنسبة للحالات التي تنطوي على انتهاك قانون المساواة في المعاملة في الخدمة المدنية أو قانون المساواة في المعاملة وذلك تحت عنوان ”المساواة في المعاملة“. ويمكن الاطلاع مجانا على هذه المستندات على شبكة الإنترنت (RIS=Rechtsinformation des Bundes <http://ris.bka.intra.gv.at>). وبفضل وضع الشروط المسبقة التقنية، من الممكن الآن في حالة إقامة العدل تسجيل جميع الحالات وتحديد المداوالات التي تنطوي على حالات تنشأ في إطار قانون المساواة في المعاملة في الخدمة المدنية وقانون المساواة في المعاملة. وتتمثل مهمة مكتب إحصاءات النمسا في توفير خدمات

علمية في ميدان الإحصاءات الاتحادية (المادة ٢٢ من قانون الإحصاءات الاتحادية لعام ٢٠٠٠). ويقوم المكتب بدراسات استقصائية فصلية في شكل "تعداد سكان مصغر"^(٢) وتقدم هذه الدراسات معلومات هامة عن سكان النمسا. وتعالج برامج محددة مواضيع مختارة (مثلا المسائل المتصلة بالصحة والأسرة والعاهات الجسدية والحياة العملية، والرعاية الممنوحة لأفراد الأسرة، وإدارة شؤون المنزل، ورعاية الأطفال، والتعليم على مدى الحياة، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وما شابه ذلك). وتتوفر بيانات خاصة بالمرأة بفضل هذه الدراسات الاستقصائية. وتم طلب إجراء مزيد من الدراسات الاستقصائية والإحصاءات على أن يتم تمويلها بشكل مشترك، وتتضمن معلومات محددة قيمة تتعلق بالمرأة. ومن بينها إحصاءات الاتحاد الأوروبي المتعلقة بالدخل والظروف المعيشية، والإحصاءات المتعلقة بمراكز الرعاية النهارية للأطفال، وإحصاءات التأمينات الاجتماعية، وإحصاءات الرعاية الاجتماعية، والدراسات الاستقصائية للمستهلكين وتقارير عن الدخل.

وفي إطار الولاية المشتركة التي منحتها الوزارة الاتحادية للتأمينات الاجتماعية والأجيال والوزارة الاتحادية للتعليم والعلوم والثقافة من أجل جمع بيانات محددة عن المرأة، وضع مكتب إحصاءات النمسا تقريرا عنوانه "التفاوت بين الجنسين" وقد تم نشر هذا التقرير في عام ٢٠٠٢. ويتضمن تحليلات إحصائية عن التفاوت بين الجنسين في المجالات التالية: الهياكل الديمغرافية/أساليب الحياة والتعليم والنشاط المدر للدخل، والدخل/مستويات المعيشة والصحة والأنشطة الترفيهية، وتوزيع العمل داخل الأسرة، والدعم الذي تقدمه المؤسسات، والمقارنة بالاتحاد الأوروبي. ويمكن الحصول على هذه النشرة مجانا (كما في ذلك في شكل أقراص حاسوبية مدمجة) كما يمكن الاطلاع عليها على شبكة الإنترنت^(٣).

وفي إطار برنامج "المرأة في مجال الأبحاث والتكنولوجيا" يتم إعداد قاعدة بيانات للخبراء من النساء. وتتألف قاعدة البيانات من أسماء وعناوين الخبراء الوطنيات والدوليات في ميدان العلم والتكنولوجيا، وهذا من شأنه أن يبرز دور المرأة، ويسمح بتعيين خبراء في هيئات المحلفين، والمنتديات وحلقات المناقشة يكون الرجل والمرأة ممثلين فيها بشكل متوازن.

(٢) <http://www.stastik.at/mikrozensus/gratis.shtml>

(٣) <http://www.statistik.at/neuererscheinungen/geschlechtdisparit.shtml>

التوصية ٢٤٠

إن مشروع المرأة والتكنولوجيا (مشروع متابعة) الذي يرد وصف له في المادة ١٠، الحرف (ج) ينبغي بعد استكماله أن يكون بمثابة شبكة ذات اكتفاء ذاتي تقدم فرص عمل محسنة في قطاع تكنولوجيا المعلومات.

وقد تم تنفيذ ٢٥ تدبيرا تم اقتراحها في "الكتاب الأبيض المعني بالنهوض بالمرأة في مجال العلوم" خلال الفترة التي يغطيها التقرير (انظر المادة ١٠، الحرف (ج)). وقدمت دراستان "دخل المرأة والرجل في العمالة التابعة" و "تقييم الوظائف غير التمييزية وتنظيم العمل" بيانات تم على أساسها إعداد مشروع إصلاحي شامل وضعته نقابة عمال مصانع المعادن والنسيج (انظر التوصيتين ٢٣٣ و ٢٣٤).

التوصية ٢٤١

تمشيا مع المبدأ التعليمي "التربية الاجتماعية"، يساعد مركز الخدمات لتعليم حقوق الإنسان المعلمين في المدارس النمساوية على تدريس موضوع حقوق الإنسان. وبالإضافة إلى إسداء المشورة الشخصية يتم باستمرار توسيع نطاق المعلومات والخدمات المتاحة. ويتم بشكل فصلي إصدار النشرة "تدريس حقوق الإنسان"؛ وعالج أحد الأعداد (رقم ٢٠٠٠/٥) بصورة محددة حقوق الإنسان للمرأة.

التركيز على حقوق الإنسان للمرأة أثناء الرئاسة النمساوية لشبكة الأمن البشري: تدعم النمسا بشكل نشط التزام المجتمع الدولي في هذا المجال. ويجب احترام حقوق المرأة في جميع الميادين السياسية والاجتماعية من أجل ضمان حمايتها بصورة فعالة. وفي هذا السياق، يعتبر تدريس حقوق الإنسان موضوعا ذا أهمية حاسمة. وأثناء الرئاسة النمساوية لشبكة الأمن البشري في الفترة بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣، تم إعداد كتيب عن تدريس حقوق الإنسان عنوانه "فهم حقوق الإنسان" اعتمده الوزراء الذين يتعاونون مع الشبكة. ويتألف هذا الكتيب الذي يمكن استخدامه في كل أنحاء العالم من ثلاث عشرة وحدة، ويعالج إحداها موضوع حقوق الإنسان للمرأة. ويجري الآن ترجمة هذا الكتيب إلى جميع اللغات الرئيسية في العالم، وأوصى الأمين العام للأمم المتحدة والمنظمات الدولية التي تعمل في مختلف جوانب تدريس حقوق الإنسان المجتمع الدولي بالاطلاع عليه.

وهناك نشاط آخر يتصل بصورة محددة بحقوق الإنسان للمرأة أثناء فترة الرئاسة النمساوية لشبكة الأمن البشري، وتمثل هذا النشاط في إعداد ورقة سياسية لحماية الأطفال في الصراعات المسلحة، وتعالج هذه الورقة أيضا مشاركة الفتيات والشابات في الجهود المبذولة لبناء سلام دائم في حالات ما بعد الصراع.

التوصية ٢٤٣

بهدف نشر محتويات اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والبروتوكول الاختياري المرفق بها، ومنهاج عمل بيجين، تم توفير معلومات ذات صلة على موقع دائرة المرأة في وزارة الصحة الاتحادية وشؤون المرأة. وتم أيضا وضع تقارير النمسا الوطنية الثالث والرابع والخامس بما في ذلك توصيات اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة على موقع دائرة المرأة أثناء الفترة التي يغطيها التقرير. ويستطيع الجمهور الحصول مجانا على نسخة مطبوعة من التقارير، وذلك من الوزارة المختصة.

وبالإضافة إلى ذلك، أبلغت الوزارة الاتحادية المعنية بشؤون المرأة في تقريرها المقدم إلى مجلس الوزراء في ٢٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ الحكومة الاتحادية النمساوية بمسلك ومضمون مراجعة تقرير النمسا في الجلسة ٢٣ التي عقدتها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة.

٢ - تنفيذ الاتفاقية

المادة ٢

سحبت النمسا تحفظاتها على المادتين ٥ و ٧ من الاتفاقية (انظر التعليقات على التوصية ٢١٩). وبالإضافة إلى ذلك، صدقت النمسا في عام ٢٠٠٠ على البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ونفذتها في تشريعها الوطني (النشرة القانونية الاتحادية الثالثة رقم ٢٠٦/٢٠٠٠).

ويجدر الإشارة إلى التقارير السابقة، وبصفة خاصة إلى المعلومات الواردة بشأن الحالة الدستورية والقانونية في النمسا. ومما يضمن أنه يتم تقييم حالة تنفيذ سياسات المساواة بين الجنسين بصورة منتظمة وجوب تقديم التقارير التالية: تقديم تقرير إلى البرلمان عن حالة وتطوير المساواة في المعاملة في النمسا، كل خمس سنوات، عملا بالمادة ١٠ (أ) من قانون المساواة في المعاملة؛ وتقرير الحكومة الاتحادية عن القضاء على التمييز ضد المرأة، النشرة القومية الاتحادية رقم ٨٣٧/١٩٩٢؛ وتقرير الحكومة الاتحادية عن تكافؤ الفرص وعن مدى التقدم المحرز في تحقيق المساواة في المعاملة والنهوض بالمرأة في الخدمة الاتحادية. الأساس القانوني: المادة ٥٣، الفقرة ٤، النشرة القانونية الاتحادية BGBG رقم ١٠٠/١٩٩٣ بصيغتها المعدلة ١٦/١٩٩٤ و ٤٣/١٩٩٥ و ٥٢٢/١٩٩٥ و ٣٧٥/١٩٩٦، فضلا عن القاعدة التي وضعتها الوزارة الاتحادية المعنية بشؤون المرأة (النشرة القانونية الاتحادية رقم ٧٧٤/١٩٩٣)؛ والتقرير المشترك عن إنفاذ قانون المساواة في المعاملة (النشرة القانونية الاتحادية ١٠٨/١٩٧٩)، لا سيما فيما يتعلق بالأعمال التجارية، والأنشطة والملاحظات التي يقدمها

مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة في المعاملة، والإجراءات المعروضة على اللجنة وغير ذلك من أنشطة اللجنة عملاً بالمادة ١٠ (أ) من قانون المساواة في المعاملة.

وبالإضافة إلى التمييز الإيجابي (انظر أيضا الخطط الموضوعة للنهوض بالمرأة، المادة ٤)، تركز النمسا أيضا على تعميم مراعاة المنظور الجنساني بوصف ذلك استراتيجية لتحقيق المساواة بين الجنسين. وبموجب قرار مجلس الوزراء المؤرخ ١١ تموز/يوليه ٢٠٠٠، ألزمت الحكومة الاتحادية نفسها بإدماج تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع مجالات صنع السياسات. وفي الوقت نفسه، اعتمدت جميع الحكومات الإقليمية مبدأ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع مجالات صنع السياسات على مستوى الأقاليم (انظر كذلك التفاصيل الواردة في المادة ٤).

وباعتماد اقتراح تم تقديمه إلى مجلس الوزراء في ٢ أيار/مايو ٢٠٠١، قررت الحكومة الاتحادية إيلاء اهتمام خاص بمراعاة جميع الوزارات والإدارات المنظور الجنساني في استخدام اللغة. وإن برنامج الحكومة الاتحادية النمساوية بالنسبة للفترة التشريعية الحالية يشترط مراعاة المنظور الجنساني في استخدام اللغة في الوثائق العامة.

وبالإضافة إلى ذلك، عند صياغة التعديل الأخير لقانون فيينا لرعاية الشباب لعام ١٩٩٠ (النشرة القانونية لإقليم فيينا رقم ٢٠٠١/٣٥) تم اختيار صيغة المؤنث بصورة متعمدة في جميع التسميات ليكون ذلك بمثابة رمز للمساواة بين الجنسين في صياغة القوانين.

المادة ٢ - الحرف (أ)

يتم الإشارة هنا إلى قانون المساواة في المعاملة، وقانون المساواة في المعاملة في الخدمة الاتحادية، واللجان المعنية بالمساواة في المعاملة، ومكتب أمين المظالم المعني بالمساواة في المعاملة، والموظفين المسؤولين عن المساواة في المعاملة وكلها ترد في التقارير السابقة (انظر أيضا التعليقات على التوصية ٢٣٥).

إن أحكام القانون الدستوري تنطبق على الجامعات (المادة ٣٩، الفقرة ٢ من القانون الاتحادي الذي ينظم الجامعات، لعام ١٩٩٣ والذي يفسح المجال أمام اعتماد تدابير خاصة مؤقتة ترمي إلى تعجيل المساواة بين الجنسين) تنص على أن هذه التدابير الخاصة المؤقتة لا تعتبر معاملة غير متساوية في إطار مضمون المادة ٧، الفقرة ١ من الدستور الاتحادي.

ومع تعديل الدستور الاتحادي في النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ١٩٩٨/٦٨، تم إدراج الحكم التالي في القانون الدستوري بوصفه المادة ٧، الفقرة ٢: "تتعهد الحكومة الاتحادية وسلطات الأقاليم والسلطات المحلية بتحقيق مساواة فعلية بين الرجل والمرأة. ويتعين

قبول التدابير التي تستهدف تعزيز المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة، لا سيما عن طريق القضاء على حالات التفاوت القائمة“.

إن التعديل المذكور أعلاه على الدستور الاتحادي في النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ١٩٩٨/٦٨ أزال ضرورة وضع شروط خاصة في التدابير المؤقتة التي تنظم قانون الجامعات والتي ترمي إلى تعجيل المساواة الفعلية؛ غير أن هذه الأحكام التي لها مركز القانون الدستوري والواردة في قانون تنظيم الجامعات لعام ١٩٩٣ ستظل سارية المفعول إلى أن يصدر أمر بخلاف ذلك.

كما أن القانون الاتحادي المعني بتنظيم الجامعات والدراسات الجامعية (القانون الجامعي لعام ٢٠٠٢) سن إطارا قانونيا جديدا للجامعات حل محل التشريع القائم (ترد التفاصيل في المادة ١٠).

إدخال تعديلات على تشريع الأقاليم فيما يتعلق بالمساواة في المعاملة

- فيما يتعلق بالتعديل الثاني على قانون المساواة في المعاملة لإقليم النمسا السفلى (النشرة القانونية للأقاليم ٢٠٦٠، في آذار/مارس ٢٠٠٢)، تم تحويل عبء الإثبات في أعمال محكمة العمل إلى رب العمل، وتم اعتماد أحكام أخرى.
- بدأ في أيلول/سبتمبر نفاذ قانون المساواة في المعاملة في إقليم كارينثيا رقم ١٩٩٤/٥٦ (النشرة القانونية للإقليم رقم ٢٠٠١/٦٢).
- كان قانون المساواة في المعاملة لإقليم النمسا العليا المنطبق على المرأة العاملة في السلطات المحلية ساري المفعول منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، وبالنسبة للمرأة العاملة في الإقليم منذ عام ١٩٩٥.
- إن التعديل الثالث (النشرة القانونية لإقليم فيينا رقم ٢٠٠١/٢١) الذي أدخل على قانون المساواة في المعاملة في إقليم فيينا (W-GBGB)، النشرة القانونية لإقليم فيينا رقم ١٩٩٦/١٨ ينص على أن المرأة تعتبر ممثلة تمثيلا ناقصا في إدارات الخدمة العامة إذا كانت نسبتهم المثوية من مجموع الوظائف الرفيعة المستوى في فئة معينة من فئات الخدمة في تلك الإدارة أقل من ٥٠ في المائة (٤٠ في المائة سابقا). وفي هذه الحالات، ينص القانون على أن يُذكر، في الإعلان عن الوظائف الشاغرة، أن الطلبات الواردة من النساء ستلقى ترحيبا خاصا.
- ومع التعديل الخامس عشر على قانون الخدمة لعام ١٩٩٤ (النشرة القانونية لإقليم فيينا رقم ٢٠٠٣/٣٧) يتم منح ضحايا التحرش الجنسي الحقوق الجديدة التالية:

حضور شخص يحظى بثقة الضحية أثناء الاستجواب، وإلغاء الحد الأقصى المحدد للتعويضات الممنوحة في حالة وقوع أضرار، وتمديد الفترة المسموح بها لرفع شكوى من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات، وحماية النساء اللاتي يعملن كمركز تنسيق لتكافؤ الفرص من صرفهن من الخدمة، ومن الاستغناء عنهن ومن نقلهن.

- أدى التعديل السادس على قانون المساواة في المعاملة لإقليم فيينا (النشرة القانونية لإقليم فيينا رقم ٢٠٠٣/٣٨) إلى تشكيل هيئات خاصة للفرص المتكافئة لخدمة المعلمين الذين يعملون في إقليم فيينا (اللجنة المعنية بالمساواة في المعاملة، والموظفون المسؤولون عن المساواة في المعاملة، ومراكز تنسيق تكافؤ الفرص).

المادة ٢، الحروف (ب) إلى (و)

بالإضافة إلى التدابير التي تم عرضها بالتفصيل في التقرير الدوري الخامس للنمسا المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، سمح التعديل الذي أدخل على قانون المساواة في المعاملة في الخدمة المدنية (النشرة القانونية الاتحادية الأولى، رقم ١٩٩٩/١٣٢)، الذي بدأ نفاذه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، باتخاذ تدابير إضافية ترمي إلى القضاء بصورة فعالة أكبر على التمييز وزيادة النهوض بالمرأة.

وأهم التعديلات تتعلق بما يلي:

- توسيع نطاق تطبيق قانون المساواة في المعاملة في الخدمة المدنية لكي يشمل بعض الموظفين في الجامعات وجامعات الفنون الذين لا توظفهم الخدمة المدنية (أصحاب الطالبات الالتحاق بالجامعات والطلاب الجامعيين، والمحاضرون الجامعيين الذين لا يعملون في الخدمة المدنية، والمعيدون الجامعيين والمحاضرون الزائرون).
- وجوب الإعلان في جميع أنحاء البلد عن الوظائف الشاغرة التي يترتب عليها التقدم المهني.
- دعوة فئات معينة لتشجيع المرأة على أن تتقدم بطلب لشغل الوظائف الشاغرة، بما في ذلك الوظائف التي لا يتعين الإعلان عنها وفقاً لقانون الإعلان عن الشواغر.
- إبراز أن التحرش الجنسي بموظف أو موظفة من طرف ثالث أثناء عمله أو عملها أو أثناء التدريب، ولا دخل لرب العمل في ذلك، يشكل لا محالة تمييز على أساس الجنس وعليه يقع ضمن اختصاص اللجنة المعنية بالمساواة في المعاملة.
- تعريف الشروط الإلزامية التي تفيد بأن نسبة النساء المعينات في اللجان المعنية بقواعد الخدمة العامة سوف تتناسب في جميع الحالات مع نسبة النساء في السلطة العامة،

وأن تمثيل المرأة ينبغي أن يتيح مشاركتها بصفة استشارية في حالة عدم إمكانية تعيين امرأة على الرغم من قاعدة التناسب.

- فرض جزاءات تمثيا مع تشريع الاتحاد الأوروبي عن طريق إلغاء الحد الأقصى للتعويضات الممنوحة في حالة وقوع ضرر بسبب التمييز على أساس الجنس عند التوظيف أو أثناء التقدم المهني.
- تخفيف عبء الإثبات (القريضة الظاهرة كافية) في الحالات المعروضة المعنية بالمساواة في المعاملة، بما في ذلك حالات التحرش الجنسي المزعوم.
- إزالة التقييد الذي يفيد بأن السرية الرسمية تتنافى مع وجوب تقديم المعلومات.
- زيادة الفرص التدريبية للموظفين المسؤولين عن المساواة في المعاملة، وأعضاء الأفرقة العاملة ومراكز تنسيق تكافؤ الفرص.

تنفيذ القانون الأوروبي

- عُرض على البرلمان مشروع قانون حكومي لتنفيذ النشرة التوجيهية 2002/73/EC المؤرخة ٢٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢ والتي تعدل نشرة المجلس التوجيهية 76/207/EEC عن تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بفرص إيجاد عمل، والتدريب المهني، والترقية، وظروف العمل (انظر التوصية ٢٣٥).
- اعترام إعادة تدوين قانون المساواة في المعاملة في الخدمة المدنية ينطوي كذلك على تدابير تضع في الاعتبار احتياجات محددة للمرأة، لا سيما فيما يتعلق بتنفيذ نشرة الاتحاد الأوروبي التوجيهية المذكورة، وتحسين أدوات إنفاذ الحقوق بموجب هذا القانون (انظر التوصية ٢٣٥).
- نشرة الاتحاد الأوروبي التوجيهية 2001/19/EC سوف تنفذ عن طريق قواعد العمل غير المتفرغ للأطباء المتدربين في المستشفيات المنصوص عليها في التعديل الخاص للقانون الاتحادي المعني بمهنة الطب (النشرة القانونية الاتحادية رقم ١٤٠/٢٠٠٣) (انظر المادة ١٢).
- تم تنفيذ نشرة الاتحاد الأوروبي التوجيهية 96/34/EC في تعديل قانون حماية الأمومة وقانون الإجازة الوالدية (النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ١٥٣/١٩٩٩) (انظر المادة ١١، الرقم ٢).

- سوف يتم في عام ٢٠٠٤ في الفريق العامل التابع لمجلس الاتحاد الأوروبي الاضطلاع بأعمال تحضيرية لوضع نشرة توجيهية جديدة للاتحاد الأوروبي لتنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالحصول على السلع والخدمات وتوريدها، على النحو المنصوص عليه في المادة ١٣ من معاهدة الاتحاد الأوروبي.

المادة ٢، الحرف (هـ)

منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣، وضع القانون الاتحادي الذي ينظم منح العقود العامة (النشرة القانونية الاتحادية رقم ٢٠٠٢/٩٩) أحكاما موحدة لمنح العقود العامة في النمسا، وهكذا يمكن اعتباره أداة لتعزيز عمل المرأة. ومن حيث المبدأ العام المتبع في إجراءات منح العقود، ينص هذا القانون بصورة صريحة على أنه يمكن أن يوضع في الاعتبار "عمل المرأة" و "التدابير المتخذة في تنفيذ القضايا الاجتماعية - السياسية الأخرى" عند منح العقود العامة. ويوضح العقد بالتفصيل أن هذا يمكن أن يكون ساري المفعول "بصفة خاصة" عن طريق إدراج تدابير "من هذا النوع"، أي تدابير تضع في الاعتبار الاحتياجات الخاصة للمرأة، في وصف الخدمات التي تقدمها، وفي تعريف المواصفات الفنية، وفي تعريف معايير ملموسة لمنح العقود (مع الإشارة بصفة خاصة إلى المرأة) وفي تعريف الشروط التعاقدية. ويتضمن كذلك القانون الاتحادي الذي ينظم منح العقود العامة عددا من الخيارات و/أو الالتزامات الرامية إلى إدراج جوانب معينة تم المرأة في مراحل محددة تُتبع في إجراءات منح العقود. وفيما يتعلق بتقييم موثوقية المشاريع، ينص البند ٥١ رقم ٤ على تطبيق الاستبعاد الإلزامي على الشركات التي ارتكبت انتهاكات خطيرة وهي تقوم بتنفيذ أنشطتها التجارية، لا سيما في ميدان العمالة والقانون الاجتماعي. ويشترط القانون أيضا بصورة إلزامية الامتثال لأحكام قوانين العمل والقوانين الاجتماعية عند تقديم الخدمات في النمسا (انظر أيضا مجموعة اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تنطبق بصورة إلزامية في البند ٧١) ويتيح القانون إمكانية تعريف الشروط المحددة للنهوض بالمرأة في تنفيذ العقود (انظر البند ٨٠، الفقرة ١، رقم ١٤). وتنطبق هذه الخيارات و/أو الالتزامات القانونية على جميع العقود الخاضعة لتطبيق القانون الاتحادي الذي ينظم منح العقود العامة (بغض النظر عن القيم الدنيا المعرفة في قانون الاتحاد الأوروبي).

المادة ٢، الحرف (ز)

قانون العقوبات المتعلقة بالجرائم الجنسية وإجراءات المحكمة

بفضل قانون تعديل القانون الجنائي (النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠١/١٣٠)، يعاقب مرتكبو الاغتصاب والإساءات الجنسية الخطيرة تجاه القاصر بالسجن

مدى الحياة إذا ترتب على ذلك الوفاة، وإلا فإن العقاب يكون بالسجن لمدة تتراوح بين ١٠ و ٢٠ سنة (انظر أدناه).

واستمرت عملية إصلاح قانون العقوبات النمساوي المتصل بالجرائم الجنسية بسنّ قانون تعديل القانون الجنائي لعام ٢٠٠٤ (SIRÄG 2004)؛ والنشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠٤/١٥؛ انظر أدناه والتوصية ٢٢٨). ويعلق هذا القانون أهمية خاصة على حماية القصر من الاستغلال الجنسي ويوسع من نطاق الجرائم المتصلة بالنشرات الإباحية التي تستهدف الأطفال وإساءة استغلال السلطة فضلا عن أحكام جنائية ضد الذين يشجعون على دعارة القصر ومشاركتهم في إنتاج المواد الإباحية.

والتغييرات الهامة الأخرى، لا سيما التغييرات التي تؤثر على المرأة وتمثل في القواعد الجديدة المتعلقة بجريمة الاتجار بالأشخاص (انظر أيضا التعليقات على التوصية ٢٢٨)، والمساواة في المعاملة بموجب قانون الاغتصاب والقسر الجنسي داخل الزواج وخارجه واستحداث جريمة جديدة تتعلق بالتحرش الجنسي.

دعم الضحايا أثناء الإجراءات الجنائية في المحاكم

تم خلال الفترة التي يغطيها التقرير زيادة تطوير ميدان إسداء المشورة النفسية والقانونية أثناء الإجراءات الجنائية في المحاكم. وتم في عام ٢٠٠٠ استكمال المشروع النموذجي "توفير مساندة نفسية وقانونية للبنات والأولاد والمراهقين الذين تعرضوا للإيذاء الجنسي طوال سير الدعوى الجنائية". ومنذ نهاية عام ٢٠٠٠، تم تمويل إسداء المشورة النفسية والقانونية أثناء الإجراءات الجنائية التي تستهدف الأطفال والمراهقين والنساء الذين عانوا من العنف الجسدي أو الجنسي من الأموال العامة.

وفي عام ٢٠٠١، تم تشكيل فريق عام مشترك بين الوزارات معني بدعم الضحايا أثناء الإجراءات الجنائية في الوزارة الاتحادية للتأمينات الاجتماعية والأجيال. ويقوم هذا الفريق بوضع معايير موحدة لدعم الضحايا أثناء الإجراءات الجنائية - مجموعة معايير تخص الأطفال والمراهقين ومجموعة أخرى تخص النساء - بالإضافة إلى تطوير مفهوم يصلح لدعم جميع الضحايا على نطاق النمسا. وبالإضافة إلى ذلك، تم توفير الأموال العامة لتدريب الأشخاص الذين سيقدمون المشورة لدعم الضحايا، ولتنظيم الحلقات الدراسية المتعددة التخصصات، ولإنشاء هياكل للتعاون.

القانون الاتحادي للحماية من العنف المنزلي

بدأ نفاذ القانون الاتحادي للحماية من العنف المنزلي في ١ أيار/مايو ١٩٩٧. وسيق بالفعل وصف نطاق تطبيق هذا القانون بصورة شاملة في التقرير الدوري الخامس للنمسا المقدم إلى اللجنة.

وبفضل تعديل القانون التنفيذي لعام ٢٠٠٣ (EO - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٣١/٢٠٠٣)، الذي بدأ نفاذه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، تم أيضا تحسين الأحكام المتعلقة بالأوامر القضائية للحماية من العنف المنزلي (البند ٣٨٢، الحرفان (ب) و (د) من EO) استنادا إلى الخبرة المكتسبة من التشريع القائم.

ووفقا للحالة القانونية الجديدة فإن الحماية المنوطة بموجب البند ٣٨٢ (ب) من EO تشمل الآن جميع الأشخاص الذين يعيشون أو الذين عاشوا مع مرتكب الجريمة (المحتمل) في علاقة عائلية أو في علاقة شبه عائلية (كانت هذه الحماية لا تنطق حتى الآن إلا على مجموعة معينة من الأشخاص، وإلا في الحالات التي يكون فيها هؤلاء الأشخاص يعيشون مع المرتكب (المحتمل) في أسرة معيشية مشتركة خلال الشهور الثلاثة الماضية التي تسبق تطبيق الأمر القضائي).

وإن العبارة "شبه الأقارب" التي بدأ استعمالها في التعديل الجديد تهدف بصورة رئيسية إلى جعل الأشخاص الذين ينبغي حمايتهم تتجاوز بصفة خاصة التعريف الضيق للشريك في المعاشرة. وسبب إلغاء فترة الثلاثة أشهر هو أن العواطف التي تكونت بين شخصين كانا يعاشران بعضهما البعض سابقا لا يمكن أن تخف خلال ثلاثة أشهر، ويهدف الإلغاء أيضا إلى ضمان وجود حماية ضد العنف بغض النظر عن فترات زمنية تحددها المحاكم، لا سيما في الحالات التي يحتمل فيها أن يستمر فيها التعامل بين الطرفين بسبب وجود أطفال.

وبالإضافة إلى ذلك، ومن أجل تحسين إنفاذ الأوامر القضائية وإنفاذها بصورة فعالة، وفقا للفقرة ٢ EO من البند ٣٨ (ب)، الذي يحظر على مرتكب الجريمة من البقاء في بعض الأماكن أو زيارتها (أمر الحظر، و "المناطق المحرمة")، ينص الأمر التنفيذي EO - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣ على أن هذه الأوامر القضائية يمكن أن تنفذها أيضا وكالات إنفاذ القانون العام في المستقبل.

المادة ٩٠ من قانون العقوبات النمساوي: تشويه الأعضاء التناسلية

ووفقا للبند ٩٠، الفقرة ١ من قانون العقوبات النمساوي، تحول موافقة الطرف المتضرر أو الطرف المعرض للخطر دون اعتبار عمل يضر جسدياً أو يعرض للخطر السلامة الجسدية غير قانوني، شريطة ألا يشكل الضرر أو التعرض للخطر جريمة ضد الأخلاق والآداب العامة. ومع ذلك، تنص الفقرة ٣ التي أضيفت إلى قانون تعديل القانون الجنائي لعام ٢٠٠١ على أنه لا يمكن منح الموافقة على تشويه الأعضاء التناسلية أو الإضرار بها من أجل منع الإحساس الجنسي بصورة دائمة. وعليه فإن أي موافقة على ممارسات من هذا النوع تقع بصفة عامة تحت مصطلح "تشويه الأعضاء التناسلية (للمرأة)" وتعتبر غير قانونية. وعند استبعاد التبرير على أساس الموافقة، فإن الفقرة الجديدة تجعل بشكل واضح لا لبس فيه أن أي إصابة تمس الأعضاء التناسلية في أي حالة من الأحوال تشكل جريمة ضد الأخلاق والآداب العامة وعليه يعاقب عليها القانون (انظر أيضا التوصية ٢٢٩).

فرض جزاءات أشد على الجرائم الجنسية

نظرا لأن حوالي ٩٦ في المائة من ضحايا الاغتصاب وحوالي ٧٩ في المائة من الأطفال الذين يقعون ضحايا للإساءات الجنسية هم من النساء أو الفتيات وفقا لتقرير وزارة الداخلية الاتحادية لعام ٢٠٠٢ عن الجرائم المرتكبة، يمكن اعتبار العقوبات المفروضة على ارتكاب جريمة الاغتصاب والإساءة إلى الأطفال جنسيا على أنها أحكام تهدف إلى حماية النساء من كل من العنف والتمييز. وخلال الفترة التي يغطيها هذا التقرير، زاد قانون تعديل القانون الجنائي لعام ٢٠٠١ بالفعل العقوبات المفروضة على مرتكبي جريمة الاغتصاب والإساءة إلى الأطفال جنسيا إذا ترتب على ذلك وفاة بحيث أن الأشخاص الذين أدينوا لارتكابهم واحدة من هاتين الجريمتين يمكن أن يحكم عليهم الآن بالسجن مدى الحياة (كما كان الحال دائما بالنسبة للسرقات التي تترتب عليها وفاة).

تعديل القانون الجنائي لعام ٢٠٠٤ - الاغتصاب داخل الزواج

بسبب الزيادة الكبيرة في الآونة الأخيرة في الحساسية تجاه شخصية الفرد وحقه في تقرير مصيره الجنسي، تم بشكل كامل إلغاء المعاملة المتميزة التي كانت تنطبق في السابق على الاغتصاب والقسر الجنسي داخل الزواج والمعاشرة. ومن بين التدابير الأخرى المنفذة في سياق تعديل القانون الجنائي لعام ٢٠٠٤ المذكور أعلاه والرامية إلى توسيع نطاق الجرائم و/أو استحداث عقوبات أشد:

- جعل صيغة الحكم المنصوص عليه في المادة ١٠٠ من قانون العقوبات محايدة جنسانياً (“اختطاف امرأة ضد إرادتها أو غير قادرة على الدفاع عن نفسها”) وإلغاء الزواج اللاحق كأساس للإفلات من العقاب.
 - إلغاء التمييز بين الاغتصاب بالقوة الشديدة و/أو الاغتصاب بتعريض الحياة والأطراف للخطر من ناحية، وبين الاغتصاب باللجوء إلى أنواع أخرى من القوة وبالحبس الكاذب و/أو تعريض الحياة والأطراف للخطر من ناحية أخرى، وذلك عن طريق الجمع بين الفقرتين ١ و ٢ من المادة ٢٠١ من قانون العقوبات بصيغته المعدلة.
 - إطالة فترة العقوبة لارتكاب جريمة القسر الجنسي عملاً بالمادة ٢٠٢ من قانون العقوبات من ثلاث إلى خمس سنوات سجن.
 - وضع حكم صريح ضد التحرش الجنسي (المادة ٢١٨ من قانون العقوبات بالصيغة التي عدلها قانون تعديل القانون الجنائي لعام ٢٠٠٤) لتوفير الحماية من أي أعمال غير مرغوب فيها ذات طبيعة جنسية، دون النص على أن مرتكب الجريمة لجأ إلى العنف أو أن الجريمة قد ارتكبت في مكان عام.
- وأخيراً، فيما يتعلق بقانون تعديل القانون الجنائي لعام ٢٠٠١، يمكن الإشارة إلى أن إزالة الطابع الإجرامي عن جريمة التخلي عن طفل، وفقاً للمادة ١٩٧ من قانون العقوبات، أفسح المجال أمام إمكانية استخدام مرافق مثل “مصارف الأطفال” أو “المناطق المأمونة” لكي يوضع فيها الرضع الذين تم هجرهم دون خشية المقاضاة.

المادة ٣

التشريع

خلال الفترة التي يغطيها التقرير، شارك ممثلو النمسا بالنيابة عن جمهورية النمسا في أعمال المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، فضلاً عن الأفرقة العاملة تحت رعاية مجلس أوروبا، والمجتمعات الأوروبية، والأمم المتحدة، وبذلك ساهموا في زيادة تطوير معايير حقوق الإنسان.

تم سن أو أعيد سن عدة قوانين تتعلق بوسائل الإعلام خلال الفترة التي يغطيها التقرير وتمنع التمييز على أساس الجنس: القانون الاتحادي لهيئة الإذاعة النمساوية (النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٣٩٧ (١٩٨٤) بصيغته المعدلة في النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠١/٨٣ و ٢٠٠٢/١٠٠؛ المادة ١٠، الفقرة ٢) وقانون هيئة الإذاعة الخاصة

(النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠١/٢٠ بصيغته المعدلة في النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠١/١٣٦؛ المادة ١٦ الفقرة ٤) فضلا عن قانون التلفزيون الخاص (المادة ٣١، الفقرة ٢) وتنص كل هذه القوانين على أن البرامج ينبغي ألا تحرض الآخرين على الكراهية على أساس الجنس، ويجب أن تحترم كرامة الإنسان والحقوق الأساسية للغير شكلا ومضمونا. وفيما يتعلق بالدعايات، فإن المادة ١٤، الفقرة ١، رقم ٢ من قانون هيئة الإذاعة النمساوية والمادة ٣٧ رقم ٢ من قانون التلفزيون الخاص (النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠١/٨٤ بصيغتها المعدلة في النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠٣/٧١) تتضمن حكما يفيد بأن الدعاية وبرامج التسوق عبر التلفزيون ينبغي ألا تتضمن أي تمييز على أساس الجنس.

الفنون

من أجل تحسين الحالة الاجتماعية للفنانات المستقلات، تم، في عام ١٩٩٠، استحداث مبلغ بديل يحل محل بدل الإجازة الوالدية، ومبلغ مماثل لبذل الإجازة الوالدية يمنحه صندوق معونة الفنانين. وانتهى العمل بهذا النموذج بعد استحداث بدل رعاية الأطفال في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، والفنانون مؤهلون أيضا للحصول عليه.

منح وإعانات مالية للفنانات

الأساس القانوني لتمويل الفنون هو القانون الاتحادي للمنح المقدمة للفنون لعام ١٩٨٨ (النشرة القانونية الاتحادية رقم ١٩٨٨/١٤٦ بالصيغة المعدلة في النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ١٩٩٧/٩٥ والنشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠٠/١٣٢). وينص القانون على أن الأموال الاتحادية يجب أن تكون متاحة لتعزيز النشاط الفني الخلاق في النمسا. ويتم توزيع المنح على المشاريع المثالية والابتكارية. ويتم اختيار المشاريع بصفة رئيسية وفقا لمعيار النوعية. ويستثنى من ذلك برنامج تمويل إدارة المبادرات الثقافية في المستشارية الاتحادية، وقد تم إنشاء هذا البرنامج بناء على اقتراح قدمته جميع الأحزاب في عام ١٩٩٠ لتعزيز الأنشطة الفنية والثقافية التي لم يتم التأكيد عليها بصورة كافية في قطاعات أخرى من قطاعات تمويل الفنون على الصعيد الاتحادي. وفي هذا القطاع التمويلي، يمكن تعليق أهمية خاصة على المشاريع الرامية إلى إدماج الفئات المحرومة اجتماعيا، بما في ذلك النساء؛ ويتم تقديم المنح والإعانات المالية للمشاريع الثقافية النسائية بهدف تعزيز إدراك المرأة لثقافتها النسائية، والتعريف بالبرنامج النسائي، وتعزيز مشاركتهن في الحياة الاجتماعية والثقافية.

وكشف تحليل أجري في عام ١٩٩٧ للاعتمادات المخصصة للأغراض النسائية (انظر تقرير الفنون الاتحادي لعام ١٩٩٧) عن أن حوالي ٥٠ في المائة من المنح والإعانات المالية تم

توزيعها بصورة مباشرة على أساس الجنس (منح للأفراد، وتمويل الرباطات على أساس الجنس) وأظهر التحليل أيضا أن النساء يمثلن ٢٠ في المائة من هذه المنح. غير أن التمويل المخصص مباشرة للمرأة لا يمثل إلا ٢,٣ في المائة من الميزانية بأكملها. وعلى الرغم من أن أحدث البيانات غير متوفرة في الوقت الراهن، إلا أنه يمكن أن يفترض، بالاعتماد على الخبرة السابقة، أن أرقام عام ١٩٩٧ تعكس أيضا الاتجاه المعروض في الفترة التي يغطيها التقرير.

وبالإضافة إلى المنح التي تعطى إلى الأفراد، يمكن إبراز الدعم المالي المقدم للرباطات الثقافية النسائية كمثال آخر على التمويل الذي يستهدف بصورة محددة الفنانات. وفي إطار المنح التي تُوزع على دور النشر، تم تقديم الدعم إلى ميلينا فيرلاغ، وهي دار نشر نسائية نسائية متساوية تنشر الكتب التي تُولفها كاتبات متساويات بالإضافة إلى الكتب التي تهتم بشؤون المرأة. وفي إطار برنامج تمويل المبادرات الثقافية، يتم تقديم الدعم المالي لمختلف المشاريع الثقافية النسائية، ومن ثم إلى المبادرات الرامية إلى إبراز دور الفنانات، مثل المشاريع الثقافية، والحلقات الدراسية وحلقات العمل التي يمكن أن تساهم في تحسين مهارات المرأة.

تعيين خبيرات في عمليات اختيار المسؤولين

يجري تعيين أمعاء من النساء في الهيئات الدولية لمنح الجوائز وكأعضاء في هيئات المحلفين وفي المجالس الاستشارية، وهذا دليل على وجود اعتراف رسمي بالمرأة وعلى اتخاذ تدبير غير مباشر لتعزيز دورها في مجال الفنون. وفي الفترة بين عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٣، كان تمثيل المرأة، في المتوسط، في عضوية الهيئات الاستشارية ٥٣ في المائة.

”منح جائزة كيث لاينير لعام ٢٠٠٠“

يتم منح هذه الجائزة الوطنية النمساوية في دراسة تاريخ المرأة في الحركة العمالية تكريما للإنجازات الخاصة في ميدان الدراسات النسائية والأنشطة التعليمية المتصلة بالمرأة في الحركة العمالية، وفي دراسة تاريخ المرأة العاملة والحركة النسائية. وفي عام ٢٠٠٠، تم منح خمس نساء جائزة كيث لاينير.

التخطيط المكاني والسياسات الإقليمية

في عام ٢٠٠٣، تم استكمال دراسة عنوانها ”المبادئ الأساسية للتنمية الإقليمية التي تراعي الفوارق بين الجنسين“ بالنيابة عن المستشارية الاتحادية على يد علماء وأكاديميين في ميادين الجغرافيا والدراسات الإقليمية، والاقتصادات الزراعية، وعلم الاجتماع^(٤) ويتم إعداد

(٤) http://www.bka.gv.at/bka/regionalpolitik/aufhauser_kurzfassung.pdf

http://www.bka.gv.at/bka/regionalpolitik/aufhauser_summary.pdf

دراسة عنونها "تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برامج الاتحاد الأوروبي المتعلقة بالهدف ١ و ٢ الإقليمي" بالنيابة عن المؤتمر الأسترالي المعني بالتخطيط المكاني - ÖROK.

التدابير المتخذة للنهوض بالمرأة في برنامج التعاون الإنمائي النمساوي

في الفترة التي يغطيها التقرير، تم إدراج تعميم مراعاة المنظور الجنساني بوصفه جزءاً لا يتجزأ في جميع مراحل برنامج التعاون الإنمائي. وقد تم إدراج الجوانب الجنسانية وغير ذلك من المواضيع التي تشمل عدة جوانب في كل مراحل التخطيط منذ البداية. وهكذا فإن مبدأ المساواة بين الجنسين مكرس في البرامج القطرية لبرنامج التعاون الإنمائي النمساوي بالنسبة للبلدان ذات الأولوية والبلدان الشريكة.

وقد تم بالفعل إدراج النهج القائم على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في إعداد السياسات القطاعية في مجال المياه والمرافق الصحية، وتطوير مشاريع مصغرة وصغيرة ومتوسطة الحجم بالإضافة إلى التنمية الريفية. ومن أجل زيادة تعزيز النهج والسياسات التي تراعي الفوارق بين الجنسين لمناهضة الفقر، وذلك في أنشطة برنامج التعاون الإنمائي النمساوي، تم في عام ٢٠٠٠ تحديد المبادئ التوجيهية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في البرامج والمشاريع، كما تم إعداد تعليمات عملية للمجالات المواضيعية الفردية على أساس المواد القائمة.

وفي عام ٢٠٠٢، ازدادت نسبة المشاريع المضطلع بها في إطار برنامج التعاون الإنمائي النمساوي الذي يعالج بصفة نشطة المسائل النسائية ويتقيد بمعايير المساواة بين الجنسين بمقدار ٤٩,٨٩ في المائة مقارنة بنسبة ٤٤,٦١ في المائة في عام ٢٠٠١ و ٣١,١٨ في المائة في عام ٢٠٠٠ و ٣٩,٥٥ في المائة في عام ١٩٩٩. كما أن التعريف بالفوارق بين الجنسين، وازدياد الخبرة في تخطيط وتنفيذ المشاريع ساهما مساهمة أكبر في توعية الموظفين العاملين في مجال شؤون المرأة.

وبالإضافة إلى إدراج النهج القائم على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع برامج ومشاريع التعاون الإنمائي النمساوي، تم أيضاً تقديم الدعم إلى التدابير التي تستفيد منها المرأة بصفة مباشرة وتعزز حقوقها وكفاءتها في اتخاذ القرارات. ومن بين هذه التدابير الدورات التدريبية التي تستهدف النساء اللاتي يمثلن في أوغندا وجنوب أفريقيا، وإسداء المشورة القانونية التي تراعي الفوارق بين الجنسين بالإضافة إلى التربية القانونية في ناميبيا، وتمويل الملاجئ النسائية والحملات التي تهدف إلى منع العنف الموجه ضد المرأة، وكلها برامج يشارك فيها الرجل بصورة متزايدة. وفي إطار التثقيف بحقوق الإنسان، يقوم برنامج التعاون الإنمائي النمساوي بتمويل سلسلة من أشرطة الفيديو التدريبية وعنوانها "المرأة تساند السماء"

والكتيب الخاص باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وعنوانه "بين الرواية والحقيقة". وتم إنجاز ذلك على يد الحركات الجماهيرية في أفريقيا وأمريكا اللاتينية وآسيا برعاية المنظمة غير الحكومية الدولية "الحركة الشعبية لتعريف الجماهير بحقوق الإنسان".

ويقوم برنامج التعاون الإنمائي النمساوي بدور نشط في الفريق العامل المعني بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة التابع للجنة المساعدة الإنمائية المنبثقة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي فضلا عن فريق الخبراء المعني بشؤون المرأة التابع للاتحاد الأوروبي. ويتمثل أحد المواضيع الرئيسية في تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ المؤرخ ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، الذي يؤكد في جملة أمور دور المرأة الهام في إيجاد حلول للصراعات ومنعها. وفي قانون التعاون الإنمائي الجديد لعام ٢٠٠٢ (النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠٢/٤٩)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٠٣ (النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠٣/٦٥) تم إدراج مبدأ المساواة بين الجنسين في السياسات الإنمائية النمساوية. ويظل تنفيذ هذا المبدأ يشكل تحديا لا لبرنامج التعاون الإنمائي النمساوي فحسب بل أيضا فيما يتعلق بالتدابير التي تتخذها الحكومة الاتحادية النمساوية والتي لها أثر محتمل على البلدان النامية.

وخلال الفترة التي يغطيها التقرير أقيمت اتصالات ثنائية مع بلغاريا وبولندا وبيلاروس والجمهورية التشيكية وسلوفاكيا وصربيا ومالطة وهنغاريا وكانت هذه الاتصالات تشكل أفضل مثال على تبادل المعلومات حول موضوع العنف والمساواة بين الجنسين عن طريق تنظيم مشاريع وحلقات دراسية ومؤتمرات على أساس ثنائي.

وإن المنح التي يتم توزيعها على المنظمات التي تمثل مختلف الفئات الإثنية في إطار برنامج تمويل الفئات الإثنية لا يتم توزيعها من حيث المبدأ على أساس جنساني. غير أن التمويل المقدم إلى الفئات الإثنية يسمح بصفة عامة لمنظمات الأقليات الإثنية بتنظيم كثير من الأنشطة في الميدان الثقافي التي توحى بها المرأة أو تجتذب المرأة، أو تمكن المرأة من المشاركة بشكل نشط وعلى قدم المساواة في الحياة الاجتماعية.

التمييز الإيجابي في الأقاليم

- هناك مراكز لإسداء المشورة إلى النساء تقدم معلومات واستشارات في مجال الصحة، والمسائل القانونية، وسوق العمل، لتأمين رزقهن وعودتهن إلى سوق العمل في جميع الأقاليم، بل إن لأقليم بورغيلاند مركزا في كل مقاطعة.
- وتقدم الأقاليم تمويلا لمختلف المشاريع النسائية. وقد أتاحت فيينا (إلى جانب تمويلها لأربعة ملايين نسائية في فيينا وتقديم أموال مجموعها ١ ٣٩٠ ٠٠٠ يورو للرابطات

النسائية في عام ٢٠٠٣) إمكانية تقديم منح تصل إلى ١٠٠ ٥ يورو لمشاريع فردية وحتى إلى مناسبات ينظمها ما يسمى "صندوق المشاريع الصغيرة" لإدارة البلدية رقم ٥٧، التابع للمكتب المعني بالمسائل النسائية لمدينة فيينا. وتعمل مختلف أنواع الرابطات التي تتقدم بطلبات للحصول على هذه الأموال في الميادين التالية: المهاجرات، والمسائل الصحية والاجتماعية، والعنف الموجه ضد المرأة، والمشاريع التي تستهدف الفتيات والشابات، والتكنولوجيات الجديدة، وسوق العمل. ومنذ عام ٢٠٠٢، أتيحت للرابطات النسائية التي تأسست منذ مدة طويلة في فيينا والتي تلقت الدعم لفترة من الزمن، الفرصة لتقديم طلب للحصول على إعانات مالية لمدة ثلاث سنوات بدلا من المنح القائمة على أساس كل سنة على حدة. وقام إقليم سالزبورغ (إلى جانب مراكز إسداء المشورة إلى النساء وثلاثة ملاحى نسائية) بتمويل مشاريع فردية ترمي إلى تحرير المرأة، وتحسين عملية تقديم المنح والأهداف المرتبطة بها، وتقييم المعايير المتبعة في تقديم المنح بحيث تكون أكثر شفافية وتستهدف العميلات.

- أنشطة إنشاء الشبكات الدولية يتم الاضطلاع بها في عدة أقاليم.

(للاطلاع على مزيد من الأنشطة انظر المرفق ١).

المادة ٤

المادة ٤، الرقم ١

خطط النهوض بالمرأة

على أساس قانون المساواة في المعاملة في الخدمة الاتحادية، تقوم جميع الوزارات الاتحادية وغيرها من المؤسسات التي تخضع لهذا القانون بسن خطط للنهوض بالمرأة. ومن خلال إعطاء الأفضلية إلى النساء اللاتي تقدمن بطلبات في المجالات التي تكون فيها ممثلة تمثيلا ناقصا، ضمن المعنى المقصود في المادة ٤٠، الفقرة ٢، من قانون المساواة في المعاملة في الخدمة الاتحادية، وشريطة ألا تكون مؤهلاتهن أقل من منافس ذكر يتمتع بأفضل المؤهلات (إلى أن يتم الوفاء بالشروط المنصوص عليها في المادتين ٤٢ و ٤٣ من قانون المساواة في المعاملة في الخدمة الاتحادية)، تتمثل العناصر الأساسية للخطط الراهنة التي وضعتها المستشارة الاتحادية وغيرها من الوزارات الحكومية في التدابير المتخذة لحماية كرامة المرأة في مكان العمل، وزيادة نسبة النساء المشتركات في البرامج التدريبية وغيرها من البرامج، وتعزيز المهن النسائية، وعودتهن إلى سوق العمل، والتدابير المتخذة لتسهيل التوفيق بين التزامات العمل والالتزامات العائلية.

ومثال على ذلك، خطة النهوض بالمرأة في الوزارة الاتحادية المعنية بالزراعة والحراجة وإدارة البيئة والمياه، وهي خطة تم وضعها في عام ٢٠٠٣. بموجب اللوائح.

ومن بين أهداف الخطة، القضاء على الأشكال الحالية للتمييز ضد المرأة بسبب التقسيم التقليدي للعمل في المجتمع اليوم، وتسهيل التوفيق بين التزامات العمل والالتزامات العائلية، وزيادة نسبة النساء إلى أن تصل نسبتهن إلى ٤٠ في المائة، وزيادة نسبة النساء في المناصب الإدارية، وتكريس استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتتخذ الخطة كذلك تدابير لحماية كرامة المرأة في مكان العمل. وتعطى الأولوية للنساء في برامج التدريب والدورات التدريبية الأخرى إلى أن تصل نسبتهن إلى ٤٠ في المائة، ويتم أيضا قبول النساء اللاتي يعملن صورة غير متفرغة في هذه الدورات. والمطلوب من رؤساء الأقسام في أماكن العمل أن يشجعوا النساء المؤهلات على تقديم طلبات لشغل مناصب إدارية، ووضع أسمائهن في قائمة المؤهلين لشغل مناصب إدارية في المستقبل.

التوفيق بين التزامات العمل والالتزامات العائلية

بالإضافة إلى ذلك، يتم دعم العمل غير المتفرغ: ورب العمل ملزم بالامتثال لطلب الموظفين للعمل بشكل غير متفرغ شريطة ألا يتعارض ذلك مع ضرورة استمرار العمل المنظم. وسوف يتم أيضا إنشاء إطار تنظيمي لإعطاء النساء اللاتي يعملن بشكل غير متفرغ إمكانية شغل مناصب إدارية. وتمشيا مع اللائحة المتعلقة بخطة النهوض بالمرأة، تم زيادة عدد الوظائف التي يمكن القيام بها في المنازل، بالإضافة إلى الوظائف غير المتفرغة في الوزارة الاتحادية المعنية بالزراعة والحراجة وإدارة البيئة والمياه، على أن تعطى الوظائف من النوع الثاني بصورة أكبر إلى النساء.

العمل غير المتفرغ والعمل من المنازل في الوزارة الاتحادية للزراعة والحراجة وإدارة البيئة والمياه والوكالات التابعة، في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٣

الموظفون	الموظفون		المجموع
	الرجال	النساء	
العمل غير المتفرغ	١٢	١٨	٣٠
العمل من المنزل	١٩٦	٤٠٩	٦٠٥

تم استعراض مبدأ "التوفيق بين التزامات العمل والالتزامات العائلية" في الوزارة، وتم اعتماده بصفة أولية على أنه يناسب الأسرة وذلك حتى ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥.

وتشارك الوزارة أيضا في حلقة تدريبية مهمتها وضع اقتراحات لزيادة الأعمال الحكومية في هذا الميدان.

وإن نسبة الموظفين من الذكور والإناث في الوزارة متساوية تقريبا، غير أن المرأة ما زالت ممثلة تمثيلا ناقصا في المناصب الإدارية. وعلى الرغم من وجود أحكام ملزمة لزيادة نسبة النساء في هذه المناصب، فإن سياسات التوظيف التقييدية في الخدمة الاتحادية التي فرضتها الحكومة لأسباب تتعلق بضغط التكاليف خلال السنوات القليلة الماضية جعلت من الصعب زيادة نسبة النساء. ومع ذلك، يمكن ملاحظة وجود اتجاه بطيء وإن لم يكن مستمرا لزيادة عدد النساء في المناصب الإدارية.

نسبة النساء في المناصب العالية

النساء	نسبة النساء	الرجال	نسبة الرجال	المجموع
٢٠٠٠	٤٨	٢٦١	٨٤,٥ في المائة	٣٠٩
٢٠٠٢	٤٣	١٩٤	٨١,٩ في المائة	٢٣٧

استراتيجيات تعميم مراعاة المنظور الجنساني

في ١١ تموز/يوليه ٢٠٠٠، تم إنشاء لجنة تنسيقية مشتركة بين الوزارات المعنية بمراعاة تعميم المنظور الجنساني، وذلك بموجب قرار من مجلس الوزراء للوفاء بالسياسة النمساوية والالتزامات القانونية فيما يتعلق بتنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني على المستوى الوطني.

وتضم هذه اللجنة التي يرأسها وزير الصحة الاتحادية وشؤون المرأة ممثلين من جميع الوزارات الاتحادية، والمحكمة الدستورية، ومحكمة الاستئناف الإدارية، ومجلس مراجعة الحسابات، ومكتب أمين المظالم، فضلا عن الإدارة البرلمانية، ونقابة العمال. وهدف اللجنة التنسيقية المشتركة بين الوزارات المعنية بتعميم مراعاة المنظور الجنساني هو دعم وتسهيل عملية تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع الإدارات الحكومية وعلى المستويات السياسية كلها (انظر أيضا التوصية ٢٢٦).

وتضم المهام الأساسية للجنة تبادل معلومات وتفاصيل المبادرات المثالية المتخذة في الوزارات، وأمثلة عن أفضل الممارسات في النمسا وفي الخارج، وتطوير المعايير اللازمة لتنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني، ودعم وتقييم المشاريع الجارية والتدابير والتشريعات المتصلة بتطبيق تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ووفقا للقواعد الإجرائية، تجتمع اللجنة التنسيقية المشتركة بين الوزارات مرتين في السنة على الأقل.

وفي عام ٢٠٠١، قامت اللجنة التنسيقية المشتركة بين الوزارات، من خلال ثلاث أفرقة عاملة معنية بـ "المشاريع والمبادئ التوجيهية" و "المهيكلة والموارد والتمثيل" و "المعلومات وزيادة الوعي والإحساس" بوضع توصيات لإيجاد ما يلزم من ظروف مسبقة وأطر بهدف تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني بشكل فعال. وتشكل هذه التوصيات أساس قرار مجلس الوزراء المؤرخ ٣ آذار/مارس ٢٠٠٤ الذي اعتمد برنامج عمل لتعميم مراعاة المنظور الجنساني من خلال اتخاذ تدابير ملموسة تتبعها جميع الوزارات الاتحادية.

وفي ٩ آذار/مارس ٢٠٠٤، تم اعتماد قرار آخر لمجلس الوزراء بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، ويسير هذا القرار على منوال القرارات السابقة ويتضمن أحكاما تستهدف تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني على الصعيد الاتحادي، فمثلا تلتزم جميع الوزارات الاتحادية بإنشاء أفرقة عاملة داخلية معنية بتعميم مراعاة المنظور الجنساني و/أو لجان دائمة، وبالاضطلاع بمشروع داخلي واحد في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في كل وزارة اتحادية في مجال سياسة الموارد البشرية، بالإضافة إلى مشروع واحد داخلي أو خارجي في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في كل وزارة اتحادية.

تنظيم تدريب في وزارات معينة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني

في النصف الأول من عام ٢٠٠٢، تم تنظيم تدريب في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني لمدة نصف يوم على مدى سبعة أيام وذلك في خمس وزارات اتحادية، وفي الاستشارية الاتحادية، وفي مكتب أمين المظالم، والهدف من ذلك جعل مفهوم ومحتوى تعميم مراعاة المنظور الجنساني مألوفاً للموظفين المعنيين، وإتاحة الفرصة لمناقشة مسائل ملموسة في وزارات معينة.

وأنشأت أيضا اللجنة التنسيقية المشتركة بين الوزارات والمعنية بتعميم مراعاة المنظور الجنساني موقعا على شبكة الإنترنت: www.imag-gendermainstreaming.at، وبدأ العمل بهذا الموقع في ١ أيار/مايو ٢٠٠٢، ويقدم معلومات شاملة حول تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وهناك إشارة أيضا إلى التفاصيل الواردة في المادة ٥، الحرف (أ) فيما يتعلق بالمبدأ التتقيفي "المساواة بين الجنسين".

التدابير التي اتخذتها الأقاليم

تم أيضا وضع خطط واتخاذ تدابير للنهوض بالمرأة تستهدف موظفي الإقليم والسلطات المحلية. وفيما يلي بعض الأمثلة:

• على أساس قوانين المساواة في المعاملة الخاصين بالسلطة المحلية والسلطة الإقليمية اللذين كانا نافذين منذ عام ١٩٩٦ و عام ١٩٩٨، تم تنظيم مؤتمر سنوي لموظفي السلطة الإقليمية والسلطة المحلية النمساوية المسؤولين عن المساواة في المعاملة، بناء على مبادرة إقليم سالزبورغ، ويجتمع هذا المؤتمر في مكان مختلف كل سنة. والمؤتمر مفيد لتبادل الخبرات والمعرفة في ميدان قانون تكافؤ الفرص فضلا عن مساعدة إدراج التطورات في التشريعات الدولية والوطنية في قوانين المساواة في المعاملة الخاصة بالأقاليم.

ومع وضع وتنفيذ خطط النهوض بالمرأة لموظفي السلطة الإقليمية والمستشفيات الإقليمية، يتم توعية العاملين في الخدمة المدنية في سالزبورغ بضرورة دعم التدابير الاستثنائية المؤقتة.

واقترن إدراج مبدأ تعميم مراعاة المنظور الجنساني على الصعيد التشريعي والإداري (قرارات البرلمان الإقليمي والحكومة الإقليمية) بمناسبات إعلامية حول الموضوع قام بتنظيمها مكتب شؤون المرأة والفرص المتكافئة.

• وعلى أساس قانون المساواة في المعاملة في النمسا السفلى، بدأ نفاذ ١٥ خطة من خطط النهوض بالمرأة (لموظفي السلطة الإقليمية و ١٤ سلطة محلية) وذلك خلال الفترة التي يغطيها التقرير من أجل تنفيذ التدابير الملائمة لزيادة نسبة النساء في جميع فئات الموظفين وفي درجات الخدمة. وفي عام ٢٠٠٣، شرعت سلطة إقليم النمسا بمشروع رائد لمدة محدودة فاعتمدت فكرة المرشدين، استنادا إلى خطتها، لتكون بمثابة تدريب قائم على التمييز الإيجابي.

• إن نسبة النساء العاملات في الخدمة المدنية في إقليم بورغيلاند تزداد سنويا بفضل برنامج التمييز الإيجابي. فازدادت نسبة النساء (العاملات في الخدمة المدنية وبموجب عقود) من ٣٨,٣ في المائة (٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩) إلى ٤٠,٩ في المائة (٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣) أي بنسبة ٢,٦ في المائة.

• تعميم مراعاة المنظور الجنساني في فيينا: يتم وضع الجانب النسائي في الاعتبار أثناء التخطيط، وبناء المساكن، وبصفة خاصة في ميداني الرعاية الصحية والثقافة، وكذلك في سياق الأموال التي تمنحها مدينة فيينا، مثل صندوق فيينا للاندماج، ووكالة فيينا التجارية، وصندوق فيينا لتعزيز الموظفين، الذي يشير بصراحة إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني في قواعده الداخلية. وبالإضافة إلى "مكتب تنسيق التخطيط والبناء المعني بتلبية احتياجات الحياة اليومية والاحتياجات المحددة للنساء"

الذي أنشئ في عام ١٩٩٨، تم تعيين موظفة مسؤولة عن الصحة في مدينة فيينا في عام ١٩٩٩، وإنشاء مكتب استعلامات للنساء في وكالة فيينا التجارية.

- وتم في ١٥ آب/أغسطس ٢٠٠٢ اعتماد خطة النهوض بالمرأة لموظفي إقليم تيرول، ويهدف في جملة أمور إلى التوصل إلى جعل نسبة الوظائف التي تشغلها المرأة تصل إلى ٥٠ في المائة على الأقل.
- بموجب القرار المؤرخ ١٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٢، التزمت حكومة إقليم ستيريا بتنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني وإنشاء فريق دائم مشترك بين الإدارات لوضع أهداف استراتيجية في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

المادة ٥

المادة ٥، الحرف (أ)

التغلب على القولية النمطية لدور كل من الرجل والمرأة

إن المبدأ التثقيفي المتعلق بـ "المساواة بين الجنسين" (ويمكن أن يُنظر إليه أيضا على أنه تدبير استثنائي مؤقت في إطار معنى المادة ٤) الذي بدأ العمل به في عام ١٩٩٥ كان قد أدرج بنجاح في المناهج المدرسية في مختلف أنواع المدارس. وقد تم الآن إعداد مواد تدريس لاستخدامها في المدارس الابتدائية، وفي كل سنوات الدراسة الإلزامية، بالإضافة إلى المدارس التدريبية من أجل تسهيل وتعجيل تنفيذ هذا المبدأ في مختلف المناهج. وقد تم الاضطلاع بمشروع بحثي خاص من أجل تقييم مدى الوعي بهذا المبدأ التثقيفي وتنفيذه في المدارس، بالإضافة إلى تنظيم عدة دورات تدريبية حول الموضوع لهيئة التدريس.

وفي سالزبورغ، تم في عام ٢٠٠٢ تعزيز العمل المضطلع به في السابق مع الفتيات من خلال تعيين موظف خاص مسؤول عن مسائل الفتيات والبدء بمبادرة "الإنجاز" من أجل النهوض بالفتيات، التي تتخذ تدابير مختلفة كثيرة (بعضها مذكور في المرفق ١) وترمي إلى التغلب على القولية النمطية لدور الفتيات، والقولبة النمطية المتعلقة بسلوك الفتيات.

المشاركة على قدم المساواة في عمل لا يدفع له أجر داخل الأسرة

كما يتضح من نتائج البرنامج المصغر الخاص لتعداد السكان "إدارة الأسرة المعيشية - رعاية الأطفال - رعاية الأقارب"^(٥) ليست المشاركة على قدم المساواة في عمل لا يدفع

(٥) <http://www.statistik.at/mikrozensus/gratis.shtml>

له أجر داخل الأسرة حقيقة واقعة بعد. ومن أجل الحصول على مزيد من النتائج التفصيلية بشأن المشاركة على قدم المساواة في عمل لا يدفع له أجر ونوع هذا العمل الذي تؤديه كل من المرأة والرجل داخل الأسرة، سيتعين القيام ثانية بـ "دراسة عن تنظيم الوقت" (أجريت آخر دراسة في عام ١٩٩٢). ومع ذلك، لم يتسن حتى الآن الحصول على تمويل لإجراء مثل هذه الدراسة.

بعد انتهاء "سنة الفرص المتكافئة" في عام ٢٠٠٢، نظم مكتب شؤون المرأة حملة في النمسا العليا، في خريف عام ٢٠٠٣، لتوعية الجمهور بمفهوم المشاركة على قدم المساواة في عمل لا يدفع له أجر داخل الأسرة (www.chancengleichheit.at).

مكافحة العنف المنزلي

حماية الضحايا ومراكز التدخل

منذ عام ١٩٩٩، كان هناك مركز تدخل في كل إقليم، بالإضافة إلى مكتب فرعي إقليمي في كل من النمسا العليا والنمسا السفلى منذ عام ٢٠٠١. وكانت استمرارية عمل مراكز التدخل مضمونة بفضل إبرام عقد مدته خمس سنوات، استناداً إلى المادة ٢٥، الفقرة ٣، من قانون الشرطة، الذي بدأ نفاذه في عام ٢٠٠١، بين وزارة الداخلية ووزارة الصحة الاتحادية وشؤون المرأة، ومراكز التدخل.

ويتم الموافقة كل سنة على الميزانية، بل تم زيادة هذه الميزانية كل سنة حتى هذا التاريخ من أجل مواكبة الحاجة المتزايدة باستمرار إلى موظفين وأماكن. وبفضل وعي الجمهور المتزايد بالقانون الاتحادي للحماية من العنف داخل الأسرة، وخدمات الدعم التي تقدمها مراكز التدخل، ازداد عدد أوامر الحظر التي يتم إصدارها، ومعها عدد الحالات التي يتم معالجتها كل سنة؛ ووفقاً لإحصاءات وزارة الداخلية الاتحادية، تم إصدار ٣٠٧٦ أمر حظر في عام ١٩٩٩ وازداد هذا الرقم في عام ٢٠٠٣ إلى ٤١٨٠.

وبالإضافة إلى ذلك، تم إنشاء ست وحدات لإقامة اللاجئات و/أو لأغراض الطوارئ خلال الفترة التي يغطيها التقرير (مما رفع مجموعها إلى ٢٧ وحدة)؛ وتم كذلك فتح ملجأ آخر للنساء في بداية عام ٢٠٠٤، ويجري بناء ملجأ إضافي.

إجراء تعديل قانوني يلزم الأطباء بتقديم البلاغات

عدّل جزئياً التعديل الثاني للقانون الاتحادي المتعلق بمهنة الطب (النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ١١٠/٢٠٠١)، الحكم الذي يلزم الأطباء بتقديم البلاغات، وفيما يلي نصه عملاً بالمادة ٥٤، الفقرة ٤ من القانون الاتحادي المتعلق بمهنة الطب لعام ١٩٩٨:

”المادة ٥٤ (٤) إذا كانت هناك حالة تدعو طبيبا يمارس مهنته إلى الاعتقاد بأن وفاة أو ضررا جسديا خطيرا وقع نتيجة ارتكاب جريمة، يتعين عليه إذن، ما لم تنص الفقرة ٥ على خلاف ذلك، أن يقدم بلاغا على الفور إلى سلطات إنفاذ القانون. والشيء نفسه ينطبق إذا ظن طبيب أن شخصا غير قادر على تدبير شؤونه وقع ضحية إهمال أو إساءة جسدية أو جنسية أو عاطفية“.

ومن شأن هذا الحكم أن يجعل واجب الطبيب تقديم بلاغ بدون تأخير عرفا قانونيا ملزما في حالة وفاة شخص بالغ أو إصابته بضرر جسدي خطير.

زيادة الوعي والتدابير التدريبية

منذ شهر أيلول/سبتمبر ١٩٩٩، مولت وزارة الصحة الاتحادية وشؤون المرأة ما مجموعه ٢٧ حلقة دراسية تدريبية حول موضوع ”العنف الموجه ضد المرأة“. ومن ناحية، كانت هذه الحلقات الدراسية التدريبية تستهدف العاملين في مرافق الدعم النسائية، ومن ناحية أخرى كانت حلقات دراسية متعددة التخصصات ترمي إلى تحسين التعاون بين الفئات المهنية والفئات الفنية التي تعالج الحالات المتعلقة بالعنف الموجه ضد المرأة (من بينها فئة الضباط وفئة القضاة) فضلا عن زيادة تطوير شبكة فعالة.

الإعلام والعلاقات العامة

في عام ٢٠٠١، تم إصدار نشرة إعلامية عنوانها ”للمرأة حقوق“ تعالج موضوع النساء اللاتي يعانين من العنف. وتتضمن النشرة تفاصيل عن التشريعات والمعلومات الرئيسية المتعلقة بمرفق دعم الضحايا، ويتم إرسال هذه النشرة مجانا إلى جميع النساء المهتمات بالموضوع. وشهد عام ٢٠٠١ أيضا نشر تقرير عن ”العنف المتزلي“ الذي يستعرض بالتفصيل أسباب وعواقب العنف المتزلي - ويتضمن فصولا عن الأطفال/النساء/الرجال/المسنين/المعوقين - ويستعرض ثانيا التدابير العلاجية اللازمة للتصدي للمشكلة، ومن ثم يمثل عملا مرجعيا شاملا حول هذا الموضوع.

وفي شهر تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، تم تمويل دراسة عنوانها ”أثر العنف على صحة المرأة - يعملك العنف مريضا“ (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر المرفق ١).

الحملة المناهضة للعنف في عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٠

إن الحملة المناهضة للعنف التي بوشر بها في نهاية عام ١٩٩٨ استمرت بحملة إعلامية عنوانها ”وقف العنف“ في شهري حزيران/يونيه وتموز/يوليه ١٩٩٩، وركزت على زيادة الوعي بوجود خط هاتفي ساخن تم إنشاؤه حديثا للنساء اللاتي يعانين من العنف،

وللجمهور بصفة عامة. والخط الهاتفى الساخن المجاني على نطاق الأمة والمفتوح ٢٤ ساعة في اليوم هو نقطة اتصال طارئة لضحايا العنف وللأشخاص في بيئتهم الاجتماعية؛ وتم تحميل مسؤولية تشغيل الخط لمكتب مركزي تديره النساء وذلك اعتباراً من ١ حزيران/يونيه ١٩٩٩، واستمرت هذه العملية خلال الفترة بأكملها التي يغطيها التقرير.

المادة ٥، الحرف (ب)

الحضانة المشتركة

الحضانة هي حق وواجب فيما يتعلق برعاية وتربية الأطفال على أساس يومي، وللعمل كممثل قانوني للطفل وإدارة أصوله. وبموجب القانون يشارك الوالدان في الحضانة المشتركة لأطفالهما إلى أن يدركوا سن البلوغ. ويتيح تعديل قانون الطفل لعام ٢٠٠١ (النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠٠/١٣٥ والنشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠٣/٢٩) للوالدين إمكانية موافقة الوالدين على الحضانة المشتركة بعد الطلاق، أو فسخ الزواج أو حله. وفي حالة الحضانة المشتركة، يجوز لحقوق الحضانة لأحد الوالدين أن تكون مقصورة على مسائل محددة. ويجب عرض الاتفاق على المحكمة ويجب أن يحدد مَنْ من الوالدين سيقوم الطفل معه معظم الوقت، ويجب في هذه الحالة إسناد الحضانة الكاملة إلى هذا الشخص. والمحكمة ملزمة بالموافقة على اتفاق الوالدين إذا رأت أن ذلك هو من مصلحة الطفل.

حق الطفل في كل من الوالدين

تم في عام ٢٠٠١ إنشاء إدارة أبحاث في مجال السياسات المتعلقة بالرجال في الوزارة الاتحادية للتأمينات الاجتماعية والأجيال، بهدف الاضطلاع بأعمال في مجال العلاقات العامة والأبحاث السياسية للتصدي للقوالب النمطية لدور الرجال والفتيان. ونظراً لأهمية تطوير مفاهيم جديدة لدور الآباء، ونماذج جديدة يحتذى بها للاستعاضة بها عن القوالب النمطية، تم في عام ٢٠٠٣ طلب إجراء مشروع بحثي عنوانه "عالم الآباء والأطفال، والعلاقات الأبوية الإيجابية، وهوية الذكور" والعمل جارٍ في هذا المشروع.

المادة ٦

للحصول على معلومات حول معلومات مكافحة الاتجار بالنساء انظر التوصية ٢٢٨ **الدعارة في فيينا:** في عام ٢٠٠٣، كان هناك ٥٣١ امرأة مسجلة تعمل في الدعارة في فيينا (مقارنة بـ ١٢ رجلاً). وفي السنوات السابقة، كان هذا العدد في انخفاض (فوصل إلى ٤٧٤ في عام ٢٠٠٢) ولكن بدأ في عام ٢٠٠٣ في الارتفاع مرة أخرى للمرة الأولى. وربما يعود

ذلك إلى أنه في نهاية عام ٢٠٠٢ تم التوصل إلى اتفاق مع شرطة الأجانب مفاده أنه يجوز لأصحاب طلبات اللجوء اللاتي يحملن تصريح إقامة مؤقتة أن يتقدمن بطلب للحصول على ما يسمى ”بطاقة الفحص الطبية“ مما يسمح لهن بالعمل كداعرات. وأدى ذلك إلى زيادة عدد الداعرات المسجلات، لا سيما بين النساء الأفريقيات.

الداعرات غير المسجلات: يعمل بصورة منتظمة حوالي ٣٠٠٠ امرأة في الدعارة في الخفاء، ويقدر أن ٨٠ في المائة منهن من غير النمساويات.

(المصدر: إحصائيات وتقديرات من وزارة الداخلية الاتحادية).

التدابير المتخذة لمنع استغلال الأطفال جنسيا

تمشيا مع اللوائح الجديدة المتعلقة بالإساءة إلى الأحداث جنسيا، وهي اللوائح الموضوعية في إطار تعديل القانون الجنائي لعام ٢٠٠٢ (النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠٢/١٣٤)، يعاقب الآن على جريمة الاتصال جنسيا بالقصّر مقابل أجر بالسجن لمدة تصل إلى ثلاث سنوات.

للاطلاع على التغييرات التي تم إدخالها على تعديل القانون الجنائي لعام ٢٠٠٤، انظر المعلومات المفصلة تحت البند ٢، الحرف (ز)، القانون الجنائي والإجراءات المتصلة بالجرائم الجنسية.

وفيما يتعلق بالأقاليم، يقدم إقليم النمسا العليا تمويلا للرابطات النسائية PIA و MAIZ و LENA، وتركز أعمال هذه الرابطات على مسائل الدعارة والاتجار بالمرأة.

المادة ٧

المادة ٧، الحرف (أ)

النساء اللاتي يشغلن مناصب سياسية وعامة

تختلف نسبة النساء اللاتي يشغلن مناصب سياسية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ عن الأرقام التي أعطيت في التقرير القطري الخامس. واعتبارا من عام ١٩٩٩، تشغل الآن ثلاث نساء وظائف في الوزارات الاتحادية، وتشغل إحداهن منصب وزيرة. وبسبب الزيادة في عدد المكاتب الحكومية من جراء إضافة منصب وزيرين، فإن نسبة النساء العاملات حاليا في الحكومة والبالغة ٢٢,٢ في المائة هي في الوقت الراهن أقل مما كانت عليه في عام ١٩٩٩ (٢٥ في المائة). ونسبة النساء الاجمالية للبرلمانيات ارتفعت من ٢٨ في المائة (عام ١٩٩٩) إلى

٣٣,٩ في المائة اليوم، وتتراوح النسبة المئوية داخل الأحزاب السياسية بين ٢٧,٧ في المائة (حزب الحرية) و ٥٨,٨ في المائة (حزب الخضر).

ومن حيث عدد البرلمانيات في البرلمان الأوروبي، تفتخر النمسا بأن لها أكبر نسبة بين الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. وإن نسبة النساء بين البرلمانيات النمساويات في الاتحاد الأوروبي (٣٨,١ في المائة) ظل بدون تغيير منذ عام ١٩٩٩، بما أن الانتخابات القادمة لن تعقد حتى عام ٢٠٠٤.

وحدثت زيادة كبيرة في المشاركة السياسية للمرأة على صعيد الأقاليم، وفي كل الأقاليم تقريبا:

تلاحظ أقل نسبة في إقليم كارينثيا حيث لا تتجاوز نسبة النساء في برلمان الإقليم ١٦,٧ في المائة، على الرغم من أن هذه النسبة لا تزال أعلى من أدنى نسبة تم الإبلاغ عنها في عام ١٩٩٩، أي ٦ في المائة في إقليم بورغينلاند. ونجح إقليم بورغينلاند منذ ذلك الوقت في زيادة نسبة النساء في برلمانه الإقليمي إلى ١٩,٤ في المائة. ويفتخر في الوقت الراهن إقليم النمسا العليا بأن لديه أعلى نسبة من النساء بين برلمانات الأقاليم أي ٣٧,٥ في المائة، ويليه فورا إقليم سالزبورغ (٣٦,١ في المائة) وفيينا (٣٥ في المائة)، وفورارلبيرغ (٣٣,٣ في المائة) وتيرول (٣٠,٦ في المائة). ويفتخر إقليم فيينا بأن لديه أعلى نسبة من النساء بين حكومات الأقاليم أي ٤٦,٧ في المائة، ويليه مباشرة إقليم النمسا السفلى ونسبة النساء في حكومة الإقليم ٤٤,٤ في المائة والنسبة في تيرول ٣٧,٥ في المائة علما بأن أدنى نسبة للنساء في حكومة من حكومات الأقاليم (١١,١ في المائة) هو في إقليم النمسا العليا. ويرد مزيد من البيانات في المرفق ٢.

الأنشطة المضطلع بها في الأقاليم من أجل زيادة نسبة النساء في المكاتب السياسية

تم منذ عام ٢٠٠١، تم تنظيم دورات دراسية في إقليم تيرول عن المرأة العاملة في مجال السياسة، كما تم تنظيم حلقات متابعة في هذا الشأن منذ عام ٢٠٠٣.

نظم إقليم النمسا العليا في عام ٢٠٠٠ أول دورة تدريبية للنساء في مجال رسم السياسات، والدورة الدراسية الرابعة جارية. وبالإضافة إلى ذلك، يجري في الوقت الراهن عقد حلقة تدريبية للفتيات اللاتي يتراوح عمرهن بين ١٥ و ١٨ سنة للمرة الثالثة حول موضوع "الفتيات اللاتي لديهن شخصية قوية يتجهن نحو السياسة".

ويهدف البرنامج الإرشادي الذي تديره حكومة إقليم فورارلبيرغ إلى تشجيع النساء على النظر في إمكانية العمل في مهنة سياسية.

ووضع إقليم النمسا السفلى ونفذ دورات دراسية مدتها أسبوع في مجال السياسة وعنوانها "الفتيات في العمل السياسي".

وفي إقليم ستيريا، تم الشروع في مشروعين إرشاديين للنساء موضوعهما "مستقبل العمل السياسي: والمرأة تأخذ المسار السريع"، ويقدم هذان المشروعان دعماً للنساء في مجال التخطيط المهني والمشاركة السياسية.

المادة ٧، الحرف (ب)

يتم الاضطلاع بالأنشطة الرامية إلى زيادة نسبة النساء في الإدارة العامة، لا سيما في المناصب العليا، بموجب قانون المساواة في المعاملة في الخدمة المدنية، والتشريع المتعلق بالمساواة في المعاملة في الأقاليم. ويتم تقديم تقارير مفصلة عن ذلك كل سنتين في إطار تقارير تكافؤ الفرص (انظر أيضاً المادتين ٢ و ٤).

المرأة في القوات المسلحة النمساوية

فتح قانون الدفاع الوطني لعام ٢٠٠١ (النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠١/١٤٦) الباب أمام المرأة لشغل المناصب العامة في الجيش الاتحادي النمساوي. ويحق الآن أيضاً للنساء اللاتي أكملن بنجاح تدريبهن الأساسي في الانضمام إلى الخدمة المدنية العاملة (المادة ٣٩ من قانون القوات المسلحة الاتحادية لعام ٢٠٠١).

ويجوز للمرأة، بعد استكمال تدريبها الأساسي وبعد استكمال عقد الخدمة العسكرية ذات الفترة المحدودة، أن تستمر في تدريبها كضابط مكلف أو غير مكلف في إطار الأنشطة العسكرية الموجهة نحو الخدمة الفعلية، أي المشاركة في التدريبات على الأسلحة وفي المناورات العسكرية.

ومنذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠١، وعملاً بالمادة ٢، الفقرة ٢، رقم ٢ من قانون إرسال الجنود للمساعدة في الخارج (النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠١/٥٥)، يجوز أيضاً للمرأة التي تكمل أو أكملت تدريبها الأساسي أن تؤدي خدماتها العسكرية الفعلية في الخارج.

تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإدارة الحضرية

أثناء تحديث الإدارة العامة في فيينا، تم استحداث العقود الإدارية كأداة إدارية استراتيجية مركزية. وبالتعاون مع المكتب التنفيذي للإدارة والمراقبة، وهو المكتب المسؤول عن المشروع، عاجلت الإدارة البلدية رقم ٥٧ التابعة لمكتب شؤون المرأة في مدينة فيينا

المسألة التالية: إلى أي مدى يمكن تعميم مراعاة المنظور الجنساني كاستراتيجية عامة في إطار المفاهيم الإدارية الجديدة؟

وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، نظمت إدارة البلدية رقم ١٨ التابعة لهيئة التطوير والتخطيط الحضري حلقة تدريبية عن "تعميم مراعاة المنظور الجنساني في التخطيط الحضري". وتم نشر نتائج الحلقة التدريبية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢ بالإضافة إلى تحليل عن المشاريع الراهنة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في ميدان التخطيط الحضري في فيينا وغيرها من المدن الأوروبية.

وفي حريف عام ٢٠٠٣، تم تنظيم سلسلة من المناسبات عن لعبة التخطيط المعنونة "المدينة الجنسانية" في حلقة العمل المعنية بتخطيط فيينا. وهذه مناسبات مدتها يوم واحد ترمي إلى توعية رؤساء المقاطعات المشاركين فيها، ومواطني فيينا، والمخططين، والمعلمين، والتلاميذ، والطلاب، والموظفين المحليين، بمسألة تعميم مراعاة المنظور الجنساني في التخطيط الحضري.

التقييم الجاري في مشاريع الإسكان المخطط لها والمعرضة للحصول على إعانات مالية عامة: في عام ١٩٩٥، استحدثت مدينة فيينا مسابقات نوعية لتطوير مساكن عامة. وقام المكتب التنسيقي للتخطيط والإعمار، بهدف تلبية احتياجات الحياة اليومية والاحتياجات الخاصة للمرأة، بعملية تقييم ومراقبة نوعية. فتم تقييم جميع مشاريع بناء المساكن المعرضة للحصول على تمويل عام من حيث تقيدها بالاشتراطات الوظيفية للمساكن والمهام العائلية، وامتثالها لجوانب السلامة، والخصائص المعمارية الداعمة لعلاقات الحوار الحميدة، وتصميمها لأماكن التنزه والمساحات المفتوحة. وتم بين عام ١٩٩٥ ونهاية شهر حزيران/يونيه ٢٠٠٣، تقييم حوالي ٧ ٢٠٠ وحدة سكنية في إطار ١٣ مسابقة اشترك فيها متعهدو البناء، وتم رفع توصية بـ ٣٦٨ مشروعاً يضم حوالي ٣٣ ٠٠٠ وحدة سكنية للحصول على تمويل على أساس تقييم قام به المجلس الاستشاري للعقارات.

وبعد النجاح الهائل للمشروع النموذجي الأول (Frauen-Werk-Stadt I) (١٩٩٢ إلى ١٩٩٧)، شرعت مدينة فيينا في مشروع متابعة ثانٍ (Frauen-Werk-Stadt II) لتثبيت تطوير المفهوم الذي يركز على "دعم المعيشة والتخطيط الموجهين نحو تلبية احتياجات الحياة اليومية والاحتياجات المحددة للمرأة". وبدأ المشروع في شهر آب/أغسطس ٢٠٠٢ ومن المقرر أن يكتمل في صيف عام ٢٠٠٤.

وفي إطار الخطة الاستراتيجية لفيينا (المعتمدة في ربيع عام ٢٠٠٠)، تم البدء في المشروع الاستراتيجي "مساحات التنزه التي تراعي المنظور الجنساني، والمرافق الرياضية،

وحدائق الأطفال والشباب في مقاطعات فيينا البلدية“ بهدف بناء و/أو تجديد المساحات العامة تمثيا مع هذا المبدأ. وفي ربيع عام ١٩٩٩، تم استخدام التصميم الجديد المخطط لبناء حديقتين كمشروع رائد لتجربة النهج المتبع في تصميم الحدائق التي تراعي المنظور الجنساني. وتم استكمال إعادة تصميم الحدائق في ربيع عام ٢٠٠١.

وكان هناك تفويض للقيام بمشروع تصميم تحليلي في عام ٢٠٠٠، اضطلع به فريق لديه خبرة في تخطيط المناظر الطبيعية ويشمل ١٤ حديقة وساحة في فيينا أعيد تجديدها أو تصميمها خلال السنوات القليلة الماضية. واستنادا إلى قائمة من المعايير ذات الصلة، تم تحليل المفاهيم التصميمية التنفيذية لتقدير إلى أي مدى وُضع في الاعتبار تخصيص المساحات التي تراعي المنظور الجنساني والأنماط السلوكية.

وهناك نهج آخر اتبعته مدينة فيينا في عام ٢٠٠٠ وهو إشراك الفتيات في تخطيط وتصميم الحدائق.

المادة ٨

تمثيل المرأة على الصعيد الدولي بما في ذلك المنظمات الدولية

في ١ آب/أغسطس ٢٠٠٣، شغلت المرأة ٤٩ منصبا (أي ٢٠ في المائة) مما مجموعه ٢٤٥ منصبا قياديا في السلك الخارجي النمساوي في داخل البلد وخارجها. فكان هناك ٧٦ سفيرا و ٧ سفيرات (٦,٥ في المائة) إما على مستوى السفارات الثنائية أو في التمثيليات الدائمة داخل المنظمات الدولية. وتشغل المرأة في الوقت الراهن ١٢ منصبا (٢٠ في المائة) من المناصب الـ ٢٥ المتبقية، كرئيسة مكتب في الخارج (قنصل العام)، أو رئيسة منتديات ثقافية نسائية وما شابه ذلك).

وتدرك وزارة الخارجية الاتحادية إدراكا كاملا أن هذه النسب المتوية ما زالت دون نسبة الـ ٤٠ في المائة المنصوص عليها في القانون النمساوي. وعليه، فإنها تدعو بصراحة جميع الموظفين إلى أن تتقدم بطلبات لشغل المناصب القيادية. وللأسف، ما زالت التقاليد القديمة تشعرها بأن حصة المرأة في المناصب العليا في وزارة الخارجية أقل من حصة الرجل بصورة غير متناسبة. وفي الجهود المبذولة لزيادة نسبة المرأة (انظر المادة ٤)، خطط النهوض بالمرأة عملا بقانون المساواة في المعاملة في الخدمة، تشجع وزارة الخارجية الاتحادية، في المناسبات التي تنظمها للتشجيع على العمل في السلك الخارجي، المرأة بصفة خاصة على أن تتقدم بطلب لشغل مناصب ذات درجة أعلى. وفي عام ٢٠٠٣، وصلت نسبة النساء في المناصب ذات الدرجة العالية والمناصب العليا ٤٣ في المائة. ومع ذلك، لن تتضح سياسة التعيينات الحالية لشغل المناصب القيادية إلا على المدى الطويل.

الألعاب الرياضية الدولية

في شباط/فبراير ٢٠٠١، اجتمع في فيينا الفريق الدائم للمرأة الأوروبية والألعاب الرياضية^(٦) وقد نظمت هذا الاجتماع الاستشارية الاتحادية. وبالإضافة إلى التركيز على موضوع "المرأة في مناصب اتخاذ القرارات في الألعاب الرياضية"، ناقش الاجتماع المسائل التي سوف يعالجها مؤتمر تالين.

وفي الاجتماع المفتوح للمرأة الأوروبية والألعاب الرياضية المنعقد في دوبروفنيك في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣^(٧) تم انتخاب النمسا رئيسة للفريق الدائم الدولي للمرأة الأوروبية والألعاب الرياضية للسنوات ٢٠٠٤ إلى ٢٠٠٦. وسوف تقوم الرئاسة النمساوية ومدتها ستان بإيراز الجانب الدولي للمرأة الأوروبية والألعاب الرياضية، في مؤتمر عام ٢٠٠٦ المقرر أن يحضره ٣٠٠ وفد.

المادة ١٠

إنجاز المرأة الثقافي

اعتباراً من الستينات وما بعدها، شهدت النمسا ارتفاعاً عاماً في مستوى الإنجاز الثقافي عند جميع الفئات السكانية، وعلى أساسها ارتفع المستوى الثقافي للمرأة ارتفاعاً أكبر من ارتفاعه عند الرجل. وعلى الرغم من أن النسبة المئوية للسكان الذين لم يكملوا تعليمهم بعد المرحلة الإلزامية انخفضت انخفاضاً سريعاً اعتباراً من عام ١٩٧١ وما بعده (وفقاً لنتائج التعداد السكاني، ويمكن الاطلاع على البيانات في المرفق ٢)، أظهر تعداد السكان لعام ٢٠٠١ أن النساء، ونسبتهن ٤٣,٦ في المائة (وكانت النسبة عالية في عام ١٩٧١ إذ وصلت إلى ٧٣ في المائة)، تأثرن تأثيراً أشد من تأثر الرجل (عام ٢٠٠١: ٢٧ في المائة؛ و عام ١٩٧١: ٤٨,٩ في المائة). وتعزى هذه الفجوة الواضحة في الإنجاز الثقافي بين الرجل والمرأة، قبل كل شيء، إلى الأجيال القديمة من النساء، اللواتي اقتصر تعليمهن في الماضي على المرحلة الإلزامية، فضلاً عن أن عدد البنات بصفة عامة اللاتي أكملن التدريب المهني أقل من عدد البنين. وفي الوقت الراهن، ٢٩ في المائة من النساء اللاتي يتراوح عمرهن بين ٢٠ و ٢٤ سنة يذهبن إلى المدارس والكليات والجامعات وغير ذلك من المعاهد التعليمية، مقارنة بنسبة ٢٣ في المائة عند الرجال من نفس الفئة العمرية. وحدثت بصفة خاصة زيادة هائلة في النسبة المئوية للبنات في التعليم الثانوي العالي والتعليم الجامعي: ففي السنة الدراسية ٢٠٠٣/٢٠٠٢

(٦) <http://www.ews-online.com/en/>

(٧) <http://www.prosvjeta.hinet.hr/mips/najavlujemo/dubrovnik/index.asp>

كانت نسبة النساء على النحو التالي: ٥٤ في المائة من التلاميذ في المدارس الثانوية الأكاديمية، و ٥١ في المائة في المدارس التقنية والمهنية الثانوية العليا، و ٩٦ في المائة في الكليات الجامعية لتدريب المعلمين وفي المهنة التربوية غير المدرسية.

(المصدر: الوزارة الاتحادية للتعليم والعلوم والثقافة www.bmbwk.gv.at).

وعلى الرغم من أن كل الدورات التدريبية المهنية مفتوحة لكلا الجنسين، إلا أن هناك تمييزاً واضحاً من حيث الجنس في المدارس المهنية والبرامج الحرفية. وعليه كانت عدة مبادرات قامت بها الوزارة الاتحادية للتعليم والعلوم والثقافة وغيرها من المؤسسات ترمي إلى التصدي لهذا التفاوت القائم على التمييز بين الجنسين في اختيار التدريب والمهنة، وتم منح الأولوية لتعزيز برنامج "الفتيات والمرأة في المهنة التقنية" (انظر أيضاً المادة ١٠، الحرف ج).

وفي عام ٢٠٠٠، بدأ ٥١ في المائة من البنين و ٥٢ في المائة من البنات الذين نجحوا في امتحان القبول في الدراسات العليا (Matura) هذه السنة دراساتهم للحصول على درجة علمية في الجامعات العلمية والتقنية خلال خمسة فصول. ومنذ عام ١٩٩٩، ارتفعت نسبة الطالبات النمساويات والطالبات الأجنبيات الملتحقات بالجامعات النمساوية إلى ٥٣ في المائة، وفي جامعات الفنون إلى ٥٨ في المائة. ونسبة النساء حالياً بين المقبولين الجدد هي ٥٧ في المائة في الجامعات و ٥٣ في جامعات الفنون، ووصلت نسبة النساء في السنة الأكاديمية ٢٠٠٠/٢٠٠١، بين الخريجين الجدد إلى ٥٠ في المائة للمرة الأولى. ويعزز الاتجاه نحو اتباع سلوك جنساني معين في اختيار الفرع التعليمي ما سبق دراسته في ميدان معين في المرحلة الثانوية العليا أو مرحلة ما بعد المرحلة الثانوية. وعلى الرغم من أن المرأة ما زالت ممثلة تمثيلاً ناقصاً في فروع تعليمية معينة مثل الهندسة، والتكنولوجيا، والعلوم الطبيعية، ونسبتها في هذه الفروع ١٨ في المائة، ازدادت نسبتها بمقدار ٣ في المائة بين عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠١. ويدعم هذا الاتجاه برنامج قياسي يهدف إلى تعزيز "المرأة في الأبحاث والتكنولوجيا" (انظر المادة ١٠، الحرف ج).

وفيما يتعلق بدراسة بعض الفروع في جامعات العلوم التطبيقية، وهو قطاع تعليمي تم استحداثه في عام ١٩٩٤ وما زالت عملية تطويره جارية، تتفاوت نسبة الطالبات تفاوتاً شاسعاً، وتتوقف النسبة على أي المواد يتم التركيز عليها. وفي حين أن نسبة الطالبات تصل إلى ٧١ في المائة في المواد السياحية و ٥٨ في مواد العلوم الإنسانية، لا تتجاوز نسبتهم في مجال إدارة الأعمال وعلم الاقتصاد نسبة ٥١ في المائة وفي الميدان التقني نسبة ٢٢ في المائة. غير أنه ينبغي أن يعاد النظر في هذه الأرقام بما أن ٥٤ في المائة من جميع المواد التي يتم

تدريسها في جامعات العلوم التطبيقية هي في الميدان التقني ونسبة النساء في هذه المواد ازدادت بمقدار ١١ في المائة خلال فصل الشتاء من عام ١٩٩٩ و ٢٢ في المائة خلال فصل الشتاء من عام ٢٠٠٢.

والمناقشة جارية حول التدابير التي يتعين اتخاذها للسماح بتنظيم دورات تدريبية للمساعدات الطبيين وللقابلات في جامعات العلوم التطبيقية. وتهيمن المرأة في أكاديميات تدريب المعلمين، وأكاديميات تدريب المرشدين الاجتماعيين، وكليات تدريب العاملين الطبيين المساعدين، والعاملين في مجال الرعاية الصحية (مثل المرضين/المرضات والعاملين الصحيين الآخرين، والقابلات، والمهن الطبية/التقنية). وإن ثلاثة أرباع الطلاب في هذه المؤسسات هم من النساء، وهو رقم ظل بدون تغيير خلال السنوات الـ ١٥ الماضية.

المادة ١٠، الحروف (أ) و (ب) و (د)

وفي إطار القانون النمساوي، يتم رسمياً الوفاء بالشروط القانونية التي تضمن المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة، وتطبق نفس الشروط في مجال التوجيه المهني، والتعليم، والحصول على الشهادات والمنح الدراسية، وما شابه ذلك (وينطبق ذلك أيضاً على الفترات الأخرى للمادة ١٠). ويعزى بصفة رئيسية حالات الاختلال التي تحدث رغم تطبيق نفس الشروط، مثل الفرق بين البنين والبنات فيما يتعلق باختيار نوع المدرسة، إلى الحواجز المجتمعية مثل التحامل، والأدوار النمطية المسندة إلى المرأة وما شابه ذلك، ولا يمكن التخلص من ذلك إلا عن طريق تعديل الممارسات التعليمية، والقيام بحملات تستهدف زيادة وعي الجمهور في هذا المجال.

المادة ١٠، الحرف (ج)

إثر المؤتمر العالمي المعني بالمرأة في بيجين، والتصديق على معاهدة أمستردام، أصبحت مسألة تعميم مراعاة المنظور الجنساني برنامجاً رئيسياً في الوزارة الاتحادية للتعليم والعلوم والثقافة. (إعلان بيجين، البند ٣٨: "إننا، نحن الحكومات، نعتمد هاهنا منهاج العمل التالي ونلتزم بتنفيذه، بما يكفل مراعاة الجنسين في جميع سياساتنا وبرامجنا"). ومن أجل تنفيذ هذه الاستراتيجية داخل الوزارة، تم إنشاء الفريق العامل المعني بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، بغية إرشاد ودعم وزارة التعليم بهدف توفير المعلومات، وتعزيز الوعي، وإسداء المشورة والدعم لرأسي السياسات من أجل تنفيذ النهج المتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني من القمة إلى القاعدة. ويتم تركيز الاهتمام الخاص على تنفيذ استخدام اللغة بطريقة تراعي المنظور الجنساني، ومن أجل تحقيق هذا الغرض، تم إعداد نشرتين عن طريقة استخدام اللغة

من منظور جنساني، بالإضافة إلى كتيب يستخدمه المسؤولون عن المشاريع. وتم من الناحية العملية جمع جميع البيانات وهي متوفرة الآن على أساس يميز بين الجنسين.

وتم الشروع في المشاريع التالية من أجل تنفيذ برنامج تعميم مراعاة المنظور الجنساني في كل أنحاء النظام التعليمي: "تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتطوير المدارس" مشروع يتبع نهجاً قائماً على المبادئ في الصفوف بهدف البدء في عمليات تطوير على مستوى المدرسة كلها، وتمكين الأطر والخيارات التي تراعي المنظور الجنساني. ويهتم مشروع "تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأكاديميات" بتدريب المعلمين، علماً بأن الهدف يتمثل في تطبيق مبدأ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المناهج الدراسية، والمحاضرات، ومشاريع التدريس والأبحاث، وتحقيق توازن بين الجنسين في التعيينات في الأجهزة الرسمية، فضلاً عن تنفيذ الأنشطة الإعلامية وأنشطة التوعية.

ومن أجل دعم هذه البرامج وزيادة الوعي بمسائل تعميم مراعاة المنظور الجنساني، تم تنظيم حلقتين دراسيتين: إحداهما للمنسقين المعنيين بنوع الجنس في معاهد تدريب المعلمين والأخرى لهيئة التدريس في كليات الهندسة (انظر المادة ٢).

وكان الهدف الرئيسي خلال السنتين الماضيتين هو تعزيز مشاركة المرأة في الأبحاث، وتعزيز فكرة جعل الأبحاث تشمل المسائل التي تهم المرأة، وتشجيع الوعي بالمواضيع الخاصة بالمرأة في مجال الأبحاث ونشر المعلومات. وقد تم بالفعل تنفيذ هدف إدماج النهج المتعلقة بنوع الجنس وزيادة نسبة النساء في مجال الأبحاث، لا سيما بوصفهن مسؤولات عن المشاريع ومنسقات لها وذلك من خلال تقديم المنح إلى المشاريع البحثية. وتكثرت بالنجاح برامج الأبحاث التي راعت نوع الجنس من حيث تصميمها: مثل برنامج "البحث في المجال الثقافي" وقد ازدادت نسبة النساء المشتركات في هذا البرنامج بمقدار ٥٠ في المائة من خلال تطبيق نظام للحوافز، وبرنامج الحلقات الذي تم بموجبه تنظيم مشاريع كان على رأسها مسؤولون نسبة النساء بينهم ٤٠ في المائة، علماً بأن جميع المشاريع تضم جانباً يتعلق بنوع الجنس في أبحاثها.

ويجري تنفيذ التدابير المتخذة للنهوض بالمرأة عند تمويل معاهد الأبحاث غير الجامعية بهدف زيادة نسبة النساء في مجال الأبحاث وتحسين ظروف العمل على نحو يلائم المرأة.

ويتم وضع مبادئ توجيهية لتمويل المناسبات التي تهدف إلى إبراز دور الباحثات ونتائج الأبحاث المتعلقة بنوع الجنس (مثلاً من خلال زيادة نسبة النساء بين المتكلمات الرئيسيات/ المحاضرات/الموجهات، وإدراج المسائل التي تهم المرأة في المنتديات والحلقات التدريبية وما شابه ذلك).

وإثر "خطة عمل ٢٠٠٠" (اتخاذ ٩٩ تدبيرا لتعزيز المساواة في المدارس ومراكز تعليم الكبار) وهي الخطة التي بدأ نفاذها اعتبارا من عام ١٩٩٧ وحتى نهاية عام ٢٠٠٠، بدأ العمل بخطة جديدة "خطة عمل ٢٠٠٣ - تعميم مراعاة المنظور الجنساني والنهوض بالمرأة في المدارس ومراكز تعليم الكبار" (وسوف تكون هذه الخطة سارية حتى نهاية عام ٢٠٠٣) مع إعطاء الأولوية إلى المجالات التالية "نوعية المدارس وتكافؤ الفرص"، و "التوجيه الوظيفي مع مراعاة المرأة، والفتيات والتكنولوجيا"، و "تطوير الشبكات"، و "المساواة في المعاملة والنهوض بالمرأة" و "تعليم البالغين - المرأة والتكنولوجيات الجديدة". وتمشيا مع مبدأ تعميم مراعاة المنظور الجنساني، تشترك في خطة العمل هذه وزارة التعليم بأكملها كما تمثل الخطة نمجا شاملا لتحقيق المساواة بين الجنسين استنادا إلى إعلان ومنهاج العمل المعتمد في مؤتمر الأمم المتحدة الرابع المعني بالمرأة في بيجين، فضلا عن الاتفاق الحكومي الدولي (آذار/مارس ٢٠٠٣) والخبرات المكتسبة من "خطة العمل لعام ٢٠٠٠".

وقد انبثقت عن الأولوية التالية "التوجيه الوظيفي مع مراعاة المرأة، والفتيات والتكنولوجيا" سلسلة كاملة من المبادرات. فما زالت النساء والفتيات يملن إلى أن تكون اختيارا تهن تقليدية وتتلاءم مع طبيعتهن فيما يتعلق بالتدريب المهني والمهن؛ ولا تزداد نسبة البنات في مدارس التقنية البحتة إلا بصورة بطيئة جدا وتصل في الوقت الراهن إلى أقل من ١٠ في المائة بالضبط. وترمي الآن عدة مشاريع إلى توسيع قاعدة اختيار المهن وحفر الفتيات على التدريب في المهن غير التقليدية.

وتهدف الحملة التي أطلق عليها اسم "الفتيات/المرأة في المهن التقنية" وهي الحملة التي تنفذ في المدارس التقنية العليا والسفلى وفي الكليات منذ عام ١٩٩٨ إلى توعية هيئة التدريس والأهل والتلاميذ من الذكور والإناث لمسائل مثل المساواة بين الجنسين، والتخلص من القوالب النمطية التي تخص المرأة والتحاما عليها، وتعزيز موقف البنات (بوصفهن أقلية) في هذه المدارس. ومن بين التدابير المتخذة المناسبات الإعلامية، وحملات وضع الملصقات، والدورات الدراسية التفوقية، والتدريب على إلقاء الخطب، والعروض التقنية وما شابه ذلك).

وهناك جانب آخر لمشروع "المرأة في المهن التقنية" ويهدف إلى زيادة نسبة النساء في المهن التقنية (تنظيم مناسبات إعلامية للفتيات اللاتي يتراوح عمرهن بين ١٦ و ١٩ سنة). وتم توسيع نطاق المشروع في عام ٢٠٠١ ويتم الآن تنظيمه سنويا في ست جامعات، من خلال توجيه وإرشاد ٨٠٠٠ إلى ٩٠٠٠ تلميذة في المدارس الثانوية كل سنة. ويهدف المشروع إلى إطلاع الشابات على المواد التقنية في المعاهد التعليمية العليا، وإعطائهن أمثلة

يحتذى بها من خلال الاتصال بنساء يعملن في المهن التقنية، والمساعدة على هدم الحواجز التي لا تشجع الفتيات على الدراسة التي تؤدي إلى الحصول على شهادات تقنية.

وتم إدراج مشروع "على أهبة الاستعداد" (للبنات في الصفوف السابع إلى التاسع في المناطق الريفية) في التوجيه الوظيفي الذي تقدمه المدارس، ويرمي المشروع إلى تحسين احتمالات دخول البنات سوق العمل، وزيادة إمكانياتهن الوظيفية، وإرشادهن عند اختيار الوظيفة المناسبة وتعزيز ثقتهن بأنفسهن.

ومشروع "البنات والتكنولوجيا" مشروع واسع النطاق يرمي إلى تحسين احتمالات الشابات في إيجاد وظائف تتطلع إلى المستقبل (التكنولوجيا ووسائل الإعلام الجديدة) من خلال تنظيم حلقات عمل تركز على المهارات والتكنولوجيا. ومن بين التدابير المتخذة تطوير نماذج مبتكرة ترمي إلى تشجيع البنات على تجربة مهن ذات منحى تقني، والقيام بأنشطة ترمي إلى زيادة وعيهم، وبناء التعاون مع المفكرين الإقليميين، ونقل المعرفة أثناء تدريب المدرسين. والهدف الطويل الأجل هو تعزيز القدرة على المنافسة في المشاريع النسائية من خلال استخدام إمكانيات الفتيات والنساء.

ومن بين الأنشطة الأخرى للتوجيه المهني المضطلع بها داخل المشروع توفير الدعم المالي للرباطات أو المبادرات التي تقدم توجيهها مهنيا خاصا بالمرأة، ودورات دراسية في ميادين التكنولوجيا، أو الحرف، أو تكنولوجيا المعلومات، علما بأن الهدف هو التصدي لميل الفتيات إلى اختيار مهن نسائية الطابع. ومن أجل توعية الجمهور بهذا المشروع، تم نشر مواد إعلامية ذات صلة ويتم تنظيم حلقات دراسية تدريبية لهيئة التدريس.

مبادرات الأقاليم للنهوض بالفتيات والشابات

يتم تنفيذ مشاريع "البنات والتكنولوجيا"، و "المرأة في المهن التقنية" و "على أهبة الاستعداد" في الأقاليم. ويقوم إقليم سالزبورغ بتنسيق مشروع "البنات والتكنولوجيا". وبالإضافة إلى ذلك، سوف تنظم الأقاليم برنامج سنوي أطلق عليه اسم "دعوة بناتنا إلى مصاحبتنا في يوم من أيام العمل" (www.jobs4girls).

مبدأ "التعليم المختلط الهادف"

تم إدراج مبدأ "التعليم المختلط الهادف" في مناهج المدارس الثانوية الأكاديمية والعامية (الصفوف الخامس إلى الثامن) للمرة الأولى خلال السنة الدراسية ٢٠٠٠-٢٠٠١، بهدف تشجيع البنات والبنين على رفض الأدوار المقبولة الخاصة بكل جنس عندما يخططون لما سيفعلونه في حياتهم والمهن التي سيختارونها. وتدعو المبادئ التعليمية في المناهج الجديدة

إلى أن: "لا يقتصر التعليم المختلط على تدريس البنين والبنات معا. بل يفترض التصدي بصورة واعية للأفكار المقولبة الخاصة بكل جنس. ومن الأساسي اختيار مواضيع تلقى قبولا عند كل من البنين والبنات، وإعداد دروس تلي احتياجات كل من البنين والبنات، وإيجاد بيئة (تعليمية) يتوفر فيها الاحترام المتبادل، وتعكس توقعات المدرسين وتفاعلهم مع البنين والبنات". والمطلوب من المدارس الآن أن تعزز بشكل نشط تكافؤ الفرص بين البنين والبنات، وتطوير برامج مدرسية تتناسب مع هذا الهدف. وتم في عام ١٩٩٩ نشر "المبادئ التوجيهية المتعلقة بتمثيل المرأة والرجل في المواد التعليمية" ليكون بمثابة أداة توجيهية تساعد على إعداد وتقييم الكتب المدرسية، والأفلام التعليمية، وغير ذلك من المواد التعليمية. وتم توزيع هذا الكتب على المؤلفين ودور النشر. وتصل في الوقت الراهن نسبة النساء في لجان الخبراء التي تقيم الكتب المدرسية والتي توجه بانتظام النظر إلى مسائل المساواة بين الجنسين إلى ٤٣ في المائة. وتم إصدار نشرات إعلامية لتوعية البنات بمسائل نوع الجنس وتشجيعهن على اختيار مهن غير تقليدية (انظر المرفق ١).

المرأة في مجال الأبحاث والتكنولوجيا

تم في عام ٢٠٠٢ الانتباه بصفة خاصة إلى ميدان الأبحاث والتكنولوجيا. وما زالت المرأة ممثلة تمثيلا ناقصا في هذا القطاع المهني الهام ذي التوجه المستقبلي. وبناء على توصية مجلس تطوير الأبحاث والتكنولوجيا، تم الشروع في برنامج "المرأة في مجال الأبحاث والتكنولوجيا" كمبادرة مشتركة بين الوزارة الاتحادية للتعليم والعلوم والثقافة والوزارة الاتحادية للنقل والابتكارات والتكنولوجيا من أجل دعم المرأة في مجال الأبحاث والتكنولوجيا.

وإن مشروع "المرأة في مجال الأبحاث والتكنولوجيا" برنامج شامل يهدف إلى تشجيع المرأة في مجال العلوم الطبيعية والميادين التقنية، ويتم تمويله مع الصندوق الاجتماعي الأوروبي. وسيجري تنفيذ البرنامج من عام ٢٠٠٢ إلى عام ٢٠٠٦، وهدفه تسهيل فرص وصول المرأة للدراسة والتدريب في مجال العلوم الطبيعية والتكنولوجيا، ودعم المرأة التي تشغل مناصب في مجال العلوم الطبيعية والميادين التقنية، وتعزيز الخيارات المهنية أمام المرأة في مجال العلوم والتكنولوجيا، وجعل تمويل الأبحاث والهياكل الأساسية البحثية متاحة للمرأة، وتوعية المسؤولين بالقضايا الجنسانية، والاضطلاع بأبحاث مشتركة وتنفيذ برامج مشتركة بين التخصصات.

ويتضمن البرنامج اتخاذ تدابير في مجال التدريب والتوعية، وتشجيع الأبحاث التجهيزية لدعم سياسات تقوم على المساواة بين الجنسين فضلا عن الأبحاث الاجتماعية والثقافية والعلمية في ميدان القضايا الجنسانية والتكنولوجيا ("تكنولوجيا المعلومات ونوع

الجنس - ما هي علاقة التكنولوجيا بنوع الجنس؟). وبالإضافة إلى ذلك، وفي إطار هذا البرنامج البحثي، سوف يتم تنظيم دورات تدريبية خاصة وإنشاء زمالات متعددة التخصصات لزيادة مهارات المتخصصين في العلوم بين الشباب.

مجموعة التدابير المتخذة التي تشكل برنامجا تكنولوجيا للمرأة، من عام ١٩٩٩ إلى عام ٢٠٠٠، ومتابعة مشروع التكنولوجيا الخاص بالمرأة

إن "برنامج التكنولوجيا الخاص بالمرأة" مشروع رائد بدأ تنفيذه في عام ١٩٩٩ بدعم من الوزارة الاتحادية المعنية بشؤون المرأة، والوزارة الاتحادية للشؤون الاقتصادية والعمالة، وإقليم كارينثيا، ومدينة فيلاخ. وبناء على ذلك، تم تكليف مركز الأبحاث للتكنولوجيا والعمالة والثقافة في جامعة غراتس بإجراء دراسة بحثية حول موضوع "مجموعة التدابير المتخذة التي تشكل برنامجا تكنولوجيا للمرأة". وتم الاضطلاع بدراسة إفرادية عن الظروف الإطارية في إقليم فيلاخ بالتعاون مع المؤسسات والمشاريع التعليمية، وتم إعداد كُتيب لهذا الغرض يتضمن اقتراحات تشمل عدة مؤسسات، فضلا عن التوجيهات العملية لتنفيذ التدابير الرامية إلى زيادة نسبة النساء في الكليات التقنية والتدريبية، وكليات العلوم التقنية، والمهن التقنية التي تتطلب مهارات عالية في مناطق أخرى في النمسا. وتم عرض الدراسة البحثية في ربيع عام ٢٠٠٠.

ومن أجل توسيع نطاق هذا المشروع وتعميقه، تم العمل في مشروع متابعة حول موضوع "المرأة والتكنولوجيات الجديدة" (وتم استكماله في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣). ويركز المشروع على إعداد وتنفيذ تدابير ترمي إلى زيادة نسبة النساء في ميدان التكنولوجيات الجديدة (لا سيما تكنولوجيا المعلومات) وذلك عن طريق القيام بعدد من المشاريع الرائدة بالتعاون مع مشاريع مختارة قائمة على المشاركة. والهدف هو تمكين المرأة من اغتنام الفرص المتاحة لها في مجال تكنولوجيا المعلومات من حيث الدخل، والترقية، والتخطيط المهني.

الدراسات النسائية

تم إدراج الدراسات النسائية و/أو الدراسات النسائية وأبحاث الأنوثة في المناهج الجامعية في كل أنحاء النمسا في إطار قانون الدراسات الجامعية لعام ١٩٩٧. ويتم الآن تقديم الدراسات النسائية في شكل دورات دراسية اختيارية في جميع الجامعات (باستثناء جامعة لوبين الجبلية وجامعة المناجم والتعدين والمواد في لوبين). وإن المكاتب التنسيقية للدراسات النسائية وأبحاث الأنوثة في كل جامعة من الجامعات مكلفة بتنسيق وتنظيم تدريس وأبحاث خاصة بالمرأة. وفي عام ٢٠٠١، تم افتتاح أول معهد للدراسات النسائية وأبحاث الأنوثة في

جامعة لينتس. وتم تأسيس معهد للدراسات النسائية وأبحاث الأنوثة "Gend Up" في جامعة سالزبورغ في عام ٢٠٠٢. ويقدم المعهد في كل فصل دراسي سلسلة من المحاضرات التي تتناول مواضيع خاصة بالمرأة.

وفي نفس الوقت، تم تنظيم عدة حلقات دراسية في الجامعات النمساوية للأساتذة الزائرين المتخصصين في الدراسات النسائية وأبحاث الأنوثة.

وتلقت الأبحاث الخاصة بالمرأة والتدريس في هذا المجال دعماً سياقياً من خلال استحداث دورة دراسية جامعية في الدراسات النسائية في جامعة فيينا في عام ٢٠٠٠. ويقوم أساتذة متعددون بالتخصصات بالتدريس في هذه الدورة، ويحضرها الطلاب الجامعيون الذين يحضرون أطروحاتهم في مواضيع بحثية متعددة التخصصات. ووسعت جامعة فيينا الاقتصادية مناهجها لتضم مجالاً اختصاصياً جديداً هو "نوع الجنس والتنوع في المنظمات".

النهوض بالمرأة في مجال العلوم والأبحاث

إن "الكتاب الأبيض المعني بالنهوض بالمرأة في مجال العلوم" الذي نُشر في عام ١٩٩٩ هو وثيقة برنامجية أصدرتها الوزارة الاتحادية وتضم ٢٥ اقتراحاً لاتخاذ تدابير محددة تتصل بالدراسات الأكاديمية، ورفع شأن المرأة في العلوم والفنون، وما يسمى بالمواد المشتركة لعدة قطاعات مثل تخصيص الأموال في الجامعات، وتمويل الأبحاث، ورعاية الأطفال، وإنشاء شبكات للجامعات والمجتمعات الأكاديمية غير الجامعية، وتحسين الخدمات، وأخيراً تعزيز أبحاث الأنوثة والدراسات النسائية (انظر أيضاً التوصية ٢٤٠). وفيما يلي بعض التدابير الرئيسية المنفذة خلال الفترة قيد الاستعراض:

١ - التدابير الهيكلية

خلال الفترة قيد الاستعراض، تم إنشاء مكاتب تنسيقية للدراسات النسائية وأبحاث الأنوثة في جميع الجامعات، وأصبحت هذه المكاتب راسخة بشدة بوصفها مؤسسات جامعية. وتم تكليفها بمهام إعداد برامج خاصة بالمرأة في الجامعات، وتنسيق الدراسات النسائية، وتوعية الطالبات والمتخصصات في العلوم وإرشادهن بشأن جميع المسائل التي تتعلق بأبحاث المرأة والتدريس.

٢ - التدابير المتخذة لتسهيل التوفيق بين التزامات العمل والالتزامات العائلية

خلال الفترة قيد الاستعراض، تم إنشاء "مكاتب اتصال لرعاية الأطفال" في أربع جامعات نمساوية (غراتس، وفيينا، ولينتس وسالزبورغ) وتم تكليفها بتوفير المعلومات

والإرشاد فضلا عن إيجاد أماكن لرعاية الأطفال. وبالإضافة إلى ذلك، تم إنشاء موقع على شبكة الإنترنت يتعلق برعاية الأطفال وعنوانها www.unikid.at.

٣ - تدابير ترمي إلى تحسين المهارات

خلال الفترة قيد الاستعراض، تم تعزيز التدابير الرامية إلى تحسين مهارات الأشخاص الذين يودون الدخول في المهن الأكاديمية، وتم اتخاذ تدابير جديدة في هذا الصدد.

وتم إنشاء "برنامج Hertha Frinberg" في عام ١٩٩٨ بهدف ضم متخصصات مؤهلات في العلوم في مجال التدريس والأبحاث في الجامعات. وفي عام ٢٠٠٣، التزمت الوزارة الاتحادية للتعليم والعلوم والثقافة بتمويل ١٠ مناصب جديدة كل سنة، تقدم إلى كل منها الإعانة المالية لمدة ثلاث سنوات (بزيادة نسبتها ١٠٠ في المائة). وقد تم تخصيص ما مجموعه ٥١ منصبا في الفترة قيد الاستعراض.

يرمي كل من "برنامج Charlotte Bühler" وبرنامج الدراسات العليا "البرنامج النمساوي للدراسات والتكنولوجيا المتقدمة" إلى تعزيز الأبحاث في مجال الدراسات العليا، وقد تم إنشاء هذين البرنامجين منذ عشر سنوات. وخلال الفترة قيد الاستعراض، تم تقديم ٥١ منحة في إطار برنامج Charlotte Bühler وتم تخصيص ٢١ منصبا للنساء في إطار البرنامج النمساوي للأبحاث والتكنولوجيا المتقدمة.

وتم مؤخرا إنشاء البرنامج الموسع للأبحاث والتكنولوجيا المتقدمة خلال الفترة قيد الاستعراض للباحثات اللاتي حصلن على شهادة الدكتوراه، واللاتي لديهن خبرة في مجال الأبحاث وتوقفن عن العمل في مهنتهن بسبب واجباتهن العائلية، وللنساء الأكاديميات اللاتي سلكن مجالا تعليميا بديلا. والفئة المستهدفة في هذا البرنامج هي فئة النساء المؤهلات للحصول على منح بحثية بموجب شروط قياسية (الحد الأقصى للعمر ٣٥ سنة بالنسبة لهؤلاء اللاتي يعددن رسالة الدكتوراه و ٤٠ سنة بالنسبة لهؤلاء اللاتي لديهن مؤهلات ما بعد الدكتوراه)، إذا كان السبب هو إنشاء أسرة وتربية الأطفال. وحتى الآن، حصل خمسة أشخاص، أربعة منهم من النساء، على منحة مدتها ثلاث سنوات للعمل في هذا البرنامج.

وفي عام ٢٠٠٣، تم إنشاء "المرأة في مجال الأبحاث والتكنولوجيا" بوصفه برنامجا جديدا مصمما بصفة خاصة للشابات العاملات في مجالات التكنولوجيا والعلوم الطبيعية والطب وعلوم الحياة والرياضيات. وتضم الفئة المستهدفة خريجات مؤهلات تأهلا عاليا في سبيل إعداد رسالة الدكتوراه في التكنولوجيا والعلوم الطبيعية، والخريجات اللاتي يعددن رسالة الدكتوراه في علوم الحياة والرياضيات، فضلا عن الطالبات اللاتي حصلن على منحة

دراسية ووصلن إلى المرحلة الثالثة من البرنامج الدراسي في الطب. ويتم في الوقت الراهن إعطاء خمس منح في إطار هذا البرنامج.

٤ - زيادة الوعي والعلاقات العامة

منح الجوائز: تم منذ عام ١٩٧٧ وكل سنتين منح "جائزة الدولة Gabriele Possanner" وجائزتين تشجيعيتين تحملان نفس الاسم إلى اللاتي حققن إنجازات علمية في مجال تعزيز الديمقراطية على أساس نوع الجنس. وفي عام ٢٠٠٣، تم توزيع الجوائز للمرة الرابعة.

المنشورات والدراسات: تم في عام ١٩٩٢ بدء إصدار سلسلة المنشورات "مواد للنهوض بالمرأة في مجال العلوم". وتم حتى الآن نشر ستة عشر مجلدا، ستة منها خلال الفترة قيد الاستعراض. والهدف من نشر السلسلة هو إبراز حالة المرأة في مجال العلوم وزيادة الوعي بضرورة إيجاد حلول إستراتيجية.

وبالإضافة إلى ذلك، أعدت وزارة التعليم والعلوم والثقافة موقعا خاصا على شبكة الإنترنت عنوانه www.bmbwk.gv.at/womenscience ويقدم معلومات عن التدابير المتخذة للنهوض بالمرأة في مجال العلوم والأبحاث.

٥ - تعزيز الوضع المهني للمرأة في مجال العلوم والتكنولوجيا

خلال الفترة قيد الاستعراض، ازدادت نسبة النساء بين الأساتذة، والمعيدين، وغيرهم من العاملين الأكاديميين بمقدار ١ في المائة على التوالي (انظر المرفق ٢، الجدول: الأساتذة المتفرغون في الجامعات وجامعات الفنون والموسيقى). ومنذ عام ١٩٩٩، عززت الوزارة الاتحادية للتعليم والعلوم والثقافة جهودها لتنفيذ التدابير الرامية إلى زيادة المناصب المهنية بين النساء في مجال العلوم والتكنولوجيا. وفي عام ١٩٩٩، ضم الصندوق الاجتماعي الأوروبي (الهدف ٣) برنامجا عنوانه "المرأة والعلوم" في وثيقته التخطيطية وخصص منحة قدرها ٤,١ مليون يورو لهذا الغرض.

ويقدم البرنامج الموارد اللازمة لتنفيذ التدابير الرامية إلى النهوض بالمرأة في مجال العلوم والأبحاث في الجامعات، بما في ذلك مثلا برنامج للحد من التمثيل الناقص للمرأة و/أو إنشاء ثقافة جنسانية موازية في جامعة غراتس؛ وبرنامج توجيهي للخريجات اللاتي يكتبن إطروحاتهن، وللنساء اللاتي يكتبن إطروحاتهن في المرحلة التالية لمرحلة الدكتوراه في جامعة فيينا، وبرامج تنمية الموارد البشرية المعروفة باسم "الروابط المهنية" في جامعتي لينتس

وسالزبورغ وترمي إلى تعزيز النساء الأكاديميات وتشجيعهن على تخطيط مهتهن تمشياً مع مبادئ مراعاة تعميم المنظور الجنساني.

وفي عام ٢٠٠٢، تم تنظيم دورة دراسية مدتها خمس سنوات لفترة ما بعد الدكتوراه في تكنولوجيايات الإنترنت وذلك في جامعة فيينا التكنولوجية. وهو برنامج فريد يقوم على كتابة أطروحة تجمع بين الأبحاث العلمية والتكنولوجية العليا والتدابير التي تدعم الحياة المهنية للطلبات والمتخصصات في العلوم وتنفيذ الهياكل الأساسية للاتصالات ذات الصلة.

والتدابير الأخرى التي تدخل ضمن نطاق نفس البرنامج تستهدف الخريجات من جامعات الفنون. وفي إطار المشروع "الأولي" مثلاً، يتم تقديم المساعدة إلى الفنانات اللاتي يرغبن في تأسيس مشروعهن الخاص بهن.

التدابير القانونية المتخذة والرامية إلى تحقيق المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة في الجامعات

تم البدء في عملية إصلاح جامعة فيينا في أوائل التسعينات. وفي السنوات التالية، تم تحويل جامعات البلد بانتظام من جامعات حكومية إلى جامعات مستقلة، بحيث تصبح مؤسسات مسؤولة عن نفسها وفعالة. وفي عام ٢٠٠٢، تم اعتماد القانون الاتحادي لتنظيم الجامعات والدراسات الجامعية (قانون الجامعات لعام ٢٠٠٢) وقد بدأ نفاذه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤.

وعند مقارنة الأحكام السابقة بالأحكام التي بدأ نفاذها في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، ينبغي أن توضع في الاعتبار حقيقة مفادها أن مؤسسات الدولة في طريقها إلى أن تصبح كيانات عامة مستقلة بصورة كاملة، لم تعد الأحكام السابقة منطبقة عليها. وكانت الأحكام (السابقة) ترمي إلى الإسراع في تحقيق المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة وسوف تظل سارية المفعول في الوقت الراهن؛ غير أن الإجراءات المنصوص عليها قد تم تعديلها لتتماشى مع الأحكام القانونية الجديدة التي تنظم الجامعات المستقلة استقلالاً تاماً، وتحافظ في نفس الوقت على المقاييس السابقة.

وقد كشف تحليل الوضع الراهن للجامعات أن النساء الأكاديميات (الفنانات) والمدرسات الجامعيات ممثلة تمثيلاً ناقصاً، لا سيما في المناصب القيادية. وما زال الرجل يهيمن على المهن الأكاديمية والعلمية. ومن ثم، يجب أن تظل المساواة بين الجنسين أحد الأهداف الرئيسية في جدول أعمال إصلاح الجامعات. وسيظل التمييز الإيجابي واعتماد برامج التمييز الإيجابي أحد الأسس التي تقوم عليها الجامعات.

وتعكس أهمية هذه المسألة في القاعدة التي تنص على ضرورة استخدام لغة ملائمة جنسانيا وفي أن قانون الجامعات الجديد لعام ٢٠٠٢ سيتضمن للمرة الأولى قسما منفصلا مخصصا للمساواة بين الرجل والمرأة (الفرع الأول، القسم ٣ "المساواة بين المرأة والرجل").

وقياسا على قانون تنظيم الجامعات لعام ١٩٩٣، والقانون الاتحادي لتنظيم جامعات الفنون، ينص قانون الجامعات الجديد على إنشاء فريق عامل معني بمسائل المساواة، يتمتع بمجموعة كبيرة من الحقوق في الحصول على المعلومات، والمشاركة والرصد فيما يتعلق بالمساواة وشؤون الموظفين. وإحدى المهام الرئيسية للفريق العامل هي التصدي للتمييز على أساس الجنس الملاحظ في الهيئات الجامعية، وإسداء المشورة والدعم للعاملين في الجامعات وهيئاتها حول المسائل المتصلة بالمساواة بين الرجل والمرأة والنهوض بالمرأة، امتثالاً لمبدأ تعميم مراعاة المنظور الجنساني الذي يشكل جزءاً من المبادئ التوجيهية (انظر المادة ٢، الرقم ٩) ومهام الجامعات (انظر المادة ٣، الرقم ٩).

وامتثالاً للاستقلال الكامل للجامعات، لن تُتخذ القرارات النهائية بشأن الإجراءات المتبعة في الشكاوى على مستوى الوزير الاتحادي ولكن على مستوى الجامعة. وبالإضافة إلى ذلك، سوف يتم تسوية الخلافات الخطيرة في الجامعات عن طريق الوساطة. ومن أجل تحقيق هذه الغاية، تنص المادة ٤٣ من قانون الجامعات لعام ٢٠٠٢ على إنشاء لجنة تحكيم في كل جامعة. وسوف تكون هذه اللجان جماعية بطبيعتها وتمتع بسلطة اتخاذ القرارات ولا تتقيد بأي تعليمات.

وبموجب المادة ٤٤ من قانون الجامعات لعام ٢٠٠٢، ينطبق قانون المساواة في الخدمة الاتحادية على جميع العاملين في الجامعات وعلى الأشخاص الذين يتقدمون بطلبات للعمل في الجامعات أو للدراسة كطلاب. وفيما يتعلق بخطط العمل الإيجابية المتعلقة بالمرأة، سوف يتعين على الجامعات أن تدرج أهدافاً تتناسب مع قوانينها على ألا تكون هذه الأهداف دون المعايير السابقة. ومن خصائص خطط العمل الإيجابية الخاصة بالمرأة التي يجب أن تكون مكرسة في الأنظمة الداخلية للجامعات أن تنفذ اللوائح المتعلقة بالمادة ٤١ من قانون المساواة في المعاملة في الخدمة المدنية، ومن ثم ينبغي عدم تحديد حصص للنساء تقل عن تلك الحصص المنصوص عليها في هذا القانون. ومن ناحية أخرى، للجامعات حرية الموافقة على أحكام للتمييز الإيجابي لصالح المرأة.

إنشاء مجلس استشاري لسياسات المرأة في الجامعات

تم إنشاء المجلس في عام ٢٠٠٣، وتم تكليفه بمهمة إطلاع الوزير الاتحادي على النواقص الهيكلية وإسداء المشورة إليه حول أفضل وسائل العلاج في جميع المسائل المتصلة

بالنهوض بالمرأة في الجامعات. والهدف النهائي هو التأكد من الامتثال لأحكام النهوض بالمرأة والأحكام المناهضة للتمييز المنصوص عليها في قانون الجامعات لعام ٢٠٠٢.

تعليم البالغين في فيينا: خلال السنتين الماضيتين، بدأت رابطة فيينا لمراكز تعليم البالغين تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وهناك مشروع يرمي إلى جعل تعميم مراعاة المنظور الجنساني أمراً إلزامياً للعمل في القطاع العام وقد تم تقديم هذا المشروع في عام ٢٠٠٢ في مؤتمر "مراكز تعليم البالغين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني". وبالإضافة إلى ذلك، جعلت هذه الرابطة من تعميم مراعاة المنظور الجنساني جزءاً من تدريب موظفيها ومديري الدراسة.

وفي عام ١٩٩٩، أنشأت الرابطة كلية Rosa Mayreder - وهي مؤسسة تعليمية تديرها المرأة من أجل المرأة. وتقدم الكلية دورات دراسية في المرحلة الدراسية الثالثة ذات الصبغة الدولية في مجالات الفنون والعلوم والتربية.

المادة ١٠، الحرف (هـ)

تدعم الوزارة الاتحادية للتربية والعلوم والثقافة، بموجب برنامجها لتعليم البالغين، برامج محو الأمية. وتستهدف هذه البرامج بصفة رئيسية المهاجرين، الذين يتم إعدادهم لحضور دورات دراسية تؤدي إلى امتحانات الثانوية العامة من الدرجة الثانية. وهذه الدورات الدراسية مفتوحة للنساء والرجال على حد سواء. وقد تم تقديم دورات تدريبية خاصة لمدرسي محو الأمية للمرة الأولى في خريف عام ٢٠٠٣.

ومن المهام الأساسية الأخرى تخفيض عدد التلاميذ الذين يجدون صعوبات في القراءة. والصعوبات في القراءة تحول دون المشاركة بصورة سليمة في المجالات المجتمعية الرئيسية. وفي عام ٢٠٠٢، تم وضع خطة (القدرة على القراءة) على مستوى الأمة وتتألف في جملة أمور من برامج مدرسية وبرامج غير مدرسية للتلاميذ الذين يجدون صعوبة في القراءة، ومن دورات تدريبية داخلية للمدرسين، ووسائل للمساعدة على التدريس، ومراكز استشارة (تيسير القراءة)، وعملية فرز المهارات المتعلقة بالقراءة. وتم وضع جميع البرامج والدورات الدراسية بحيث تتلاءم مع احتياجات كل من الجنسين.

التدابير التعليمية التي تستهدف المهاجرات

التهميش الاجتماعي يضر ويهدد المهاجرات. فالأحكام التقليدية، والأدوار التي تسند بصفة محددة إلى المرأة، والواجبات العائلية، وفرص التعليم والتدريب القليلة تمنعها من الاندماج في المجتمع. والأسر المعيشية للمهاجرات معرضة بشكل كبير للهبوط تحت خط الفقر. والتدابير المتخذة تهدف إلى تسهيل حصول المهاجرات على التعليم والتدريب الأولي،

ودعم فرصهن في سوق العمل من خلال مساعدتهن على الحصول على المهارات الرئيسية. والشروط المسبقة لاندماج المهاجرات في المجتمع هي قبل كل شيء إجادة اللغة، واكتساب المهارات الأساسية في تكنولوجيا المعلومات، وفي مجال التعليم الذاتي. ويتم تقديم دورات دراسية في كل هذه المجالات. وتم إنشاء مكاتب استشارة مدرسية وبرامج تدريس خاصة باللغة الألمانية لتلاميذ الأسر المهاجرة في جميع الأقاليم.

المادة ١٠، الحرف (و)

أحد الأهداف الرئيسية لتعليم البالغين هو الحصول على مؤهلات من جراء متابعة التعليم الثانوي للاستفادة منه في الحياة. وعلى هذا الأساس، اتخذت الوزارة الاتحادية للتعليم والعلوم والثقافة تدابير لتسهيل ما يسمى بالفرصة الثانية للتعليم. وإن الدراسة التي تؤدي إلى الامتحانات الثانوية السفلى هي جزء من هذا المخطط (انظر أيضا المادة ١٠، الحرف (ه)). وفيما يتعلق بالتعليم العالي، يستطيع طلاب الفرصة الثانية أن يدخلوا الامتحانات التي تسمح لهم بمتابعة دورات دراسية معينة، أو امتحانات القبول في الجامعات للطلاب الخارجيين و/أو امتحان القبول في الجامعات للطلاب الذين أكملوا تدريبهم المهني، مما يسمح لهم بالالتحاق بالتعليم العالي بصفة عامة أي الجامعات، ومؤسسات التعليم الجامعي، وكليات الفنون التطبيقية، والأكاديميات. وتقدم مراكز تعليم البالغين دورات تحضيرية لدخول هذه الامتحانات. (وموجب تعديل تم إدخاله على قانون التعليم المدرسي، يستطيع التلاميذ الذين لم يكملوا دراستهم الثانوية أو السنة السابقة للتدريب المهني أن يدخلوا، اعتبارا من السنة الدراسية ٢٠٠٣-٢٠٠٤ امتحان انتهاء الدراسة الثانوية مجانا في الصف العاشر و/أو الحادي عشر من الدراسة. وعدد هؤلاء التلاميذ يصل إلى حوالي ٣٠٠ في السنة).

وكشفت الدراسات الشاملة لعدة قطاعات^(٨) أن معدل النجاح في السنة الأكاديمية ١٩٩٩-٢٠٠٠ للطالبات اللاتي أكملن دراستهن في الجامعات والكليات التطبيقية كانت ٥٦ في المائة مقارنة بنسبة ٥٧ في المائة بالنسبة للطلاب الذكور. وفي السنة الأكاديمية ٢٠٠٠/٢٠٠١، كان معدل النجاح بين النساء ٦٤ في المائة، وبين الرجال ٦٢ في المائة. وفي السنة الأكاديمية ٢٠٠١/٢٠٠٢، كان معدل النجاح بالنسبة للنساء ٦٢ في المائة وبالنسبة للرجال ٦٤ في المائة. وهذه الأرقام متقلبة ضمن مجال قياسي ولا يمكن اعتبارها مؤشرا لانخفاض نسبة النجاح بين النساء.

(٨) الدراسات الشاملة لعدة قطاعات: مجموعة من طلاب الدراسات العليا، بمثابة البسط، ومجموعة من الطلاب الجامعيين، بمثابة المقام تعادل معدل النجاح.

وإن الدراسة المعنونة "شبكة الإنترنت بوصفها وسيط لزيادة المهارات مع الإشارة بصفة خاصة إلى منظور نوع الجنس فيما يتعلق بالبطالة بين الشباب" استكشفت الفرص المتاحة لفئة المراهقين العاطلين عن العمل والمتضررين اجتماعيا لكي يندمجوا في مجتمع المعلومات، على أن توضع في الاعتبار الجوانب الخاصة بنوع الجنس. وتمثلت الفكرة في تحليل الاحتياجات المتعلقة بنوع الجنس بهدف منع التحيز تجاه الذكور عند تقديم الدعم وتوفير المعرفة.

المادة ١٠، الحرف (ز)

يهدف المنهاج الدراسي الإلزامي "التدريبات البدنية والرياضية" إلى تقديم تمارين تعويضية وتشجيع النشاط. وبالإضافة إلى ذلك، تلقى ٢٧٠.٠٠٠ تلميذا تدريبا مكثفا في كل من الألعاب الرياضية الصيفية والشتوية في رحلات رياضية مدرسية مدتها أسبوع واحد كل سنة. ويتم التخلص من التمييز ضد المرأة في التدريبات البدنية بالاعتماد على المناهج المتصلة بالجوانب الاجتماعية وعملية التطوير الذاتي وما شابه ذلك.

المادة ١٠، الحرف (ح)

مادة "تحسين الصحة والتثقيف الجنسي" تدخل في المناهج الدراسية في جميع أنواع المدارس في إطار ما يسمى "المبدأ التعليمي". وهي فكرة ترمي إلى تحسين تنسيق المادة الشاملة لعدة مواضيع (التي سوف تدرس مثلا في علم الأحياء، والعلوم المتزلية والتغذية، والتدريبات البدنية والألعاب الرياضية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن المواضيع الاختيارية، والمواد العملية الاختيارية والمشاريع (مثل مسابقات الفيديو والإذاعة للشباب حول موضوع فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في عام ٢٠٠٠) تشجع المهارات الشخصية للتلاميذ، وتعزز هياكل الاتصالات والمدارس في بيئتها. وفيما يتعلق بحقوق الإنسان، وحقوق المرأة انظر التوصية ٢٤١.

المادة ١١

تؤكد نتائج التعداد السكاني الأخير أن المرأة من حيث مشاركتها في العمالة، قد قطعت شوطا طويلا خلال العقود الثلاثة الماضية. فبين عام ١٩٧١ و ٢٠٠١ ازداد عدد النساء اللاتي يعملن بأجر، بخلاف النساء اللاتي يعملن بصورة غير متفرغة، بما يعادل تقريبا الثلث؛ ومنذ عام ١٩٩١ ازدادت النسبة إلى ١٠ في المائة (كانت الزيادة بالنسبة للرجال بين عامي ١٩٧١ و ٢٠٠١ مقدارها ٦ في المائة). وفي عام ٢٠٠١، كان معدل مشاركة المرأة في سوق العمل ٦١،٨ في المائة، ومشاركة الرجل ٨٠ في المائة (بخلاف العاملين بشكل غير متفرغ أي لمدة ١١ ساعة في الأسبوع). وفي عام ٢٠٠٣، استمرت زيادة نسبة النساء

العاملات بأجر، وظلت حادة بالأرقام النسبية. واستمرت العمالة التبعية بين النساء في الارتفاع بين عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٣، علما بأن الزيادة في العمل غير المتفرغ كانت حادة بصفة خاصة. وفي عام ٢٠٠٣، كانت المرأة تمثل ٤٤ في المائة من العمالة التي يتعين عليها دفع التأمينات الاجتماعية أو العمالة القياسية (٣٥٢ ٧٨٤ امرأة و ١ ٧١٧ ٥٨٥ رجلا، بخلاف الأشخاص الذين في إجازة أمومة/أبوة وفي الخدمة العسكرية). ومقارنة بالمقاييس الدولية فإن البطالة بين النساء منخفضة، وإن كانت في حالة ازدياد منذ عام ٢٠٠١. والمتوسط السنوي للعاطلين على العمل المسجلين هو ٣٦٢ ١٠٠ امرأة و ١٣٩ ٧١٧ رجلا في عام ٢٠٠٣. وفي الوقت الراهن، يعمل أكثر من ثلث النساء على أساس غير متفرغ، بينما نسبة الرجال في هذا الصدد هي أقل من ٥ في المائة (١-٣٥ ساعة في الأسبوع، عام ٢٠٠٢). وللحصول على مزيد من التفاصيل عن دخل المرأة، وعن التدابير الرامية إلى تحسين فرص عملهن، وعن التدابير التي اتخذتها دائرة العمالة العامة في مجال المساواة، انظر التوصيتين ٢٣٣ و ٢٣٤. والمساواة بين الجنسين هي إحدى الأولويات في خطة العمل الوطنية المتعلقة بالعمالة وفي الخطوات التي تتضمنها الخطة لتنفيذ الاستراتيجية الأوروبية للعمالة (<http://bmwa.gv.at/BMWA/default.htm>).

المادة ١١، الرقم ١، الحرف (أ)

ضمان حق المرأة في العمل

إن التركيز والتميز في سوق العمل يعني أن المرأة ممثلة إلى حد كبير تمثيلا ناقصا في بعض المناصب والمهن والتخصصات والقطاعات (وهي المجالات التي تدر عادة دخلا أعلى). وإن حصول المرأة على وظيفة من هذا النوع صعب بصفة خاصة، ولذلك يتعين اتخاذ تدابير شاملة لتغيير الحالة السائدة.

وفي هذا السياق، ينبغي الإشارة إلى التعليقات على المادة ١٠ والتوصية ٢٣٢، اللتين تتصلان في جملة أمور بالتدابير المتخذة للنهوض بالمرأة في المهن غير التقليدية، في مجال التكنولوجيا والعلوم الطبيعية. وأمثلة على ذلك: مشروع "femtech" ويهدف بصفة خاصة إلى زيادة نسبة النساء اللاتي يشاركن في البرامج التكنولوجية ويدرنها وقيمنها، وهي البرامج التي وضعتها الوزارة الاتحادية للنقل والابتكارات والتكنولوجيا.

وحللت الدراسة المعنونة "المرأة والتكنولوجيا" وضع المرأة في برامج الأبحاث والتطوير التي تُقدم إليها إعانات مالية كبيرة، وحللت كذلك التدابير المتخذة (مثل البرامج التوجيهية، وإيجاد ظروف تلائم الأسر). وتهدف هذه الدراسة إلى زيادة عدد النساء

المشاركات وزيادة دخلهن، وتعزيز الترقية، ودعم مشاركتهن (لا سيما في المناصب القيادية، مثل منصب المنسقين) في عمليات التخطيط في مجال البحث والتطوير.

ومبادرة "المرأة في مجال التكنولوجيا والأبحاث" هي مبادرة تهدف إلى تنفيذ نتائج الدراسة بصورة عملية. والهدف العام هو تعزيز وجود المرأة في المناصب التنفيذية ومناصب المسؤولية في ميدان العلوم والتكنولوجيا وفي قطاع الشركات، بالإضافة إلى الأبحاث المضطلع بها خارج إطار الجامعات. وهناك خطط لإنشاء فرقة عمل وفريق مؤلف من الشخصيات من الإدارة العامة والعلوم والأبحاث وأصحاب المصلحة والخدمات العامة، ومن المؤسسات المسؤولة عن التدريب. وسوف يتم تقييم التقدم المحرز في تحقيق هذا الهدف، من خلال وضع آلية للرصد؛ وسيتم تكليف مركز للامتياز من أجل تنفيذ هذا البرنامج.

جائزة "المرأة في مجال التكنولوجيا البيئية" جائزة منحتها الجمعية النمساوية للبيئة والتكنولوجيا. وترعى الوزارة الاتحادية للنقل والابتكارات والتكنولوجيا هذه الجائزة، وقد تم منحها منذ عام ٢٠٠١ إلى المرأة التي حققت إنجازا كبيرا في ميدان التكنولوجيا البيئية.

وفيما يتعلق بالتدابير المذكورة في التقرير الدوري الخامس للنمسا في سياق تعزيز العمل غير المتفرغ في القطاع العام، يتعين الإشارة إلى أن لجميع موظفي القطاع العام الحق القانوني في العمل غير المتفرغ إلى أن يذهب أطفالهم إلى المدارس (وكان ذلك ينطبق في السابق على موظفي الخدمة المدنية فقط).

وبموجب التعديل الذي أدخل على المادة ٥٠ (ب) من قانون الخدمة العامة لعام ١٩٧٩، الذي بدأ نفاذه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ (النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠٣/١٣٠)، يتم تخفيض عدد ساعات العمل الأسبوعية لموظفي الخدمة المدنية الذين تقدموا بطلبات وحصلوا على استحقاق لرعاية الأطفال، وذلك خلال فترة الحصول على الاستحقاق بأكملها على ألا تتجاوز الشهر السادس والثلاثين من عمر الطفل، حتى إذا كانت فترة العمل تناقصت وأصبحت أقل من نصف عدد ساعات العمل القياسية المطلوبة في العمل المتفرغ. وبالنسبة للعمل في القطاع الخاص، يمكن التوصل إلى اتفاق بالتراضي حول عدد ساعات العمل فيما يتعلق بعقود العمل المبرمة. بموجب قانون عقود الموظفين لعام ١٩٤٨، غير أن القانون لا ينطبق على العقود إلا إذا كان عدد ساعات العمل تتجاوز ثلث ساعات العمل القياسية عند العمل في وظائف على أساس التفرغ.

مشروع "مساعدو الأفرقة"

يفترض استحداث "الملفات الإلكترونية" والتغييرات في نظام المحاسبة الوطني إدخال تغييرات أساسية في توصيف وظائف الكتابة. فخلال عام ٢٠٠٢، وضعت المستشارية

الاتحادية وصفا لمنصب "مساعد الأفرقة" وأضافته إلى قائمة وظائف الخدمة المدنية. ويؤدي مساعدا الأفرقة مهمات التنسيق بين كبار المسؤولين والموظفين المسؤولين عن مجالات محددة من الأنشطة. ويتضمن وصف منصب مساعد الأفرقة، إذا قورن بوصف وظيفة الكتابة، أنشطة متخصصة جديدة بالإضافة إلى الضرب على الآلة الكتابة، والمراسلة، وجدولة الاجتماعات وما شابه ذلك. ومن شأن هذا المشروع بالنسبة للكتابة، ومعظمهم من النساء، أن يتيح لهن فرصا جديدة لشغل وظائف أعلى رتبة، والتدريب على وظائف ذات منحى مستقبلي، وتحمل مسؤولية مهام أكثر تنوعا، والرغبة في التصدي بصورة مستمرة للتحديات المتغيرة وضغوط العمل اليومي، وفي نهاية المطاف، تحسين وضعهن المهني ودخلهن.

ومنذ أن بدأ العمل بالمشروع في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢، تم تدريب ٣٠ امرأة كمساعدات للأفرقة. ونتيجة لذلك، تم رفع رتبة ٢٩ منهن، وعلى هذا الأساس ازدادت مرتباتهن. وتم أيضا تدريب ١٤ امرأة أخرى في عام ٢٠٠٣، وترتب على ذلك ازدياد دخلهن. وهناك خطط ترمي إلى توسيع نطاق المشروع ليشمل الوزارات الأخرى.

وأدرجت المستشارية الاتحادية، في أمر التدريب الأولي لعام ٢٠٠٣ (النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠٣/٧)، تعميم مراعاة المنظور الجنساني بوصفه وحدة منفصلة.

المعوقون من النساء في سوق العمل

ينص برنامج سوق العمل، الذي تم إعداده للمعوقين على نطاق الأمة، على ضرورة زيادة الجهود المبذولة لإدخال المعوقات في سوق العمل.

وفي إطار حملة تعزيز العمالة التي تقوم بها الحكومة، تم تخصيص الأموال (ما يسمى "البلايين للمعوقين") من أجل اتخاذ تدابير لزيادة المهارات (مثل التدريب الحرفي والتدريب أثناء العمل وما شابه ذلك)، واتخاذ تدابير أخرى ترمي إلى رفع مستوى التوظيف (مثلا في المطاعم وفي خدمات تقديم الطعام وفي قطاع الخدمات) بهدف توظيف المعوقات على المدى الطويل في سوق العمل. وبالتعاون الوثيق مع المنظمات المكلفة بمشاريع فردية، سوف تبذل الجهود لتقديم التدريب المهني المتكامل و/أو الاستعدادات المهنية لا سيما بالنسبة للشباب. أما بالنسبة للمعوقات الأكبر سنا فسوف يعاد تدريبهن لشغل وظائف ذات مستقبل أفضل (مثلا وظائف في قطاع تكنولوجيا المعلومات).

وفي عام ٢٠٠٢، تم إعداد دراسة عنونها "المرأة - لا تعيقها الحواجز" بهدف إعداد تدابير تناسب المعوقات بل حتى تلي احتياجاتهن. وسوف تستخدم نتائج الدراسة بمجرد الانتهاء منها في تعزيز التكامل المهني.

وفي إطار حملة الحكومة الاتحادية في مجال العمالة، سوف يتم في كل من عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢ مساندة المعوقين، علما بأن ٤٠ في المائة منهم في النمسا من النساء. وتصل نسبة النساء بين هؤلاء الذين يستفيدون بصورة ملموسة من الحملة إلى ٣٨ في المائة في كل من السنتين.

المشاركة في مشاريع الاتحاد الأوروبي

إن مبادرة "المساواة" مبادرة اجتماعية بدأ العمل بها من أجل إيجاد سبل جديدة لتنفيذ سياسات العمالة والتصدي للتمييز، واللامساواة، والاستبعاد الاجتماعي. وأنشأت حكومة بورغينلاند شركتين إيمائيتين في إطار مبادرة "المساواة" بهدف اتخاذ تدابير تنفيذية من شأنها أن تساعد على الحد من الفصل القائم على نوع الجنس في سوق العمل.

وترمي بصفة رئيسية الشراكة الإنمائية المعنونة "النهوض بالمرأة وتعميم مراعاة المنظور الجنساني" إلى رفع درجة المهارات ومواصلة التعليم بالإضافة إلى نشر المعرفة المتخصصة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني. والشراكة الإنمائية الثانية معروفة باسم "المرأة في تكنولوجيا المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات الجديدة في بورغينلاند" وترمي إلى وضع وتنفيذ استراتيجيات من شأنها من ناحية فتح باب التكنولوجيا الجديدة أمام المرأة، ومن ناحية أخرى، تشجيعهن على الاستفادة من هذه التكنولوجيات. والهدف الآخر يتمثل في التشجيع على إحداث تغيير دائم في مواقف المرأة والفتيات تجاه المهن غير التقليدية.

ويشارك المفوض المعني بشؤون المرأة في إقليم سالزبورغ في عدة مشاريع وبرامج للاتحاد الأوروبي ترمي إلى الحد من التمييز ضد المرأة وتعزيز تكافؤ الفرص في ساحة العمل. وهناك بعض الأمثلة على ذلك من بينها: "المساواة في سالزبورغ" وهي شراكة إنمائية تنطوي على تكافؤ الفرص (٢٠٠٢-٢٠٠٥)؛ ومشروع MAP وهو مشروع إرشادي يستخدم كأداة لتنمية الموارد البشرية؛ ومشروع أقليمي III A يستهدف المرأة والمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم في الأقاليم الواقعة على حدود النمسا مع ألمانيا، وسويسرا، والجمهورية التشيكية، ويرمي إلى تعزيز تكافؤ الفرص للمرأة العاملة عن طريق تحسين مهاراتها ومن خلال البرامج الإرشادية والتشجيع على التنمية الإقليمية.

للاطلاع على مزيد من المشاريع انظر المرفق ١.

المادة ١١، الرقم ١، الحرف (ب)

تعديل قانون المساواة في المعاملة لعام ٢٠٠١

خلال الفترة قيد الاستعراض، تم تعديل قانون المساواة في المعاملة مرتين: التعديل الوارد في النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠١/١٢٩ (انظر الملاحظات الواردة في التوصية ٢٣٥) وهو تعديل يتضمن تغييرات تتصل بالاتفاقية. وبالنسبة لتعديل/إعادة سن قانون المساواة في المعاملة انظر التوصية ٢٣٥.

المادة ١١، الرقم ١، الحرف (ج)

العطلة الدراسية

عملا بالتعديل الوارد في النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ١٩٩٩/١٧٩، تم تعديل الحكم الوارد في المادة ١١ من قانون تعديل عقود العمل فيما يتعلق بالحد الأدنى لفترة العطلة الدراسية، فقد تم تخفيض الحد الأدنى من ستة أشهر إلى ثلاثة أشهر. ويتنظر أن يشجع هذا التعديل أرباب العمل على منح إجازة دراسية، بما أنه من الأسهل عادة اتخاذ ترتيبات للتغيب لفترات أقصر. وينطبق الحكم على العمال من الرجال والنساء، وهو أيضا حافز غير مباشر لتحسين مهارات الموظفين.

المبادرات في الأقاليم

هناك مجموعة كبيرة من الأنشطة التي يتم الاضطلاع بها في الأقاليم من أجل النهوض بالمرأة في سوق العمل: المشاريع الإرشادية، والمشاريع المتعلقة بتغيير موقف الفتيات تجاه التكنولوجيا والمتعلقة بالتوفيق بين التزامات العمل والالتزامات العائلية، والدورات التدريبية الجديدة، واليوم الخاص بالفتيات، والمعلومات المتعلقة بالتحرش الجنسي في أماكن العمل. وفيما يلي بعض الأمثلة:

في سالزبورغ، أتيحت للمرأة للمرة الأولى فرصة شغل وظيفة سائق قطار؛ وتم تنظيم دورات دراسية لحو الأمية في مجال الحواسيب وصاحب ذلك حكم بتوفير مراكز لرعاية الأطفال للمرأة في المناطق الريفية في كارينثيا؛ وتم وضع مشروع عنوانه "NOEL" ويهدف إلى تحقيق تكافؤ الفرص في سوق العمل في المستقبل في إقليم النمسا السفلى؛ واتخاذ تدابير لزيادة مهارات المرأة في مناطق إقليم النمسا العليا؛ واستحداث نظام لدفع المرتبات بهدف النهوض بالمرأة العاملة في إدارة إقليم فورارلبرغ؛ والشروع في مشروع إرشادي لموظفي الخدمات العامة في إقليم تيرول؛ والبداية بمشروع DARING في إقليم فيينا، وهو برنامج للنساء ذات المهارات المحدودة والنساء اللاتي يتجاوزن عمرهن ٤٠ سنة ويرغبن في تغيير عملهن،

ومشروع GO UP وهو مشروع مدته سنة واحدة ويرمي إلى توعية الشركات في فيينا بفكرة الإدارة التي تستهدف تحقيق المساواة (انظر الكتيب المعنون "سبع خطوات لتحقيق المساواة وانظر كذلك الموقع www.gleichstellung.info).

(انظر أيضا التوصيتين ٢٣٣ و ٢٣٤).

المادة ١١، الرقم ١، الحرف (د)

انظر التعليقات في التوصيتين ٢٣٣ و ٢٣٤.

المادة ١١، الرقم ١، الحرف (هـ)

المعاشات التقاعدية

في عام ٢٠٠٢، كان المتقاعد يحصل، بموجب المخطط القانوني للمعاشات التقاعدية، على معاش تقاعدي يبلغ شهريا في المتوسط (بالنسبة للمسنين والعاجزين)، بعد إضافة علاوة معادلة إليه، ١ ٤٠٠ يورو بالنسبة للرجل ومبلغ ٦٥٥ يورو بالنسبة للمرأة (باستثناء المعاشات التقاعدية الجزئية بموجب الاتفاقات الدولية). وتُضاف علاوات المعادلة إلى المعاشات التقاعدية على أساس أدنى معدل مرجعي، ويتوقف ذلك على أي دخل آخر يحصل عليه المتقاعد أو شريكه/شريكتها. وبالنسبة لعام ٢٠٠٣، تم تحديد المعدلات المرجعية بمبلغ ٦٤٣،٥٤ يورو لغير المتزوجين و ٩٦٥،٥٣ يورو للمتزوجين. وتحصل النساء على حوالي ٧٠ في المائة من علاوات المعادلة. وفي عام ٢٠٠٢، كان متوسط بدلات البطالة شهريا ٦٢٥ يورو للمرأة و ٧٣٤ يورو للرجل (بما في ذلك علاوات الأسرة).

وبسبب التوقف عن العمل (لأسباب عائلية بصفة رئيسية) تجمع المرأة المتعاقدة عادة عدد سنوات تأمين أقل مما يجمعه الرجل. والآن بعد إضافة الفترات التي أمضتها المرأة في رعاية أطفالها، أصبحت سنوات الخدمة متعادلة إلى حد ما. ومع ذلك، لا يعوض نظام المعاشات التقاعدية عن الدخل المنخفض الذي تتقاضاه المرأة أثناء حياتها العملية.

وللحصول على مزيد من التفاصيل حول المعاشات التقاعدية انظر التعليقات على التوصية ٢٣٦. وفيما يتعلق بالتأمين الصحي، ينبغي الإشارة إلى أنه بموجب الأحكام الجديدة التي تنظم التأمين المشترك بدون دفع أقساط، الذي بدأ نفاذه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، سيظل الأقارب، الذين يستفيدون من تأمين طويل الأجل من الدرجة ٤ أو الذين يعتنون بشخص يستفيد من هذا النوع من التأمين، يتمتعون بتأمين بدون دفع أقساط.

المادة ١١، الرقم ١، الحرف (و)

عملا بتنقيح الأمر الذي ينظم الحظر و/أو التقييد المفروض على عمل المرأة، لن يتم الاحتفاظ إلا بالقواعد المطبقة على أساس الفرق بين الجنسين وعلى أساس النتائج العلمية. وأمثلة على ذلك: العمل في المناجم تحت الأرض (مع بعض الاستثناءات)، والتعرض للرصاص على نحو يتجاوز القيمة المحددة وهي ٠,٠٢ ملغ/م^٣، والعمل الذي يتطلب مجهودا جسديا.

وتتخذ بعض الإدارات والوزارات الحكومية تدابير وقائية تتجاوز ما يفرضه القانون من أجل حماية صحة موظفيها. فمثلا لا تقدم إدارة شؤون الموظفين في المستشارية الاتحادية تقارير عن حمل الموظفات إلى مديرية تفتيش العمالة فحسب بل أيضا إلى الموظف المسؤول عن الصحة المهنية. وعند الإخطار، يتم تفتيش مكان العمل الذي تعمل فيه المرأة المعنية لمعرفة مدى ملاءمته و/أو الحاجة إلى إجراء تغييرات. وتتبع المرأة في معظم الحالات البرامج التي تشجع على العناية بالصحة، ويتم عرض هذه البرامج على الموظفين بالتعاون مع الموظف المسؤول عن الصحة المهنية، ومن بين هذه البرامج قطع الإدمان عن النيكوتين، والعلاج القائم على الانقطاع عن الطعام، والأكل الصحي في مكان العمل.

المادة ١١، الرقم ٢

قانون حماية الأمومة وقانون إجازة الأمومة/الأبوة (المعروف سابقا باسم قانون إجازة الوالدين)

تم سن تعديلين رئيسيين في الفترة قيد الاستعراض: تعديل قانون حماية الأمومة وقانون إجازة الوالدين (النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ١٥٣/١٩٩٩)، وقد تم تنفيذهما بموجب النشرة التوجيهية للاتحاد الأوروبي 96/34/EC المتعلقة بإجازة الوالدين في القانون النمساوي، وبذلك أتاحت مرونة أكبر لفائدة الموظفين:

- الموعد النهائي للإخطار يتسم بمرونة أكبر
- يمكن قسمة إجازة الوالدين مرتين بين الأم والأب
- عندما يتم تبادل واجبات رعاية الأطفال بين الأب والأم يحق لهما حينئذٍ إجازة مشتركة لمدة شهر
- يمكن ترحيل ثلاثة أشهر من إجازة الوالدين والاستفادة منها في أي فترة من الفترات إلى أن يصبح عمر الطفل سبع سنوات، بل يمكن تجاوز هذا العمر إذا تأخر الطفل في دخول المدرسة

- القواعد التي تنظم العمل غير المتفرغ عند ولادة الطفل تتسم بمرونة أكبر
- يحق للآباء إجازة أبوة بغض النظر عن ما يحق للأم.

وبالإضافة إلى ذلك، ينص التعديل على حق الأم أو الأب اللذين في إجازة الوالدين أن يطلعهما رب العمل على جميع التطورات الرئيسية في الشركة، مثل إعادة الهيكلة، وغير ذلك من التدابير التدريبية.

وتنطبق هذه القواعد الجديدة على والدي الطفل الذي يولد في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ وما بعد هذا التاريخ. وتشجع هذه القواعد على المشاركة في واجبات رعاية الطفل بروح من الشراكة ولهذه القواعد آثار مفيدة على المرأة العاملة. وقياسا على ذلك، استحدث إقليم فيينا فكرة قسمة إجازة الوالدين أو تأجيلها، بالإضافة إلى مخطط يتسم بمرونة أكبر للعمل غير المتفرغ يستفيد منه الموظفون (النشرة القانونية لإقليم فيينا رقم ٥١/٢٠٠٠).

وتصادف تعديل قانون حماية الأمومة و/أو قانون إجازة الوالدين - الذي أعيد تسميته قانون إجازة الأبوة/الأمومة - مع استحداث الاستحقاقات المتعلقة برعاية الأطفال في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، وهدفه الرئيسي تحسين إمكانية التوفيق بين التزامات العمل والالتزامات العائلية (انظر النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ١٠٣/٢٠٠١). وتم اتخاذ تدابير إضافية لضمان استمرار الاتصال بالشركة وتسهيل العودة إليها بعد انتهاء إجازة الأمومة/الأبوة.

يستطيع الآن الآباء والأمهات أداء عمل غير متفرغ هامشي أثناء الإجازة، وذلك بموجب عقد العمل الذي يحدد حقوقهما فيما يتعلق بإجازة الأمومة/الأبوة. ويجب ألا يتجاوز الأجر الشهري المبلغ المحدد للعمل غير المتفرغ الهامشي (٢٠٠٣: ٣٨، ٣٠٩ يورو). وبموجب عقد العمل الذي حدد إجازة الأمومة/الأبوة، يجوز لهما أيضا العمل بما يتجاوز هذه الحدود بد أقصى مدته ١٣ أسبوعا في السنة التقويمية (مثلا التوقف عن العمل أثناء إجازات الأعياد أو الإجازات المرضية). وسوف يتم تأدية هذا العمل، شأنه في ذلك شأن أي عمل غير متفرغ هامشي بموجب عقد منفصل. وإذا لم يتم أخذ إجازة الأمومة/الأبوة لمدة سنة تقويمية كاملة، فلا يمكن أداء هذا العمل إلا على أساس حساب تناسبي. ورهنا بموافقة رب العمل الذي هو طرف في العقد الذي يحدد الحق في إجازة الأمومة/الأبوة، يمكن أيضا أداء عمل يتجاوز حدود العمل غير المتفرغ الهامشي لرب عمل آخر.

وهناك تعديلات أخرى جديدة بالذكر: تم الاستعاضة عن كلمة "Karenzurlaub" بكلمة "Karenz"؛ والعنصر "المسؤول بصفة رئيسية عن رعاية الطفل" لم يعد شرطا مسبقا

للتمتع بحق إجازة الأمومة/الأبوة. وتظل بدون تغيير جميع قوانين العمل الأخرى التي تتعلق بإجازة الأمومة/الأبوة - مثل بدء الإجازة ومدتها، والمهلة الزمنية للإخطار، وقسمة الحق في الإجازة - التي تتعلق أيضا بالعمل غير المتفرغ عند ولادة الطفل.

عمل الوالدين بصورة غير متفرغة

تحدد حق الأبوين في العمل غير المتفرغ في القانون المتعلق بعمل الوالدين غير المتفرغ مما سهّل التوفيق بين التزامات العمل والالتزامات العائلية. وقد بدأ نفاذ القانون في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٤.

ومن حيث المبدأ، يعطي القانون الحق للوالدين بالعمل بصورة غير متفرغة إلى أن يبلغ الطفل سن سبع سنوات أو إلى أن يدخل المدرسة. وينطبق ذلك على الأبوين اللذين لديهما ما لا يقل عن ثلاث سنوات خدمة متواصلة في شركة توظف ٢٠ شخصا كحد أدنى. وينبغي الاتفاق مع رب العمل على الشروط المحددة للعمل غير المتفرغ مثل بدء العمل ومدته وساعات العمل وجدولة العمل. وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق و/أو تسوية في المحكمة، فيتعين على رب العمل أن يعرض القضية على محكمة العمالة والمجتمع المختصة، وإذا لم يفعل ذلك فيحق للموظف أن يبدأ العمل بصورة غير متفرغة كما كان مقررا. وسيتعين على المحكمة حينئذ أن توفق بين مصلحة الطرفين وتصدر قرارا نهائيا بخصوص العمل غير المتفرغ.

ومن حيث المبدأ، تصبح الحماية الخاصة المتاحة من الفصل عن العمل فعالة عندما يتم إخطار رب العمل بأن الموظف يعتزم ممارسة حقه/حقها في العمل بصورة غير متفرغة، على أن يكون هذا الإخطار قبل أربعة أشهر من بدء العمل بصورة غير متفرغة. وتصبح الحماية من الفصل عن العمل غير فعالة بعد أربعة أشهر من مرور الذكرى الرابعة لميلاد الطفل، وتحل محلها الحماية من الفصل عن العمل لأن الموظف مارس حقه في العمل بصورة غير متفرغة. ويحق للموظف أيضا العودة إلى العمل المتفرغ.

وفي الشركات الأصغر، أو إذا لم يتم استيفاء شرط الخدمة لمدة ثلاث سنوات متواصلة، يظل اختيار العمل بصورة غير متفرغة خاضعا لاتفاق مع رب العمل. ويمكن تمديد العمل بصورة غير متفرغة بعد مرور الذكرى الرابعة لولادة الطفل. وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق، يستطيع الموظف أن يرفع قضية على رب العمل للحصول على موافقته على العمل بصورة غير متفرغة.

وتهدف الإعانة المالية الجديدة في إطار مخطط دعم سوق العمل إلى أن تكون دافعا للشركات الصغيرة الحجم التي لا يعمل فيها أكثر من ٢٠ موظفا لكي تعرض على أبوي

الأطفال الصغار إمكانية العمل بصورة غير متفرغة. والمقصود من الإعانة المالية التعويض عن النفقات الإضافية الناجمة عن استحداث العمل بصورة غير متفرغة.

إجازة تمكين الأهل من زيارة مرضاهم في المستشفيات

منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٢، أتاحت التعديلات التي أدخلت على قانون تسوية عقود العمل، وقانون العطلات المدفوعة، وقانون التأمين ضد البطالة لعام ١٩٧٧ (النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠٢/٨٩)، تقديم ضمانات للأشخاص الذين يوفران الرعاية المخففة للآلام والذين يعتنون بأطفال مصابين بأمراض خطيرة لكي يحصلوا على تأمين صحي بموجب قانون العمالة والتأمينات الاجتماعية. ويستطيع الموظفون تغيير أوقات عملهم أو أخذ فترات إجازة من أجل توفير الرعاية المخففة للآلام للأقارب الذين على وشك الموت (كمصاحبة الأشخاص المصابين بأمراض غير قابلة للعلاج) أو العناية بالأطفال المصابين بأمراض خطيرة. وخلال هذه الفترة، لا يمكن فصل هؤلاء الموظفين عن عملهم. وخلال الفترة التي يعتني فيها الموظفون بأقاربهم الذين على وشك الوفاة أو بأطفال مصابين بأمراض خطيرة، يتم دفع اشتراكهم في التأمينات الصحية وفي صندوق المعاشات من صندوق التأمين ضد البطالة. كما أن التدابير المساعدة المتخذة في إطار قانون بدلات التمريض وقانون معادلة أعباء الأسر ترمي إلى ضمان أن أفراد الأسرة الذين يأخذون إجازات لتوفير الرعاية المخففة للآلام أو رعاية الأطفال المصابين بأمراض خطيرة لن يتعرضوا لمشاكل مالية أو لن يسقطوا تحت خط الفقر. وتمثل هذه الأحكام المتخذة في إطار قانون العمالة والتأمينات الاجتماعية خطوة أخرى نحو تسهيل التوفيق بين التزامات العمل والالتزامات العائلية، بما أن المرأة بصفة خاصة تتاح لها فرصة رعاية الأقارب لفترة من الزمن دون أن تضطر إلى ترك عملها ودون أن تخسر تأمينها الصحي ومعاشها التقاعدي.

وتمنح أيضا الإجازة التي تمكن الأهل من زيارة مرضاهم في المستشفيات إلى العاملين في الخدمة الاتحادية (النشرة القانونية الاتحادية رقم ٢٠٠٢/٨٧) وفي الخدمة المدنية الإقليمية.

وللحصول على مزيد من التفاصيل عن تأمين رعاية الأقارب انظر التوصية ٢٣٦.

مخطط جديد لدفع بدل الانفصال عن الخدمة

القانون الذي ينظم أحكام تقاعد الموظفين ودفع بدل الانفصال عن الخدمة (النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠٢/١٠٠): دفع الاشتراكات خلال الفترات التي يتوقف فيها دفع الأجور/المرتبات بينما تظل علاقة العمل فعالة: خلال الفترات التي يستفيد فيها الموظفون من استحقاقات رعاية الأطفال، يحق لهم بموجب المادة ٧، الفقرتين ٤ و ٥ من القانون الذي ينظم أحكام تقاعد الموظفين ودفع بدل الانفصال عن الخدمة، أن تُدفع عنهم

اشتراقات قدرها ١,٥٣ في المائة من استحقاقات رعاية الأطفال إلى صندوق تقاعد الموظفين وبدل الانفصال عن الخدمة. ويسدد صندوق معادلة أعباء الأسرة التكاليف التي تكبدتها مؤسسات التأمين الصحي القانونية التي دفعت الاشتراكات. ويضمن هذا الحكم الجديد المتعلق بدفع بدل الانفصال عن الخدمة حساب فترات إجازة الأمومة/الأبوة عند تقدير قيمة بدل الانفصال عن الخدمة. والشيء نفسه ينطبق على الموظفين الذين يأخذون إجازات لتمكينهم من زيارة مرضاهم في المستشفيات.

وبعكس ما كان يحدث في إطار الأحكام السابقة لدفع بدلات الانفصال عن الخدمة، يتم الآن إضافة فترات إجازة الأمومة/الأبوة التي يتم فيها الحصول على الاستحقاقات المتعلقة برعاية الأطفال بموجب قانون حماية الأمومة (و/أو قانون إجازة الأبوة) إلى سنوات الخدمة اللازم تجميعها من أجل حساب دفع بدل الانفصال عن الخدمة. بموجب القانون الذي ينظم أحكام تقاعد الموظفين ودفع بدل الانفصال عن الخدمة. ونتيجة لذلك، فإن المرأة التي تأخذ إجازة أمومة لم تعد متضررة فيما يتعلق بحقوقها في الحصول على بدل الانفصال عن الخدمة.

المادة ١١، الرقم ٢، الحرف (ج)

تقديم الخدمات الاجتماعية ومرافق رعاية الأطفال

تقع مسؤولية مرافق رعاية الأطفال على الأقاليم. ومع ذلك، ففي الفترة الخاضعة للاستعراض تم اتخاذ عدد من المبادرات الاتحادية، مثل المشروع الرائد المتعلق بإنشاء مرافق لرعاية الأطفال، تشمل جميع المجتمعات، للوفاء بالاحتياجات الإقليمية لثلاث مناطق نمساوية. وبفضل هذا المشروع الرائد، تم اعتبار مرافق رعاية الأطفال، التي تشمل عدة مجتمعات، هدفا ذا أولوية في المبادئ التوجيهية للفترة ١٩٩٩/٢٠٠٠. وتم تحرير صيغة هذا التمويل في عام ١٩٩٧ وفقا للمادة ٢٢، الفقرة ١، الفقرة الفرعية ٣ من قانون إعادة توزيع الإيرادات (الذي ينظم توزيع الإيرادات على مختلف مستويات الحكومة - الاتحادية والإقليمية والبلدية - ويحدد كيفية تقاسم الإيرادات فيما بينها). والهدف من المشروع هو القيام بدراسة متأنية للوضع الراهن، والاستفادة من النتائج التي تم التوصل إليها في عمليتي تخطيط وتوفير مرافق الرعاية الصحية في المجتمعات المعنية، التي سوف تمولها السلطات المحلية أو الإقليمية.

أفضل الممارسات لتوفير مرافق الرعاية الصحية في الأقاليم

لدى إقليم بورغينلاند في الوقت الراهن ١٩١ حضانة. ومقارنة بالأعوام ١٩٩٩ و ٢٠٠٠ و ٢٠٠١، انخفض عدد المرافق مع انخفاض عدد الأطفال. ولإقليم بورغينلاند أعلى

معدل تردد على المرافق من بين جميع الأقاليم بالنسبة للأطفال الذين يتراوح عمرهم بين ثلاث وست سنوات.

ومنذ عام ٢٠٠٢، ساعد إقليم فورارلبيرغ على زيادة معدل العمالة بين النساء من خلال تدابير استهدفت سوق العمل وقطاع المدارس، وترمي هذه التدابير إلى تسهيل التوفيق بين الالتزامات العائلية ومسؤوليات العمل. وتؤدي هذه الشراكة وظيفتها على ثلاثة مستويات: مستوى الشركة، والمستوى الفردي (الحلقات الدراسية، والدورات الدراسية للمرأة والرجل بشأن إجازة الوالدين، والبرنامج الإرشادي) وعلى المستوى الإقليمي، حيث تركز الجهود على التأثير على الرأي العام. وفي عام ٢٠٠٣، ازداد تمويل الأقاليم لمرافق رعاية الأطفال بنسبة ٥٠ في المائة مما يُنفق على العاملين في المرافق. وبالإضافة إلى ذلك، تتلقى مرافق الرعاية الصحية إعانات مالية. ومنذ شهر أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، قدمت الأقاليم منحاً إلى المدارس تغطي ٥٠ في المائة مما يُنفق على الموظفين الذين يرعون التلاميذ. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، تم إنشاء مكتب استعلامات وخدمات (الاتصال بالأسر) للأهل، والسلطات المحلية، ومرافق الرعاية الصحية، والشركات. ولدى إقليم النمسا السفلى شبكة متطورة من الحضانات في الإقليم تضم حوالي ٤٣ ٠٠٠ طفل. وبالإضافة إلى ذلك، يدعم الإقليم الجهود المبذولة من أجل التوصل إلى التوفيق المرن بين التزامات العمل والالتزامات العائلية. وفي الوقت الراهن، يعتني ١ ٥٠٠ موظف بحوالي ٥ ٥٠٠ طفل؛ وترعى مراكز الرعاية النهارية حوالي ٢ ٢٠٠ طفل ومراكز رعاية ما بعد اليوم المدرسي حوالي ٦ ٥٥٠ طفل.

ويقدم إقليم النمسا العليا الدعم المالي للحضانات الصيفية (انظر أيضا المرفق ١). وللحصول على مزيد من التفاصيل عن رعاية الأطفال انظر التوصيتين ٢٣٣ و ٢٣٤.

المادة ١٢

إن توفير مستوى عالٍ من الرعاية الطبية إلى جميع المواطنين، بغض النظر عن دخلهم وعمرهم وجنسهم، مكرس على أنه هدف ذو أولوية في البرنامج الحكومي الراهن. وإن حصول المرأة على الرعاية الصحية مضمون بنفس الشروط التي يحصل عليها الرجل.

المهنة الطبية - التوفيق بين التزامات العمل والالتزامات العائلية

امتثالاً للأحكام التي تنظم العمل بصورة غير متفرغة كما هو منصوص عليه في النشرة التوجيهية 2001/19/EC، أتاح التعديل الخامس لقانون المهنة الطبية لعام ١٩٩٨ (انظر المادة ٩، الفقرتين ٧ و ١٠ والفقرتين ٨ و ١١ والفقرتين ٧ و ١٢ والفقرتين ٤ و ١٢ (أ) والفقرتين ٦ و ١٣، والفقرة ٧) (النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠٣/١٤٠)

للأطباء الذين يتدربون لممارسة الطب العام أو الذين يتابعون تدريباً متخصصاً أن يختاروا العمل بصورة غير متفرغة. وكان في السابق المعيار للعمل بصورة غير متفرغة هو ضرورة رعاية الطفل. والآن، يمكن إعطاء أي سبب. ومع ذلك، على الطبيب المتدرب أن يبرم عقداً مع سلطة المستشفى أو صاحب جهاز تدريس الجراحة أو المركز الطبي أو العيادة الخارجية. وعلى الأطباء الذين يتابعون تدريباً متخصصاً أن يقدموا دليلاً على أنهم غير قادرين على الاضطلاع بتدريهم على أساس التفرغ. ومن بين الأسباب التي تعطى للعمل بصورة غير متفرغة، الرعاية المخففة للآلام أو رعاية طفل مصاب بمرض خطير. وقد تم حذف العبارة "ضرورة رعاية طفل" دون الإخلال بأي حق بموجب قانون حماية الأمومة وقانون إجازة الأمومة/الأبوة، أو الأحكام القانونية التي تنظم تدريب الأطباء (انظر المادة ١١، الرقم ٢).

وموجب التعديل الثامن والخمسين لقانون التأمينات الاجتماعية العام (النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠١/٩٩)، أضيفت إلى الأحكام التي تنظم العقود بين الأطباء ومؤسسات التأمين الصحي القانونية قواعد تفوض سلطة إصدار الشهادات القانونية إلى الوزير الاتحادي. وعملاً بالمادة ٣٤٣، الفقرة ١ من القانون، يخضع اختيار لجنة الأطباء، والمراكز الطبية، وإبرام عقود فردية بين مؤسسات التأمينات الصحي القانونية والطبيب أو المركز الطبي، لأحكام العقد المبرم ويسري ذلك بالاتفاق مع المجلس الطبي المسؤول. ومن أجل تحقيق هذه الغاية، يصدر الوزير الاتحادي المسؤول، بناءً على اقتراح المجلس الطبي، أمراً يتضمن معايير ملزمة بترتيب أصحاب الطلبات الذين سيتم إبرام عقود فردية معهم. وينبغي أن تضع هذه المعايير في الاعتبار مؤهلات وقدرات أصحاب الطلبات، والترتيب الزمني لهذه الطلبات؛ وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يتقيد ترتيب المعايير بمبادئ حرية ممارسة نشاط بأحر وحرية التوصل إلى تسوية وتشريعات الاتحاد الأوروبي ذات الصلة. وينبغي استشارة رابطة مؤسسة التأمينات الاجتماعية قبل إصدار الأمر.

تم سن ونشر أمر ترتيب المعايير في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ (النشرة القانونية الاتحادية الثانية رقم ٢٠٠٢/٤٨٧). والأمر ملتزم باستخدام لغة تلائم نوع الجنس وتضع في الاعتبار الحالة الخاصة للمرأة على النحو التالي:

١ - عملاً بالمادة ٢، الفقرة ٢ من الأمر، "استكمال فترات حماية الأمومة بموجب قانون حماية الأمومة لعام ١٩٧٩ وفترات إجازة الأمومة/الأبوة" معايير ينبغي أن توضع في الاعتبار عند إجراء الترتيب.

٢ - عملاً بالمادة ٣، الفقرة ٣ من الأمر، سوف يكون عدد نقاط التأهيل هو العامل الحاسم في اختيار أصحاب الطلبات الذين لهم نفس الترتيب. وإذا كان للمرشحين نفس عدد

نقاط التأهيل، فسوف يتم عقد جلسة استماع بشأن الترتيب. وينبغي أن توضع في الاعتبار نسبة النساء ضمن منطقة جغرافية يتم خدمتها.

وبما أن الموعد النهائي لتنفيذ الأمر، الذي ينبغي أن تنقيد به الأطراف في الاتفاق المبرم هو ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، لا يتسنى إعطاء أية معلومات عن أثر أحكام الأمر.

رعاية الأم - الطفل

تم في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ التوسع في الفحص الطبي الإلزامي العام. بموجب مخطط رعاية الأم - الطفل. وتم الاستعاضة عن حافز دفع مكافأة مشروطة بالامتثال لخطة الرعاية المنصوص عليها في نظام رعاية الأم - الطفل بتمديد فترة دفع الاستحقاقات المتعلقة برعاية الطفل (لمزيد من التفاصيل يمكن الرجوع إلى الاستحقاقات المتعلقة برعاية الطفل في المادة ١٣).

الإخصاب الأنبوي

منذ عام ١٩٩٢، نظم قانون الطب التناسلي التناسل بمساعدة طبية. ويوفر قانون التمويل المشترك المعتمد في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ نسبة ٧٠ في المائة من تكاليف العلاج التي ستغطيتها الأموال العامة. وأتاح تعديل على القانون توسيع دائرة الأشخاص المؤهلين.

وترد أدناه أمثلة قليلة عن مختلف المبادرات التي تهتم بصحة المرأة والتي شرعت فيها الأقاليم (انظر التوصية ٢٣٧).

فيينا

المهاجرات: ينبغي فتح أبواب المرافق الصحية كلها للمهاجرات المتضررات على أساس المساواة، وينبغي اتخاذ تدابير لتعويضهن عن عدم معرفتهن للأمور بالإضافة إلى الصعوبات اللغوية التي يتعرضن لها. وتم اتخاذ التدابير التالية لتحقيق هذه الغايات:

تم ترتيب جلسات إعلامية بلغتهن الأصلية حول مواضيع مخاطر السرطان، والنوبات القلبية، والالتهابات المعدية (التهابات الكبد من نوع باء، والأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي، والإيدز) ووسائل منع الحمل، كما تم إعداد منشورات تتصل بصحة المرأة بمختلف اللغات.

وتم إنشاء مركز يهتم بصحة المرأة، في المقاطعات التي تعيش فيها نسبة كبيرة من المهاجرات، ويركز المركز على اتخاذ تدابير صحية تستهدف المهاجرات.

وتم إنشاء مكتب خاص لإسداء المشورة فيما يتعلق بتشويه الأعضاء التناسلية للأنتى وذلك في عيادة جراحية لطبية أمراض نساء مطلعة على الخلفيات الثقافية والطبية لموضوع تشويه الأعضاء التناسلية للأنتى.

النساء المعوقات: تسهيل الحصول على فحص طبي نسائي: والهدف من مشروع "إزالة الحواجز" هو تحسين فرز الأمراض النسائية ورعاية النساء المعوقات. ويركز المشروع على تحديد الشروط والتدابير الرامية إلى جعل فرز الأمراض النسائية عملية منتظمة، وجعل الرعاية "مرغوب فيها" وسهلة الحصول عليها بالنسبة للمرأة المعنية. ويتعين القيام بدراستين استقصائيتين الأولى لدراسة الوضع الراهن وتقييم الخبرة السابقة والاحتياجات الراهنة المتعلقة بفرز الأمراض النسائية وتقديم الرعاية من وجهة نظر النساء المعوقات، والثانية لدراسة العلاج الذي يمكن تقديمه من وجهة نظر أطباء أمراض النساء. وسوف يتم تحليل البيانات والمعلومات التي يتم الحصول عليها، والتي ستتحذ كأساس لوضع قائمة بالتحسينات التي يمكن إجراؤها بما يتناسب مع المرأة.

مشروع "Fem Vital": تم تنظيم برنامج "أيام فيينا لرعاية صحة المرأة" للمرة الرابعة، ويعالج البرنامج مجموعة كبيرة من المسائل المتصلة بالصحة والرفاهية وتنظيم الحياة. ("نقاط التفتيش الصحي" تقدم فحصا طبيا مجانيا، واستشارة مستفيضة تغطي مجالات تتراوح بين وسائل منع الحمل، والعلاقات الجنسية، والمشورة النفسية والقانونية، فضلا عن محاضرات متخصصة، وتقدم كل هذه الخدمات تحت سقف واحد).

وفي عام ٢٠٠٠، تم نشر التقرير الصحي الشامل لإقليم سالزبورغ الذي استعرض الرعاية الصحية التي يقدمها الإقليم إلى المرأة ويتضمن توصيات لتحسين الحالة. وذكر أيضا الرعاية الصحية الوقائية التي تقدمها المراكز الصحية والعيادات الخارجية في المستشفيات الإقليمية.

ومنذ عام ٢٠٠٠، كان العنف الموجه ضد المرأة موضوعا يعالج في الدورات التدريبية للعاملين في المهن الطبية في كل أنحاء إقليم النمسا السفلى، وتناول تقرير النمسا السفلى عن صحة المرأة، الصادر في عام ١٩٩٩، هذا الموضوع. وفي إقليم تيرول، تم تنظيم مشاريع صحية لصالح المرأة منذ عام ١٩٩٥. وفي عام ٢٠٠٢، تم إنشاء خدمة ٢٤ ساعة في اليوم في عنبر أمراض النساء في مستشفى دورنبيرغ في إقليم فورارلبيرغ، حيث تستطيع النساء اللاتي وقعن ضحايا الإساءات الجنسية أن يذهبن لكي تفحصهن طبيبات متخصصات

في أمراض النساء. ونظم إقليم النمسا العليا حلقات دراسية عن كيفية الحد من التوتر (للحصول على مزيد من التفاصيل انظر المرفق ١).

المادة ١٣

المادة ١٣، الحرف (أ)

التعويضات العائلية

لأمهات الأطفال الأولوية في الحصول على التعويضات. وخلال الفترة قيد الاستعراض، تم مرارا وتكرارا زيادة التعويضات العائلية، والعلاوات الخاصة بالأطفال، والعلاوات الخاصة بالأطفال المعوقين. وبسبب الزيادات الإضافية عندما يبلغ الطفل السنة الثالثة من عمره، أدت التحسينات التي أدخلت في عام ٢٠٠٣ وحدها إلى زيادة دخل الأسر بحوالي ١٣٠ مليون يورو سنويا. وأدت الزيادات الأعلى للأطفال المعوقين بصورة شديدة إلى زيادات سنوية تصل إلى حوالي ٥ ملايين يورو. واعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، بلغت التعويضات العائلية التي يتم الحصول عليها من جراء ولادة طفل ١٠٥,٤٠ يورو وتصبح هذه التعويضات ١١٢,٧٠ يورو عندما يبلغ الطفل السنة الثالثة من العمر، وتصل إلى ١٣٠,٩٠ يورو عندما يبلغ الطفل السنة العاشرة من العمر، وتصل إلى ١٥٢,٧٠ يورو عندما يبلغ الطفل السنة التاسعة عشرة من العمر، أما العلاوة بالنسبة لكل طفل معوق فهي ١٣٨,٣٠ يورو. وإذا كانت التعويضات العائلية هي لطفلين، فيضاف شهريا إلى مجموع التعويضات العائلية مبلغ ١٢,٨٠ يورو، وبالنسبة للأسر التي لديها أكثر من ثلاثة أطفال، تكون الزيادة الشهرية عن كل طفل ٢٥,٥٠ يورو.

ويحق لكل دافع ضرائب يحصل على تعويضات عائلية أن تخفض ضرائبه. وهذه أداة أخرى ترمي إلى تخفيف عبء تربية الأطفال، وتُمنح نقدا للذين يدفعون ضرائب قليلة أو لا يدفعون ضرائب بالمرّة. ويتم تخفيض ضريبة من يحصل على التعويضات العائلية ويكون ذلك عادة من نصيب الأم. وتقدم الأقاليم علاوات مختلفة للأسر المحتاجة.

الاستحقاقات المتعلقة برعاية الأطفال

١ - تعليقات عامة

بالنسبة للأطفال الذين ولدوا قبل ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، الحق في أخذ إجازة الوالدين في النمسا مشروط بالعمالة المستقلة وباكتساب الحقوق ذات الصلة. وعندما تم استحداث إجازة الأمومة في عام ١٩٦١، كانت تدفع هذه الإجازة من التأمين ضد البطالة لكي يحل المبلغ المدفوع محل الدخل المفقود أثناء فترات رعاية الأطفال. واعتبارا من

١٩٧٤ وما بعده، لم يعد تقدير مبلغ التعويضات على أساس الدخل بل أصبحت تدفع في شكل مبلغ مقطوع. ويحق للمزارعات وللنساء اللاتي يعملن لحسابهن الحصول على دعم جزئي يصل إلى حوالي نصف الاستحقاق المتعلق بإجازة الأمومة/الأبوة. ومع مرور السنوات، أصبحت تدفع هذه الاستحقاقات بصورة رئيسية من صندوق معادلة أعباء الأسرة.

وبالنسبة للأطفال الذين ولدوا في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ وما بعد ذلك، حل محل إجازة الوالدين السابقة و/أو الدعم الجزئي (النشرة القانونية الاتحادية الأولى رقم ٢٠٠١/١٠٣) الاستحقاق المتعلق برعاية الأطفال. وهذا الاستحقاق يدفع لجميع الوالدين، بغض النظر عما إذا كانت لديهم في السابق وظيفة أو تأمين إلزامي. ومن ثم، اتسعت دائرة الذين يحق لهم الحصول على هذا الاستحقاق فشمل ربات البيوت، والطلاب، والأشخاص الذين يعملون لحسابهم، والمزارعات والمزارعين، والذين يعملون بصورة غير متفرغة، والذين يعملون تقريبا بصورة مستقلة. والاستحقاق المتعلق برعاية الأطفال طريقة تسمح بالاعتراف بخدمات رعاية الأطفال التي يقدمها الوالدان وتعويضهما جزئيا. ويتم تمويل الاستحقاقات المتعلقة برعاية الأطفال من صندوق معادلة أعباء الأسرة. والمبلغ اليومي هو ١٤,٥٣ يورو (٢٠٠٣) ويأتي من صندوق التأمينات الصحية ذو الصلة. ولا يدفع الاستحقاق المتعلق برعاية الأطفال إلا لأصغر الأطفال، ويدفع كذلك للأطفال الذين تستقبلهم الأسر، والأطفال بالتبني.

ويحق للأسر ذات المعيل الواحد والأسر ذات الدخل المنخفض الحصول على علاوة قدرها ٦,٠٦ يورو في اليوم، ويتعين إعادة هذا المبلغ بمجرد أن يتجاوز الدخل حدا معيناً. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، تم زيادة الاستحقاق المتعلق برعاية الأطفال بنسبة ٥٠ في المائة للولادات المتعددة، اعتباراً من الولادة الثانية.

وينطبق هذا الحكم على الأطفال الذين ولدوا في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ أو بعد هذا التاريخ، وسوف يستفيد منه أيضاً الوالدان اللذان ولد لهما عدة أطفال بين ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ و ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ شريطة أن يكونا قد حصلوا على الاستحقاقات القياسية لرعاية الأطفال. واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، سيحصلان على المبلغ الإضافي لفترة الاستحقاق المتبقية.

الاستحقاق المتعلق برعاية الطفل هو استحقاق عائلي ضمن معنى القاعدة رقم

٧١/١٤٠٨.

٢ - شروط الأهلية

من حيث المبدأ، يشترط لدفع الاستحقاق المتعلق برعاية الأطفال أن يحق لأحد الوالدين أو كليهما الحصول على تعويضات عائلية وأن يعيشا معا مع الطفل. وإذا كان لا يحق لأي من الوالدين الحصول على تعويضات عائلية، فيمكنهما الحصول على الاستحقاق المتعلق برعاية الأطفال إذا كان لديهما تأمين صحي استنادا إلى عمل مأجور. ومن أجل الحصول على كامل الاستحقاق المتعلق برعاية الأطفال طيلة فترة الاستحقاق، يشترط القيام بعشرة فحوصات طبية عامة مجانية في إطار مخطط رعاية الأم والطفل (خمسة فحوصات أثناء الحمل وخمسة فحوصات أخرى بعد الولادة). وإذا لم يتم التقيد بهذه الخطة عندما يبلغ الطفل سن ١٨ شهرا على الأقل، يتم تخفيض المبلغ اليومي بمقدار النصف (٧,٢٧ يورو) عندما يبلغ عمر الطفل ٢١ شهرا.

والمعيار الآخر لتحديد الأهلية هو الدخل الإجمالي خلال الفترة التي يتم الحصول فيها على الاستحقاق المتعلق برعاية الأطفال (للاطلاع على التفاصيل انظر أدناه تحت عنوان الخيارات المتعلقة بالدخل).

٣ - فترة الاستحقاق

يجق لأحد الوالدين الحصول على الاستحقاق المتعلق برعاية الأطفال عندما يبلغ عمر الطفل ٣٠ شهرا. وإذا كان هناك تناوب بين الوالدين في الحصول على الاستحقاق المتعلق برعاية الأطفال، فيمكن تمديد فترة الاستحقاق إلى أن يصل عمر الطفل إلى ٣٦ شهرا. ويستطيع الوالدان أن يتبادلا الاستحقاق مرتين بحيث يمكن قسمة الفترة بأكملها إلى ثلاثة أقسام، كل قسم منها مؤلف من ثلاثة أشهر. ولا يمكن الحصول على الاستحقاق المتعلق برعاية الأطفال إلا لأصغر الأطفال. وإذا كانت هناك عدة ولادات، فلا يدفع الاستحقاق إلا لطفل واحد.

٤ - الخيارات المتعلقة بالدخل

إن الحد الأقصى للدخل الإضافي بالنسبة لأحد الوالدين الذي يحصل على الاستحقاق المتعلق برعاية الأطفال هو ١٤ ٦٠٠ يورو في السنة التقويمية. ولا يوضع في الاعتبار دخل الوالد الآخر. ومن حيث المبدأ، يتم حساب المبلغ على أساس جميع أنواع الدخل بموجب قانون الضريبة المفروضة على الدخل (بما في ذلك الإيرادات من رؤوس الأموال والإيجارات وما شابه ذلك). وإذا تجاوز المبلغ الإجمالي الحد الأقصى القانوني في أي سنة من السنوات، فيتعين إعادة الاستحقاق المتعلق برعاية الأطفال لهذه السنة. وفي حالة العسر الشديدة يمكن عدم إعادة المبلغ أو تأخير إعادته أو إعادته على أقساط. ويمكن سلفا

إلغاء دفع الاستحقاق المتعلق برعاية الأطفال لعدة أشهر تقويمية، وعلى هذا الأساس لا يوضع الدخل في الاعتبار خلال الفترة التي لا يتم الحصول فيها على الاستحقاق.

٥ - معلومات أساسية عن التشريع الاجتماعي

التأمين الصحي: لدى أي شخص يحصل على الاستحقاق المتعلق برعاية الأطفال تأمين صحي.

المعاش التقاعدي: كان ينظر في السابق إلى الفترات التي يتم الحصول فيها على استحقاق متعلق برعاية الأطفال على أنها فترات تأهيل غير حقيقية. وبموجب الترتيبات الجديدة، تعتبر الفترة، التي يتم الحصول فيها على الاستحقاق المتعلق برعاية الأطفال لطفل ولد في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ أو بعد هذا التاريخ، فترة تساهم في الحق في الحصول على معاش تقاعدي. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، تم تمديد هذه الفترة إلى ٢٤ شهرا. وتحسب الشهور المتبقية إلى أن يصل عمر الطفل إلى أربع سنوات على أنها فترة تأهيل غير حقيقية.

التأمين ضد البطالة: يمكن الحصول على الاستحقاق المتعلق بالبطالة والمساعدات المتعلقة بالبطالة بعد انتهاء فترة الاستحقاق المتعلق برعاية الأطفال، وأثناءها إذا تم استيفاء معيار الأهلية (البطالة، القدرة على العمل، والاستعداد للعمل).

الأهلية مقصورة على الأشخاص "المستعدين للعمل بدون أي قيود رئيسية"، وهذا ينطبق على الأشخاص الذين يحصلون على استحقاق متعلق برعاية الأطفال والذين يستطيعون تقديم دليل على أن أحد الأقرباء سيوفر الرعاية اللازمة للطفل، أو أن الطفل سيلقى الرعاية في مرفق لرعاية الأطفال (الحضانات أو رياض الأطفال).

المادة ١٣، الحرف (ج)

الألعاب الرياضية

النهوض بالمرأة في الألعاب الرياضية التي تتطلب أداء عاليا

منذ منتصف التسعينات، تضمنت ميزانية الألعاب الرياضية بندا خاصا عنوانه "النهوض بالمرأة"، وبموجبه يتم سنويا منح مبلغ ٢١٨ ٠٠٠ يورو لعدد يتراوح بين خمس وثمانين رياضيات فائزات في مختلف أنواع الألعاب الرياضية. وبالإضافة إلى ذلك، تخصص الرابطة النمساوية للنهوض بالرياضيين، برئاسة وزير الألعاب الرياضية، منحا خاصة للنساء الرياضيات.

وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢، قامت الجمعية الرياضية الاتحادية التابعة للمنظمة الاتحادية المعنية بالرياضة، والتمويل بأموال الدولة، بإدخال مراعاة تعميم المنظور الجنساني. والهدف هو ضمان مشاركة المرأة والرجل في الألعاب الرياضية على أساس المساواة. ويقوم الفريق العامل المعني بالمرأة في الوقت الراهن بصياغة تدابير تنفيذية في هذا الصدد.

ومن أجل التحضير للأسس التي ستقوم عليها السياسات الرياضية في النمسا، طلبت المستشارية الاتحادية إجراء دراستين: ”ظروف حياة الرياضيات البارزات“ و ”الفتيات والكرة - الهياكل الحافزة في الأنشطة الرياضية للبنات“.

المناسبات/الاجتماعات

عاجلت الحلقة التدريبية ”المرأة في الألعاب الرياضية“ (١٩٩٩) الوضع الراهن للنهوض بالمرأة ونسبة النساء بين المسؤولين. وفي عام ١٩٩٧، تم إضافة إدارة نسائية في النظام الأساسي للاتحاد الرياضي النمساوي. وفي عام ١٩٩٩، حذت حذو ذلك الفرقة العاملة المعنية بالرياضة والتربية البدنية - وهي منظمة شاملة أخرى تعنى بالرياضة الجماهير. وتحت شعار ”الحياة من أجل الرياضة - والحياة بعد الرياضة“ قامت الفرقة العاملة المعنية بالمرأة التابعة للمنظمة الاتحادية المعنية بالرياضة، والمستشارية الاتحادية بتنظيم اجتماع مشترك في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠ للتركيز على توظيف نساء ليكن من بين المسؤولين في عالم الرياضة. وفي إطار المشروع الإرشادي الذي بدأ العمل به في أوائل عام ٢٠٠٣ وانتهى في آذار/مارس ٢٠٠٤، عملت ست نساء يؤدين دورا بارزا في رسم السياسات الرياضية كمرشدات مع ثنائي رياضيات بهدف تسهيل اندماجهن في الهياكل الرياضية.

المنهاج الخاص بالمرأة في الرياضة - كرست مبادرة مستقلة، لا علاقة لها بالأحزاب أو النوادي، مؤتمرا كاملا، تم عقده بمناسبة مرور الذكرى الخامسة على المبادرة، لعلاج الأمور التي تهم المرأة في الرياضة، بهدف إيجاد حلول بصحبة الممثلين عن مجتمع الرياضة.

وفي حلقة دراسية عنونها ”الفتيات المشاركات في الألعاب الرياضية“ (٢٠٠١)، تبادل المشاركون من ألمانيا والمملكة المتحدة وسلوفينيا والسويد وإسبانيا الخبرة التي اكتسبوها في ميادين الصحة (فقدان الشهية والنهام) والمشاركة السياسية، والإساءات الجنسية والأنشطة الترفيهية، وأنماط الحياة.

وفي الحفلة الرياضية التي نظمتها المنظمة الاتحادية للرياضة^(٩) حيث تم تكريم شخصيات بارزة في عالم الرياضة، تم منح جائزة عام ٢٠٠٣ ”السلطة النسائية خلال

(٩) <http://wswin.nexta.at/chrha2892/main.asp?kat1=40&kat2=145&kat3=129&vid=1>

السنة“ إلى شخصية شجعت على إشراك عدد أكبر من الفتيات والنساء في الألعاب الرياضية.

تعميم مراعاة المنظور الجنساني - إتاحة فرص أكثر للنساء في مجال الرياضة - تم عقد مؤتمر في عام ٢٠٠١. بمناسبة إدخال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في النوادي الرياضية. “المرأة والرياضة والثقافة: السير في مسلك جديد” مؤتمر عقد في عام ٢٠٠٣ يهدف إلى تشجيع الفتيات والنساء على المشاركة في الألعاب الرياضية.

المادة ١٤

المادة ١٤، الرقم ٢، الحرف (أ)

عندما تم وضع البرنامج النمساوي لتنمية المناطق الريفية، تم توجيه النظر إلى دور المرأة في هذه المناطق، وتم إبراز مفهوم تكافؤ الفرص.

ويركز أيضا برنامج الاتحاد الأوروبي المتعلق بـ “مبادرة المجتمع في خطة التنمية الريفية وبرنامج القادة + (Leaders +)” على المجالات الرئيسية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في النمسا. وكان يتعين على مختلف المناطق إعداد خطط إنمائية تحضيريا لبرنامج “القادة + المناطق”. والامتثال لمبادئ تعميم مراعاة المنظور الجنساني أمر لا غنى عنه من أجل وضع مثل هذه الخطط. ولا يتم التحقق من الامتثال لهذه المبادئ أثناء عمليات الاختيار لبرنامج “القادة + المناطق” فحسب بل أيضا أثناء مراجعة الحسابات المالية. ويتم كل سنتين إدراج فصل عنوانه “المرأة في الزراعة” يتضمن بيانات محددة في التقرير المقدم عن حالة الزراعة (التقرير الأخضر) الذي يوافق عليها البرلمان.

تنظيم أنشطة خاصة في الأقاليم

تم في وادي Großes Walser (إقليم فورارلبيرغ) إعداد خطة للنهوض بالمرأة في عام ٢٠٠٣، وتهدف إلى القضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية. ومنذ عام ١٩٩٩، تم تشييد شبكات نسائية في مختلف المناطق، تقوم بتنسيقها شبكة على مستوى الوطن مؤلفة من ناطقات رسميات من المناطق. وبالإضافة إلى الهيئات الإقليمية، تضع النساء استراتيجيات لحل المشاكل التي تؤثر بصفة محددة على المرأة.

“اليوم الدولي للمرأة الريفية”: تشارك الإدارة النسائية في النمسا السفلى في حملة إعلامية للأمم المتحدة. ويتم كل سنة عقد اجتماع مع الزوار الدوليين بمناسبة اليوم الدولي للمرأة

الريفية؛ ويربط الموقع www.landrauen.at المبادرات النسائية في النمسا السفلى بالمجتمع الدولي للنساء في المناطق الريفية ويسمح بإجراء تبادل للمعلومات.

ويسعى مشروع "التعاون عبر الحدود للتوعية بشؤون المرأة" إلى تحسين البيئة التي يعيش فيها الأشخاص على حدود النمسا السفلى ويعملون فيها، ويركز بصفة خاصة على المرأة. ويهدف المشروع أيضا إلى إدماج المرأة بصورة أكبر في هيئات رسم السياسات الإقليمية وفي تنفيذ مبدأ مراعاة تعميم المنظور الجنساني على مستوى الأقاليم وعبر الحدود.

وتقوم حكومة إقليم النمسا العليا بالتعاون مع الرابطات النسائية بإجراء سلسلة من الدراسات عن حالة المرأة في المناطق الريفية ويضطلع أعضاؤها ببرامج تدريبية لرفع المهارات.

ويدعم إقليم تيرول المنظمة وينظم دورات دراسية وحلقات دراسية أي دورات دراسية للسياسيين في تيرول الشرقية بالإضافة إلى دورات دراسية عن التعاون عبر الحدود بين أوسيرفيرن وبافاريا، ويدعم عدد من الدراسات (انظر المرفق ١).

ويشجع إقليم سالزبورغ قضية المرأة في المناطق الريفية من خلال إنشاء مكاتب لمديرات المشاريع المتعلقة بتكافؤ الفرص في مقاطعتي بينتسغاو ولونغاو، بالإضافة إلى المشاركة في عدة مشاريع للاتحاد الأوروبي.

المادة ١٤، الرقم ٢، الحرف (ج)

للحصول على مزيد من التفاصيل عن الاستحقاقات المتعلقة برعاية الأطفال انظر

المادة ١٣.

المادة ١٤، الرقم ٢، الحرف (د)

يتم في الوقت الراهن إجراء دراسة عن الحالة التعليمية للمرأة في المناطق الريفية بتكليف من الوزارة الاتحادية للزراعة والحراجة والبيئة وإدارة المياه. وفي عام ٢٠٠٠، تم إصدار نشرة باللغتين الألمانية والانكليزية عن المزارعات وزوجات المزارعين. وتم تمويل عدد من المشاريع البحثية التي تعالج دور المرأة في المناطق الريفية. وركزت هذه المشاريع على مواضيع مثل تطوير وتجربة البرامج التدريبية المبتكرة للنساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية في مشاريع الزراعة والبساتين، مساهمة منها في إضفاء الطابع الأوروبي على التعليم (وهدفها دعم المرأة لشغل المناصب الإدارية أو التنفيذية)؛ وركزت المشاريع أيضا على التعليم والتدريب وعلى المرأة في المناطق الريفية (دراسة استقصائية عن التدريب المتاح للمرأة ومشاركتها فيها)؛ والخيارات المتاحة لإضفاء الطابع الإنساني على العمل الحراجي الذي تقوم به المرأة (والهدف هو تحديد جميع أنواع التوترات والضغوط التي تتعرض لها المرأة في العمل

الحراحي بهدف تحسين البيئة العملية للعاملات في مجال الحراحة والسماح لهن بالتوفيق بين التزامات عملهن والتزامهن العائلية).

وبالإضافة إلى ذلك، تم تنفيذ عدد من البرامج التعليمية لأغراض التدريب ورفع المهارات مثل "الحلقة الدراسية للمزارعات وزوجات المزارعين"؛ و "المدرسة في المزرعة"؛ والدورات الدراسية في مجال الحواسيب؛ و "المزرعة كمشروع عائلي - إنجاز المزيد معا". وتقوم الأقاليم معا ومع المعهد الريفي لتشجيع التعليم ببرامج تدريبية. وللمزارعات وزوجات المزارعين إمكانية المشاركة في جميع البرامج التدريبية التي تهدف إلى تمكينهن من بناء فروع مستقلة ومتنوعة من الأنشطة، ويؤمل أن يكون لها أثر إيجابي على دخل أسر المزارعين. ويعتبر التعليم مفتاح النجاح.

توفير التدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات للمرأة في المناطق الريفية: تمشيا مع الحملة التدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات التي بدأت بها الوزارة الاتحادية للتعليم والعلوم والثقافة، تم تنظيم برامج تدريبية ودورات تدريبية للمرأة في المناطق الريفية بهدف السماح للمرأة في المناطق المحيطة بالحصول بسهولة أكبر على التدريب الأساسي والمتقدم. وإن الهدف من البيئة التعليمية الموجهة بصفة محددة لاحتياجات المرأة هو خفض الحواجز التي تعترض إمكانية حصول المرأة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وتمشيا مع مفهوم التعليم على مدى الحياة، يتم تلقين المهارات الرئيسية والمؤهلات في مجال تكنولوجيا المعلومات التي من شأنها أن تحسن فرص المرأة في سوق العمل.

المادة ١٤، الرقم ٢، الحرف (هـ)

من شأن تكوين الجماعات التي تتمتع بالدعم الذاتي، وبناء الشبكات أن يعزز البرنامج النمساوي للتنمية الريفية (لا سيما عن طريق الجهود المبذولة لتسوية وتطوير المناطق الريفية) وبرنامج القادة + (Leaders +). وفي إطار شبكة القادة +، تم إنشاء فريق عامل معني بتعميم مراعاة المنظور الجنساني ترأسه امرأة خبيرة في هذا المجال كمديرة للمشروع. وبموجب برنامج القادة + يتم تقديم الدعم بصورة مكثفة لإنشاء وظائف مبتكرة. وبالإضافة إلى ذلك، يقدم مركز اتصال الشبكة لبرنامج القادة + الأفراد المهتمين بإسداء المشورة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني مجانا، ويتضمن عمل هذه الشبكة، بالإضافة إلى إسداء المشورة العامة، إعداد المبادئ التوجيهية المتعلقة بمفهوم التوعية بشؤون المرأة داخل المشاريع.

المادة ١٤، الرقم ٢، الحرف (ز)

في النمسا اليوم، تدير النساء أكثر من ٤١ في المائة من المشاريع الزراعية. ويمكن تفسير هذه النسبة العالية من المزارع التي تديرها المرأة لأن الإعانات الاستثمارية تمنح بصفة

حصرية للمزارعين المتفرغين. ونتيجة لذلك، عمل عدد متزايد من النساء مديرات للمزارع، وهذا الوضع يطابق في الواقع التقسيم الفعلي للعمالة في المزارع. وهكذا، يصبح عمل المرأة من ناحية بارزا أكثر في المزارع كما أن المنصب الإداري يعطي من ناحية أخرى للمرأة في مجال الزراعة مركزا قانونيا أهم.

وتشير الإحصاءات إلى أن الأغلبية الساحقة للمزارع الصغيرة تديرها المرأة. ونظرا لأن الممتلكات تصل إلى ٢٠ هكتارا، فإن نصيب المرأة المديرة يصل إلى ٤٠ في المائة، في حين أن الممتلكات التي تزيد عن ١٠ هكتارات لا يتجاوز نصيب المرأة منها ١٦ في المائة. وتدير المرأة ٣٧ في المائة من المزارع الواقعة على جبال الألب والمشاريع الزراعية العضوية. ويتم تقريبا دفع ثلث الإعانات الاستثمارية للمزارع التي تديرها المرأة. وتحصل المرأة على حوالي ١٩ في المائة من مجموع العلاوات المدفوعة للمزارعين الجدد الذين ينشئون المزارع (ما يسمى بمكافآت الإنشاء). وبالنسبة لدورات التدريب المهني، ٤٠ في المائة من المشاركين فيها هم من النساء اللاتي يدرن المزارع، ويشكلن أكبر فئة من بين المشاركين. ويثبت ذلك أن التدابير التدريبية الموجهة إلى المرأة تلقى نجاحا كبيرا. والمقصود بالبرامج التدريبية التي تهدف إلى النهوض بالمرأة إيجاد فرص لتطوير المرأة في المناطق الريفية. والجهود المتنوعة التي تؤدي إلى القيام بأنشطة متعددة الوظائف في المزارع تبذلها المرأة (انظر المرفق ٢).

وعند تسجيل الإعانات التي تستهدف المشاريع (الرصد)، يتم جمع البيانات الخاصة بالمرأة إلى أكبر حد ممكن. ويجب على الحاصلين على الإعانات أن يمثلوا من حيث المبدأ لإحكام قانون المساواة في المعاملة. ويؤدي عدم الامتثال إلى وقف هذه الإعانات. ويتم تقييم أثر المشاريع الفردية على تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل على أساس كل مشروع على حدة، لا سيما في إطار مبادرة برنامج القادة+. ويؤدي التقييم السلي إلى قطع الإعانات المالية.

المادة ١٤، الرقم ٢، الحرف (ج)

مشروع Pötsching للنقل بالحافلات: تم تحليل ظاهرة المرور "ثم تم اتخاذ تدابير عملية على أساس نتائج هذا التحليل". ويمكن إثبات أنه بفضل التدابير المحددة المتخذة (مثل جعل النظام العام لنقل الركاب على مسافات قصيرة أكثر اجتذابا عن طريق التكيف مع احتياجات فئات المستخدمين الرئيسية) لم يزد معدل استخدام نظام النقل العام للمسافات القصيرة فحسب (ومن ثم تم تحقيق الأهداف الرئيسية لسياسة المرور) بل تحسنت أيضا قدرة المرأة على التنقل مما سمح لها بالتوفيق على نحو أفضل بين التزامات العمل والالتزامات العائلية. وحصل المشروع الرائد على الجائزة البيئية النمساوية.

إنشاء مجلس استشاري من الخبراء يعنى بسياسات النقل: وظيفة هذا المجلس هو إبراز احتياجات المرأة في مجال سياسات النقل، ووضع الأفكار والاقتراحات العملية التي تقدمها المرأة بعين الاعتبار في جميع المشاريع المتصلة بالنقل. ويهدف إلى توعية الرأي العام بضرورة معالجة شؤون المرأة في مختلف الميادين السياسية، وهذا شرط مسبق لتحقيق المساواة الاجتماعية - السياسية الحقيقية بين الرجل والمرأة.

المادة ١٥

انظر التوصية ٢٢٧.

المادة ١٦

اعتباراً من عام ١٩٩٩، أنشأ المكتب المعني بشؤون المرأة والمساواة في سالزبورغ مركزاً استشارياً قانونياً للمرأة، يقدم خدماته مجاناً وفي نفس الوقت يخدم جميع المقاطعات. ويخصص كل شهر فريق مؤلف من أربعة خبراء قانونيين يومية للاستشارة في سالزبورغ. وبالإضافة إلى ذلك، تم إنشاء خط ساخن للاستشارة تستطيع عن طريقه الخبرات القانونية إسداء المشورة لمدة ساعتين في الأسبوع. وبالإضافة إلى ذلك، تم تنظيم منتدى عنوانه "منتدى المرأة والقانون" بالاشتراك مع جامعة سالزبورغ مرة في السنة، ويعالج التعديلات الأخيرة التي تم إدخالها على قانون الزواج والأسرة. وتم توفير منشورات شاملة جاهزة عن قانون الزواج والأسرة إلى السكان.

وبالإضافة إلى ذلك، نحيلكم إلى تقارير جمهورية النمسا المقدمة إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. وفيما يتعلق بخيار الحضانة المشتركة للأطفال بعد الطلاق، انظر المادة ٥، الحرف (ب).

المرفق ١

المشاريع/البرامج/الدراسات/المنشورات

ملاحظة: يستطيع أعضاء اللجنة الحصول على المرفق ١ باللغة التي ورد بها.

المرفق الثاني: الإحصاءات

التمثيل السياسي للمرأة والرجل: الحكومة الاتحادية والبرلمان وحكومات وبرلمانات الأقاليم، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣

البرلمان

الحكومة الاتحادية

	النسبة المئوية	الجموع	النسبة المئوية	الخضراء	النسبة المئوية	حزب الحرية	النسبة المئوية	حزب الشعب	النسبة المئوية	الحزب الاشتراكي
النساء	٣٣,٨٨	٦٢	٥٨,٨٢	١٠	٢٧,٧٨	٥	٢٩,١١	٢٣	٣٤,٧٨	٢٤
الرجال	٦٦,١٢	١٢١	٤١,١٨	٧	٧٢,٣٣	١٣	٧٠,٨٩	٥٦	٦٥,٢٢	٤٥
الجموع	١٠٠,٠٠	١٨٣	١٠٠,٠٠	١٧	١٠٠,٠٠	١٨	١٠٠,٠٠	٧٩	١٠٠,٠٠	٦٩

النساء	١٤	%٧٧,٧٨
الرجال	٤	%٢٢,٢٢
الجموع	١٨	%١٠٠,٠٠

برلمانات الأقاليم

حكومة الأقاليم

بورغينلاندا

بورغينلاندا

	النسبة المئوية	الجموع	النسبة المئوية	الخضراء	النسبة المئوية	حزب الحرية	النسبة المئوية	حزب الشعب	النسبة المئوية	الحزب الاشتراكي
النساء	١٩,٤٤	٧	٥٠,٠٠	١	٢٥,٠٠	١	١٥,٣٨	٢	١٧,٦٥	٣
الرجال	٨٠,٥٦	٢٩	٥٠,٠٠	١	٧٥,٠٠	٣	٨٤,٦٢	١١	٨٢,٣٥	١٤
الجموع	١٠٠,٠٠	٣٦	١٠٠,٠٠	٢	١٠٠,٠٠	٤	١٠٠,٠٠	١٣	١٠٠,٠٠	١٧

النساء	١	%١٤,٢٩
الرجال	٦	%٨٥,٧١
الجموع	٧	%١٠٠,٠٠

كارينشيا

كارينشيا

	النسبة المئوية	الخضراء	النسبة المئوية	حزب الحرية	النسبة المئوية	حزب الشعب	النسبة المئوية	الحزب الاشتراكي
النساء	١٦,٦٧	٦	١٨,٧٥	٣	٠,٠٠	٠	٢٥,٠٠	٣
الرجال	١٠٠,٠٠	٣٠	٨١,٢٥	١٣	١٠٠,٠٠	٨	٧٥,٠٠	٩
الجموع	١٠٠,٠٠	٣٦	١٠٠,٠٠	١٦	١٠٠,٠٠	٨	١٠٠,٠٠	١٢

النساء	١	%١٤,٢٩
الرجال	٦	%٨٥,٧١
الجموع	٧	%١٠٠,٠٠

النمسا السفلى

النمسا السفلى

	النسبة المئوية	الجموع	النسبة المئوية	الخضراء	النسبة المئوية	حزب الحرية	النسبة المئوية	حزب الشعب	النسبة المئوية	الحزب الاشتراكي
النساء	١٧,٨٦	١٠	٥٠,٠٠	٢	٠,٠٠	٠	١٦,١٣	٥	١٥,٧٩	٣
الرجال	٨٢,١٤	٤٦	٥٠,٠٠	٢	١٠٠,٠٠	٢	٨٣,٨٧	٢٦	٨٤,٢١	١٦
الجموع	١٠٠,٠٠	٥٦	١٠٠,٠٠	٤	١٠٠,٠٠	٢	١٠٠,٠٠	٣١	١٠٠,٠٠	١٩

النساء	٤	%٤٤,٤٤
الرجال	٥	%٥٥,٥٦
الجموع	٩	%١٠٠,٠٠

النمسا العليا

النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	الخضراء	النسبة المئوية	حزب الحرية	النسبة المئوية	حزب الشعب	النسبة المئوية	الحزب الاشتراكي	
٣٧,٥٠	٢١	٦٠,٠٠	٣	٢٥,٠٠	١	٢٨,٠٠	٧	٤٥,٤٥	١٠	النساء
٦٢,٥٠	٣٥	٤٠,٠٠	٢	٧٥,٠٠	٣	٧٢,٠٠	١٨	٥٤,٥٥	١٢	الرجال
١٠٠,٠٠	٥٦	١٠٠,٠٠	٥	١٠٠,٠٠	٤	١٠٠,٠٠	٢٥	١٠٠,٠٠	٢٢	المجموع

النمسا العليا

٪١١,١١	١	النساء
٪٨٨,٨٩	٨	الرجال
٪١٠٠,٠٠	٩	المجموع

سالزبورغ

النسبة المئوية	المجموع	مستقل	النسبة المئوية	الخضراء	النسبة المئوية	حزب الحرية	النسبة المئوية	حزب الشعب	النسبة المئوية	الحزب الاشتراكي	
٣٦,١١	١٣	١	٥٠,٠٠	١	١٤,٢٩	٠	٣٥,٧١	٥	٤٥,٤٥	٥	النساء
٦٣,٨٩	٢٣	٢٣	٥٠,٠٠	١	٨٥,٧١	٦	٦٤,٢٩	٩	٥٤,٥٥	٦	الرجال
١٠٠,٠٠	٣٦	٢	١٠,٠٠	٢	١٠٠,٠٠	٧	١٠٠,٠٠	١٤	١٠٠,٠٠	١١	المجموع

سالزبورغ

٪٢٨,٥٧	٢	النساء
٪٧١,٤٣	٥	الرجال
١٠٠,٠٠	٧	المجموع

ستيريا

النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	الخضراء	النسبة المئوية	حزب الحرية	النسبة المئوية	حزب الشعب	النسبة المئوية	الحزب الاشتراكي	
٢٨,٥٧	١٦	٦٦,٦٧	٢	٤٢,٨٦	٣	١١,١١	٣	٤٢,١١	٨	النساء
٧١,٤٣	٤٠	٣٣,٣٣	١	٥٧,١٤	٤	٨٨,٨٩	٢٤	٥٧,٨٩	١١	الرجال
١٠٠,٠٠	٥٦	١٠٠,٠٠	٣	١٠٠,٠٠	٧	١٠٠,٠٠	٢٧	١٠٠,٠٠	١٩	المجموع

ستيريا

٪٢٢,٢٢	٢	النساء
٪٧٧,٧٨	٧	الرجال
٪١٠٠,٠٠	٩	المجموع

تيرول

النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	الخضراء	النسبة المئوية	حزب الحرية	النسبة المئوية	حزب الشعب	النسبة المئوية	الحزب الاشتراكي	
٣٠,٥٦	١١	٦٠,٠٠	٣	٠,٠٠	٠	٣٠,٠٠	٦	٪٢٢,٢٢	٢	النساء
٦٩,٤٤	٢٥	٤٠,٠٠	٢	١٠٠,٠٠	٢	٧٠,٠٠	١٤	٧٧,٧٨	٧	الرجال
١٠٠,٠٠	٣٦	١٠٠,٠٠	٥	١٠٠,٠٠	٢	١٠٠,٠٠	٢٠	١٠٠,٠٠	٩	المجموع

تيرول

٪٣٧,٥٠	٣	النساء
٪٦٢,٥٠	٥	الرجال
٪١٠٠,٠٠	٨	المجموع

فورالبورغ

فورالبورغ

النسبة المئوية	الجموع	النسبة المئوية	الخضر	النسبة المئوية	حزب الحرية	النسبة المئوية	حزب الشعب	النسبة المئوية	الحزب الاشتراكي	
٣٣,٣٣	١٢	٥٠,٠٠	١	١٨,١٨	٢	٣٣,٣٣	٦	٦٠,٠٠	٣	النساء
٦٦,٦٧	٢٤	٥٠,٠٠	١	٨١,٨٢	٩	٦٦,٦٧	١٢	٤٠,٠٠	٢	الرجال
١٠٠,٠٠	٣٦	١٠٠,٠٠	٢	١٠٠,٠٠	١١	١٠٠,٠٠	١٨	١٠٠,٠٠	٥	المجموع

١٤,٢٩%	١	النساء
٨٥,٧١%	٦	الرجال
١٠٠,٠٠%	٧	المجموع

فيينا

فيينا

النسبة المئوية	الجموع	النسبة المئوية	الخضر	النسبة المئوية	حزب الحرية	النسبة المئوية	حزب الشعب	النسبة المئوية	الحزب الاشتراكي	
٣٥,٠٠	٣٥	٥٤,٥٥	٦	٢٨,٥٧	٦	١٢,٥٠	٢	٤٠,٣٨	٢١	النساء
٦٥,٠٠	٦٥	٤٥,٤٥	٥	٧١,٤٣	١٥	٨٧,٥٠	١٤	٥٩,٦٢	٣١	الرجال
١٠٠,٠٠	١٠٠	١٠٠,٠٠	١١	١٠٠,٠٠	٢١	١٠٠,٠٠	١٦	١٠٠,٠٠	٥٢	المجموع

٤٦,٦٧%	٧	النساء
٥٣,٣٣%	٨	الرجال
١٠٠,٠٠%	١٥	المجموع

تاريخ البيانات اعتبارا من ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣.

المصدر: الصفحة الافتتاحية للبرلمان النمساوي، وحكومات الأقاليم، www.austria.gv.at.

هيئة التدريس في المدارس
بحسب نوع المدرسة للسنة الأكاديمية ٢٠٠٢/٢٠٠١ - ٢٠٠٣/٢٠٠٢^(١)

نوع المدرسة	٢٠٠١/٢٠٠٠			٢٠٠٠/١٩٩٩		
	العدد الإجمالي للمعلمين في النمسا	عدد المعلمات	نسبة النساء %	العدد الإجمالي للمعلمين في النمسا	عدد المعلمات	نسبة النساء %
المدارس الابتدائية	٣٣ ٩٠٣	٢٩ ٤٠١	٨٦,٧	٣٣ ٨٥٣	٢٩ ٥٩١	٨٧,٤
المدارس الثانوية العامة	٣٤ ٢٤٤	٢٢ ٣١٥	٦٥,٢	٣٣ ٩٨٥	٢٢ ٣٧٧	٦٥,٨
المدارس الخاصة	٥ ٧٧٦	٤ ٨٧٣	٨٤,٤	٥ ٩٠٢	٤ ٩٩٠	٨٤,٥
السنة السابقة للتدريب المهني	١ ٩٣٤	٩٢٧	٤٧,٩	٢ ٠٠٨	٩٥٩	٤٧,٨
مجموع المدارس الإلزامية	٧٦ ٣٢٢	٥٧ ٨٢١	٧٥,٨	٧٥ ٧٤٨	٥٧ ٩١٧	٧٦,٥
مجموع المدارس الثانوية العامة العليا	١٩ ٩٧٤	١١ ٥٣٩	٥٧,٨	١٩ ٨١٥	١١ ٥٦٨	٥٨,٤
مجموع المدارس العامة	٩٦ ٢٩٦	٦٩ ٣٦٠	٧٢,٠	٩٥ ٥٦٣	٦٩ ٤٨٥	٧٢,٧
مجموع كليات التدريب الحرفي	٤ ٥٨٠	١ ٢٦٤	٢٧,٦	٤ ٦٠٢	١ ٢٨١	٢٧,٨
الصناعات والحرف والفنون	٧ ٥٢٩	١ ٦٩٤	٢٢,٥	٦ ٥٢٥	١ ٢١٤	١٨,٦
السياحة	٥ ٥٥٨	٣ ٣٠٥	٥٩,٥	٥ ٤٩٥	٣ ٣٢٩	٦٠,٦
الأعمال	٤ ٦٥٨	٣ ٧٥٢	٨٠,٥	٤ ٦٤٨	٣ ٧٤٠	٨٠,٥
العلوم المنزلية والتجارية ^(٢)	٨٠	٧٠	٨٧,٥	٥٥	٤٨	٨٧,٣
الرعاية الاجتماعية	٢ ٤٧٢	١ ٢٤١	٥٠,٢	٢ ٣١٣	١ ١٩٠	٥١,٤
الزراعة والحراثة	٢٠ ٢٩٧	١٠ ٠٦٢	٤٩,٦	٢٠ ١٥١	١٠ ٠٨٤	٥٠,٠
مجموع الكليات المتوسطة والعليا	٢٤٦	١٣٠	٥٢,٨	٢٣٣	١٢٥	٥٣,٦
كليات الخدمة الاجتماعية	٢٥ ١٢٣	١١ ٤٥٦	٤٥,٦	٢٤ ٩٨٦	١١ ٤٩٠	٤٦,٠
مجموع كليات التربية للتدريب المهني	١ ٤١٥	١ ١٠٧	٧٨,٢	١ ٤٢١	١ ١١٤	٧٨,٤
مجموع كليات التربية، المستوى الثالث	٢ ٦٣٩	١ ١١٥	٤٢,٣	٢ ٦٥١	١ ١٦٤	٤٣,٩
مجموع بالنسبة لتدريب المعلمين	٤ ٠٥٤	٢ ٢٢٢	٥٤,٨	٤ ٠٧٢	٢ ٢٧٨	٥٥,٩
المجموع بالنسبة لكل المدارس	١٢٥ ٤٧٣	٨٣ ٠٣٨	٦٦,٢	١٢٤ ٦٢١	٨٣ ٢٥٣	٦٦,٨

(١) بمن فيهم هؤلاء الذين في إجازة أمومة أو في إجازة دراسية بالإضافة إلى المدرسين غير المتفرغين؛ ويُستثنى المدرسون المنتحون بمدارس التمريض التدريسية، والكليات الطبية المتخصصة، ومدارس تدريب المساعدين الطبيعيين، بالإضافة إلى مدارس تدريب مدرسي التربية البدنية والمرشدين الرياضيين، وغير ذلك من المدارس التي لديها نظمها الأساسية الخاصة بها.

(٢) بما في ذلك مدارس صناعة الملابس والفنون الصناعية.

هيئة التدريس في المدارس

بحسب نوع المدرسة للسنة الأكاديمية ٢٠٠٢/٢٠٠١ - ٢٠٠٣/٢٠٠٢ (١)

نوع المدرسة	٢٠٠٢/٢٠٠١			٢٠٠٣/٢٠٠٢		
	العدد الإجمالي للمعلمين في النمسا	عدد المعلمات	نسبة النساء %	العدد الإجمالي للمعلمين في النمسا	عدد المعلمات	نسبة النساء %
المدارس الابتدائية	٣٣ ٨١٤	٢٩ ٦١٢	٨٧,٦	٣٣ ٥٩٠	٢٩ ٥٨١	٨٨,١
المدارس الثانوية العامة	٣٣ ٨٧٣	٢٢ ٥٣٤	٦٦,٥	٣٣ ٥٦٢	٢٢ ٥٧٤	٦٧,٣
المدارس الخاصة	٥ ٦٧٨	٤ ٧٨٩	٨٤,٣	٥ ٧٩٤	٤ ٩٢٧	٨٥,٠
السنة السابقة للتدريب المهني	١ ٩٧٠	٩٥١	٤٨,٣	٢ ٠١١	٩٩٥	٤٩,٥
مجموع المدارس الإلزامية	٧٥ ٣٣٥	٥٧ ٨٨٦	٧٦,٨	٧٤ ٩٥٧	٥٨ ٠٧٧	٧٧,٥
مجموع المدارس الثانوية العامة العليا	١٩ ٦٦٨	١١ ٥٢٤	٥٨,٦	١٩ ٦٩٠	١١ ٦٤٢	٥٩,١
مجموع المدارس العامة	٩٥ ٠٠٣	٦٩ ٤١٠	٧٣,١	٩٤ ٦٤٧	٦٩ ٧١٩	٧٣,٧
مجموع كليات التدريب الحرفي	٤ ٦٦٤	١ ٣٧٢	٢٩,٤	٤ ٦٦٤	١ ٣٧٢	٢٩,٤
الصناعات والحرف والفنون	٦ ٧٤٧	١ ٢٨٣	١٩,٠	٦ ٨٦١	١ ٢٣٨	١٨,٠
السياحة	٩٨٤	٤٧٤	٤٨,٢	١ ٠٧٨	٥٤٢	٥٠,٣
الأعمال	٥ ٥٢٧	٣ ٣٧٢	٦١,٠	٥ ٦١٦	٣ ٤٥٠	٦١,٤
العلوم المتزلية والتجارية ^(٢)	٤ ٧٢٢	٣ ٧٦٨	٧٩,٨	٤ ٨٠٦	٣ ٨٣٤	٧٩,٨
الرعاية الاجتماعية	٧٢	٦٥	٩٠,٣	١٤٣	١٢٣	٨٦,٠
الزراعة والحراثة	٢ ٢٢٩	١ ١٥٤	٥١,٨	٢ ٢٢٩	١ ١٥٤	٥١,٨
مجموع الكليات المتوسطة والعليا	٢٠ ٢٨١	١٠ ١١٦	٤٩,٩	٢٠ ٧٣٣	١٠ ٣٤١	٤٩,٩
كليات الخدمة الاجتماعية	٢٠٥	١٠٥	٥١,٢	١٦٧	٨٣	٤٩,٧
مجموع كليات التربية للتدريب المهني	٢٥ ١٥٠	١١ ٥٩٣	٤٦,١	٢٥ ٥٦٤	١١ ٧٩٦	٤٦,١
مجموع	١ ٤٤٣	١ ١٣٥	٧٨,٧	١ ٤٤٧	٢ ٣٤٥	٥٦,٥
مجموع كليات التربية، المستوى الثالث	٢ ٦٧٤	١ ١٧١	٤٣,٨	١ ٤٤٤	١ ١٣٨	٧٨,٨
المجموع بالنسبة لتدريب المعلمين	٤ ١١٧	٢ ٣٠٦	٥٦,٠	٢ ٧٠٣	١ ٢٠٧	٤٤,٧
المجموع بالنسبة لكل المدارس	١٢٤ ٢٧٠	٨٣ ٣٠٩	٦٧,٠	١٢٤ ٣٥٨	٨٣ ٨٦٠	٦٧,٤

خريجو المدارس الثانوية العليا

الخريجون النمساويون والأجانب^(١) من المدارس الثانوية العليا، موزعين بحسب الجنس وصفوف التخرج لعام ١٩٩٠ والفترة ١٩٩٩-٢٠٠٣

		سنة التخرج											
		٢٠٠٣		٢٠٠٢		٢٠٠١		٢٠٠٠		١٩٩٩		١٩٩٠	
		المجموع	نسبة النساء	المجموع	نسبة النساء	المجموع	نسبة النساء	المجموع	نسبة النساء	المجموع	نسبة النساء	المجموع	نسبة النساء
		نوع المدرسة											
المدارس العليا للتعليم العام (المدارس الرجال الثانوية) ^(٢) (من الصف ٥ إلى النساء الصف ١٢)		٥٠٧١	٤٩٧٤	٥٣٦٨	٥٥٣١	٥٨١٦	٥٢٠٤	٧٢٧٧	٧٢٤٦	٥٨١٦	٥٢٠٤	٥٢٠٤	٥٨٢٠
المجموع		١١٦٢٢	١١٤٥٢	١٢٣٤٨	١٢٨٠٨	١٣٠٦٢	١١٠٢٤	١٢٨٠٨	١٣٠٦٢	١٣٠٦٢	١١٠٢٤	١١٠٢٤	١١٠٢٤
المدارس الثانوية (من الصف ٩ إلى الصف ١٢)		١٥٥١	١٤٩٣	١٥٧٣	١٦١٧	١٧٢٥	١٧٣٠	٣١٨٢	٣٢٢١	٣٢٢١	٣٣٥٧	٣٣٥٧	٣٣٥٧
المجموع		٤٣٣٠	٤٣١٨	٤٥١٧	٤٧٩٩	٤٩٤٦	٤٠٨٧	٤٧٩٩	٤٩٤٦	٤٩٤٦	٥٧٠٧	٥٧٠٧	٥٧٠٧
المدارس العليا للتعليم العام (أنواع خاصة) ^(٣)		١٥٨	١٧٥	١٨٣	٢٠٢	٢٢٧	٢٣٤	٢٠٢	٢٢٧	٢٢٧	٢٣٤	٢٣٤	٢٣٤
المجموع		٢٠٨	٢٣٦	٢٠٧	٢٣٩	٢٥٣	١٢٨	٢٣٩	٢٥٣	٢٥٣	١٢٨	١٢٨	١٢٨
المجموع		٣٦٦	٤١١	٣٩٠	٤٤١	٤٨٠	٣٦٢	٤٤١	٤٨٠	٤٨٠	٣٥٠٤	٣٦٢	٣٦٢
مجموع المدارس العليا للتعليم العام الرجال		٦٧٨٠	٦٦٤٢	٧١٢٤	٧٣٥٠	٧٧٦٨	٧١٦٨	٧٣٥٠	٧٧٦٨	٧٧٦٨	٧١٦٨	٧١٦٨	٧١٦٨
النساء		٩٥٣٨	٩٥٣٩	١٠١٣١	١٠٦٩٨	١٠٧٢٠	٨٣٠٥	١٠٦٩٨	١٠٧٢٠	١٠٧٢٠	٨٣٠٥	٨٣٠٥	٨٣٠٥
المجموع		٥٨,٥١٦	٥٩,٠١٦	٥٨,٧١٧	٥٩,٣١٨	٥٨,٠١٨	٥٨,٤٧٣	٥٩,٣١٨	٥٨,٠١٨	٥٨,٤٧٣	٥٣,٧١٥	٥٣,٧١٥	٥٣,٧١٥
الكليات التقنية والتدريب المهني ^(٤) الرجال (الصنائع والحرف والفنون)		٦٤٣٧	٦٢٦٠	٦١٦٧	٥٧٩٩	٥٥٨٤	٥٣٤٣	١٠٨١	١٢٩٨	١٢٩٨	١١٠٨	١١٠٨	١١٠٨
المجموع		٨٥١٨	٨١٥٢	٧٧٩٤	٧٣٠٧	٦٨٨٢	٦٤٥١	٨٥١٨	٨١٥٢	٨١٥٢	٦٤٥١	٦٤٥١	٦٤٥١
الكليات الفنية والتدريب المهني الرجال (الأعمال)		٢٤٠٢	٢٤٣٧	٢٦٣٨	٢٥٠٠	٢١٩٠	٢١٩١	٤٢٣٢	٤٠٣٩	٤٠٣٩	٣٨٤٩	٣٨٤٩	٣٨٤٩
المجموع		٦٦٣٤	٦٤٧٨	٦٧٤١	٦٥٧٧	٦١٠٨	٦٠٤٠	٦٦٣٤	٦٤٧٨	٦٤٧٨	٦٠٤٠	٦٠٤٠	٦٠٤٠
الكليات الفنية والتدريب المهني الرجال		٢١٢	١٩٠	١٩٧	١٦١	١٢٢	١٢	٢١٢	١٩٠	١٩٠	١٩٧	١٩٧	١٩٧

		سنة التخرج											
		٢٠٠٣		٢٠٠٢		٢٠٠١		٢٠٠٠		١٩٩٩		١٩٩٠	
		الجموع	نسبة النساء	الجموع	نسبة النساء	الجموع	نسبة النساء	الجموع	نسبة النساء	الجموع	نسبة النساء	الجموع	نسبة النساء
		نوع المدرسة											
		٣ ٩٣٨	٣ ٦٥٩	٣ ٥٩٩	٣ ٣٩٥	٣ ٠٣٢	٢ ٣٩٠	النساء		(العلوم المنزلية والتجارية)			
		٩٤,٩	٩٥,١	٩٤,٨	٩٥,٥	٩٦,١	٩٩,٥	الجموع		٢ ٤٠٢			
		(٣٥٧) ^(٥)	٣٥٧	٣٥٤	٣٩٦	٣٩٤	٣٦٠	الكلية الفنية والتدريب المهني للرجال		(الزراعة والحراثة)			
		(٢٣٨) ^(٥)	٢٣٨	٢٧٠	٢٥٢	٢٣١	١٥٨	النساء					
		(٥٩٥) ^(٥)	٤٠,٠	٥٩٥	٤٣,٣	٦٢٤	٣٨,٩	٦٤٨	٣٧,٢	٦٢٥	٣٠,٥	٥١٨	الجموع
		٩ ٤٠٨	٩ ٢٤١	٩ ٣٩٨	٨ ٨٥٦	٨ ٢٩٠	٧ ٩٠٦	مجموع الكليات الفنية والتدريب المهني					
		١٠ ٤٨٩	٩ ٨٦٢	٩ ٥٨١	٩ ٢٣٢	٨ ١٠٠	٧ ٥٠٥	النساء					
		٥٢,٧	٥١,٦	٥٠,٥	٥١,٠	٤٩,٤	٤٨,٧	الجموع		١٩ ٨٩٧			
		٤٤	٥٣	٤٧	٤٠	٣٨	١٩	كليات التربية للتدريب المهني ^(٧)		الرجال			
		١ ٥٥١	١ ٥٧٥	١ ٥٣٩	١ ٥٤١	١ ٦٢٥	٨٤١	النساء					
		٩٧,٢	٩٦,٧	٩٧,٠	٩٧,٥	٩٧,٧	٩٧,٨	الجموع		١ ٦٦٣			
		١٦ ٢٣٢	١٥ ٩٣٦	١٦ ٥٦٩	١٦ ٢٤٦	١٦ ٠٩٦	١٥ ٠٩٣	الرجال		الجموع			
		٢١ ٥٧٨	٢٠ ٩٧٦	٢١ ٢٥١	٢١ ٤٧١	٢٠ ٤٤٥	١٦ ٧٧٩	النساء					
		٥٧,١	٥٦,٨	٥٦,٢	٥٦,٩	٥٦,٠	٥٢,٦	الجموع		٣٧ ٨١٠			

- (١) التلاميذ النمساويون والأجانب في صفوف السنة الأخيرة في المدارس الثانوية العليا الذين حصلوا على شهادة التخرج ("ماتورا")؛ ولا يشمل ذلك المواد التي تدرس في الجامعة؛ تم جمع هذه البيانات في شهر تشرين الأول/أكتوبر من السنة الماضية.
- (٢) هناك ثلاثة أنواع من المدارس الثانوية يؤكد كل نوع منها على مواضيع مختلفة ويعتمد ذلك على نوعها (Gymnasien, Realgymnasien and Wirtschaftskundliche Realgymnasien).
- (٣) المدارس الثانوية والمدارس الثانوية العليا للتعليم العام المخصصة للطبقة العاملة.
- (٤) يشمل ذلك كليات السياحة وكليات صناعة الألبسة.
- (٥) لا تتوفر حتى الآن أرقام مَحَيَّة بالنسبة لسنة التخرج ٢٠٠٣ بسبب اختلاف تواريخ السنة الدراسية في بعض المدارس.
- (٦) تضم كل واحدة منها أشكال خاصة (للطبقة العاملة ولدورات استكمال الدراسة).
- (٧) كليات تدريب معلمي مدارس التمريض وكليات التربية الاجتماعية.

أنواع المدارس ونسبتها المئوية، ونسبة التلاميذ/الطلاب في كل مدرسة
السنة الأكاديمية ٢٠٠٢/٢٠٠٣

نوع المدرسة	مجموع التلاميذ/ الطلاب الذكور	المدارس الابتدائية	المدارس الثانوية العامة	المدارس الخاصة	السنة السابقة للدراصة المهنية	المدارس الثانوية الأكاديمية	كليات التدريب المهني	المدارس الإعدادية و/أو المدارس المهنية	المدارس الثانوية و/أو المدارس المهنية	الأكاديميات الفنية و/أو المهنية	كليات التربية المتوسطة	كليات التربية العليا للتدريب المهني	أكاديميات تدريب المعلمين وكليات التربية
من هم دون سن الدراسة	٧ ٢٢٢	٧ ١٤٨	-	٧٤	-	-	-	-	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٩٩,٠	-	١,٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الصف الأول - الرابع	٣٧٨ ٤٠١	٣٧٣ ٩١٩	-	٤ ٤٨٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٩٨,٩	-	١,٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الصف الأول	٩٣ ٢٩٨	٩٢ ٤٨٩	-	٨٠,٩	-	-	-	-	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٩٩,١	-	٠,٩	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الصف الرابع	٩٧ ٥٣٦	٩٦ ٠٥٩	-	١ ٤٧٧	-	-	-	-	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٩٨,٥	-	١,٥	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الصف الخامس - الثامن	٣٨٩ ١٠٦	٧٣	٢٦٨ ٠٥٨	٧ ٥٢٤	-	١١٢ ٩٨٤	-	٤٦٧	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٠,٠	٦٨,٩	١,٩	-	٢٩,٠	-	٠,١	-	-	-	-	-
الصف الخامس	٩٧ ٩٨١	١٦	٦٦ ٤٣٥	١٥٥٧	-	٢٩ ٩٧٣	-	-	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٠,٠	٦٧,٨	١,٦	-	٣٠,٦	-	-	-	-	-	-	-
الصف الثامن	٩٦ ٩٣٣	٢٣	٦٧ ٥٦٢	٢ ١٩١	-	٢٦ ٦٩٠	-	٤٦٧	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٠,٠	٦٩,٧	٢,٣	-	٢٧,٥	-	٠,٥	-	-	-	-	-
من الصف التاسع	٤٣٤ ٨٧٩	-	-	١ ٣٨٩	٢٠ ٦٢٦	٧٦ ٧٦٩	١٣٠ ٥٩٧	٥٠ ١٠٠	١٢٨ ١٧٣	٨٢٦	٣ ٨٢٠	٨ ٩٤٢	١٣ ٦٤٠
النسبة المئوية	١٠٠,٠	-	-	٠,٣	٤,٧	١٧,٧	٣٠,٠	١١,٥	٢٩,٥	٠,٢	٠,٩	٢,١	٣,١
الصف التاسع	٩٧ ٠٠٢	-	-	١ ٣٨٦	٢٠ ٦٢٦	٢٢ ١٤٣	-	٢٠ ٥٥٥	٣٠ ٥٣٢	-	-	١ ٧٦٠	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	-	-	١,٤	٢١,٣	٢٢,٨	-	٢١,٢	٣١,٥	-	-	١,٨	-
الصف العاشر	١٠٣ ١٠٨	-	-	-	-	١٨ ٨٨٥	٤٠ ٤٢٧	١٢ ٩٢٧	٢٥ ٧١٣	-	-	١ ٦٢٠	١٠١
النسبة المئوية	١٠٠,٠	-	-	-	-	١٨,٣	٣٩,٢	١٢,٥	٢٤,٩	-	-	١,٦	٠,١
الصف الثاني عشر	٨٢ ٠٢٢	-	-	-	-	١٦ ٩٤٥	٣٨ ٥٢٨	٢ ١٢٨	٢٢ ٧٨٦	٤٨	-	١ ٤٨٢	١٠٥
النسبة المئوية	١٠٠,٠	-	-	-	-	٢٠,٧	٤٧,٠	٢,٦	٢٧,٨	٠,١	-	١,٨	٠,١
المجموع	١ ٢٠٩ ٦٠٨	٣٨١ ١٤٠	٢٦٨ ٠٥٨	١٣ ٤٦٦	٢٠ ٦٢٦	١٨٩ ٧٥٣	١٣٠ ٥٩٧	٥٠ ٥٦٧	١٢٨ ١٧٣	٨٢٦	٣ ٨٢٠	٨ ٩٤٢	١٣ ٦٤٠
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٣١,٥	٢٢,٢	١,١	١,٧	١٥,٧	١٠,٨	٤,٢	١٠,٦	٠,١	٠,٣	٠,٧	١,١

أنواع المدارس ونسبتها المئوية، ونسبة التلاميذ/الطلاب الذكور في كل مدرسة

السنة الأكاديمية ٢٠٠٣/٢٠٠٢

نوع المدرسة	مجموع التلاميذ/الطلاب الذكور	المدارس الابتدائية	المدارس الثانوية العامة	المدارس الثانوية الخاصة	المدارس الخاصة	السنة السابقة للدراسة المهنية	المدارس الثانوية الأكاديمية	كليات التدريب المهني	المدارس الإعدادية و/أو المدارس المهنية	المدارس الثانوية و/أو المدارس المهنية	الأكاديميات الفنية و/أو المهنية	كليات التربية المتوسطة	كليات التربية العليا للتدريب المهني	أكاديميات تدريب المعلمين و كليات التربية
من هم دون سن الدراسة	٤ ٤٩٨	٤ ٤٤٥	-	٥٣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٩٨,٨	-	١,٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الصف الأول - الرابع	١٩٤ ٦٩٩	١٩١ ٨٢٧	-	٢ ٨٧٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٩٨,٥	-	١,٥	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الصف الأول	٤٨ ٠٧٩	٤٧ ٥٨٩	-	٤٩٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٩٩,٠	-	١,٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الصف الرابع	٥٠ ٢١٣	٤٩ ٢٦٣	-	٩٥٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٩٨,١	-	١,٩	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الصف الخامس - الثامن	٢٠٠ ٤٤٢	٣٥	١٤٠ ٨٥٢	٤ ٨٣٠	-	٥٤ ٣٣٦	-	٣٨٩	-	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٠,٠	٧٠,٣	٢,٤	-	٢٧,١	-	٠,٢	-	-	-	-	-	-
الصف الخامس	٥٠ ٦٨٢	٨	٣٥ ٠٧٢	٩٩٥	-	١٤ ٦٠٧	-	-	-	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٠,٠	٦٩,٢	٢,٠	-	٢٨,٨	-	-	-	-	-	-	-	-
الصف الثامن	٤٩ ٨١٤	١٠	٣٥ ٢٢٧	١ ٤٢٩	-	١٢ ٧٥٩	-	٣٨٩	-	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٠,٠	٧٠,٧	٢,٩	-	٢٥,٦	-	٠,٨	-	-	-	-	-	-
من الصف التاسع	٢٢٧ ٠٠٧	-	-	٨٥٠	-	٣٢ ٧٤٩	١٣ ٣٨١	٨٦ ٧١٢	٢٣ ٨٢٤	٦٣ ٣٥٨	١٨٥	٢ ٧٢٦	٣ ٦٢	٢ ٨٦٠
النسبة المئوية	١٠٠,٠	-	-	٠,٤	-	١٤,٤	٥,٩	٣٨,٢	١٠,٥	٢٧,٩	٠,١	١,٢	٠,٢	١,٣
الصف التاسع	٤٧ ٨١١	-	-	٨٥٠	-	٩ ٧٠١	١٣ ٣٨١	٢٦ ١٦١	٥ ٣٣٧	١٢ ٣٧١	-	٢ ٤٣١	٥٣	١٢
النسبة المئوية	١٠٠,٠	-	-	١,٨	-	٢٠,٣	٢٨,٠	٣٠,٣	١٨,٠	٣١,٨	-	-	٠,١	-
الصف العاشر	٥٤ ٤٥٩	-	-	-	-	٨ ٠٩٤	-	٢٦ ١٦١	٥ ٣٣٧	١٢ ٣٧١	-	٢ ٤٣١	٥٣	١٢
النسبة المئوية	١٠٠,٠	-	-	-	-	١٤,٩	-	٤٨,٠	٩,٨	٢٢,٧	-	٤,٥	٠,١	٠,٠
الصف الثاني عشر	٤٤ ٩٢٠	-	-	-	-	٧ ٠٧٥	-	٢٤ ٥٧٢	١ ٧١٥	١١ ٤٩٦	١١	٤٣	٤٣	٨
النسبة المئوية	١٠٠,٠	-	-	-	-	١٥,٨	-	٥٤,٧	٣,٨	٢٥,٦	٠,٠	٠,١	٠,١	٠,٠
المجموع	٦٢٦ ٦٤٦	١٩٦ ٣٠٧	١٤٠ ٨٥٢	٨ ٦٠٥	١٣ ٣٨١	٨٧ ٠٨٥	١٣ ٣٨١	٨٦ ٧١٢	٢٤ ٢١٣	٦٣ ٣٥٨	١٨٥	٢ ٧٢٦	٣ ٦٢	٢ ٨٦٠
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٣١,٣	٢٢,٥	١,٤	٢,١	١٣,٩	٢,١	١٣,٨	٣,٩	١٠,١	٠,٠	٠,٤	٠,١	٠,٥

أنواع المدارس ونسبتها المئوية، ونسبة التلاميذ/الطلاب الإناث في كل مدرسة
السنة الأكاديمية ٢٠٠٢/٢٠٠٣

نوع المدرسة	مجموع التلاميذ/ الطلاب الذكور	المدارس الابتدائية	المدارس الثانوية العامة	المدارس الخاصة	السنة السابقة للدراصة المهنية	المدارس الثانوية الأكاديمية	كليات التدريب المهني	المدارس الإعدادية و/أو المدارس المهنية	المدارس الثانوية و/أو المدارس المهنية	الأكاديميات الفنية و/أو المهنية	كليات التربية المتوسطة	كليات التربية العليا للتدريب المهني	أكاديميات تدريب المعلمين وكليات التربية
من هم دون سن الدراسة	٢ ٧٢٤	٢ ٧٠٣	-	٢١	-	-	-	-	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٩٩,٢	-	٠,٨	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الصف الأول - الرابع	١٨٣ ٧٠٢	١٨٢ ٠٩٢	-	١ ٦١٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٩٩,١	-	٠,٩	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الصف الأول	٤٥ ٢١٩	٤٤ ٩٠٠	-	٣١٩	-	-	-	-	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٩٩,٣	-	٠,٧	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الصف الرابع	٤٧ ٣٢٣	٤٦ ٧٩٦	-	٥٢٧	-	-	-	-	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٩٨,٩	-	١,١	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الصف الخامس - الثامن	١٨٨ ٦٦٤	٣٨	١٢٧ ٢٠٦	٢ ٦٩٤	٥٨ ٦٤٨	-	٧٨	-	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٠,٠	٦٧,٤	١,٤	٣١,١	-	٠,٠	-	-	-	-	-	-
الصف الخامس	٤٧ ٢٩٩	٨	٣١ ٣٦٣	٥٦٢	١٥ ٣٦٦	-	-	-	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٠,٠	٦٦,٣	١,٢	٣٢,٥	-	-	-	-	-	-	-	-
الصف الثامن	٤٧ ١١٩	١٣	٣٢ ٣٣٥	٧٦٢	١٣ ٩٣١	-	٧٨	-	-	-	-	-	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٠,٠	٦٨,٦	١,٦	٢٩,٦	-	٠,٢	-	-	-	-	-	-
من الصف التاسع	٢٠٧ ٨٧٢	-	-	٥٣٦	٧ ٢٤٥	٤٤ ٠٢٠	٤٣ ٨٨٥	٢٦ ٢٧٦	٦٤ ٨١٥	٦٤١	١ ٠٩٤	٨ ٥٨٠	١٠ ٧٨٠
النسبة المئوية	١٠٠,٠	-	-	٠,٣	٣,٥	٢١,٢	٢١,١	١٢,٦	٣١,٢	٠,٣	٠,٥	٤,١	٥,٢
الصف التاسع	٤٩ ١٩١	-	-	٥٣٦	٧ ٢٤٥	١٢ ٤٤٢	-	١١ ٩٣٥	١٥ ٣٣٨	-	-	١ ٦٩٥	-
النسبة المئوية	١٠٠,٠	-	-	١,١	١٤,٧	٢٥,٣	-	٢٤,٣	٣١,٢	-	-	٣,٤	-
الصف العاشر	٤٨ ٦٤٩	-	-	-	-	١٠ ٧٩١	١٤ ٢٦٦	٧ ٥٩٠	١٣ ٣٤٢	-	١ ٠٠٤	١ ٥٦٧	٨٩
النسبة المئوية	١٠٠,٠	-	-	-	-	٢٢,٢	٢٩,٣	١٥,٦	٢٧,٤	-	٢,١	٣,٢	٠,٢
الصف الثاني عشر	٣٧ ١٠٢	-	-	-	-	٩ ٨٧٠	١٣ ٩٥٦	٤١٣	١١ ٢٩٠	٣٧	-	١ ٤٣٩	٩٧
النسبة المئوية	١٠٠,٠	-	-	-	-	٢٦,٦	٣٧,٦	١,١	٣٠,٤	٠,١	-	٣,٩	٠,٣
المجموع	٥٨٢ ٩٦٢	١٨٤ ٨٣٣	١٢٧ ٢٠٦	٤ ٨٦١	٧ ٢٤٥	١٠٢ ٦٦٨	٤٣ ٨٨٥	٢٦ ٣٥٤	٦٤ ٨١٥	٦٤١	١ ٠٩٤	٨ ٥٨٠	١٠ ٧٨٠
النسبة المئوية	١٠٠,٠	٣١,٧	٢١,٨	٠,٨	١,٢	١٧,٦	٧,٥	٤,٥	١١,١	٠,١	٠,٢	١,٥	١,٨

التلاميذ في صفوف التخرج من كليات التدريب المهني والكليات التقنية الثانوية
السفلى و/أو كليات التدريب المهني موزعين بحسب نوع المدرسة، وبحسب الجنس،
وبحسب صفوف التخرج للأعوام ١٩٩٠ و ٢٠٠٠ و ٢٠٠٣^(١)

نوع المدرسة	سنة التخرج		
	٢٠٠٣	٢٠٠٠	١٩٩٠
كليات التدريب الحرفي	٢٣ ٤٩٦ ^(٢)	٢٣ ٧٤٥	٢٤ ٥٧٢
	١٣ ٩٦١ ^(٢)	١٣ ٤٣٧	١٦ ٤٥٩
	٣٧ ٤٥٧ ^(٢)	٣٧ ١٩١	٤١ ٠٣١
مجموع الكليات التقنية الثانوية السفلى و/أو كليات التدريب المهني	٥ ٧٦٩	٥ ٢٢٨	٧ ١٥٨
	٨ ٥٨٣	٨ ١٣٧	١٠ ٨٩٣
	١٤ ٣٥٢	١٣ ٣٥٦	١٨ ٠٥١
الكليات التقنية والحرفية والفنية	٣ ١٢٣	٣ ٢٨٧	٤ ٧٤٢
	٨٦٩	١ ٠٤٨	١ ٦٤١
	٣ ٩٩٢	٤ ٣٣٥	٦ ٣٨٣
الأعمال	١ ٣١٠	١ ٢٩٤	١ ٠٥٥
	٢ ٣٢٢	٢ ٤٣٤	٢ ٩٥٢
	٣ ٦٣٢	٣ ٧٢٨	٤ ٠٠٧
العلوم المتزلية والتجارية	٣٤٩	٢٧٨	٢٠٣
	٣ ١٤٩	٣ ٩٢٩	٥ ٥٥٢
	٣ ٤٩٨	٤ ٢٠٧	٥ ٧٥٥
الخدمة الاجتماعية	٢١	٢٣	١١١
	٤٤٩	٢٤٠	٥٩٨
	٤٧٠	٢٦٣	٧٠٩
الزراعة والحراثة	٩٦٦ ^(٢)	٢٩٠	١ ٠٤٧
	١ ٧٩٤ ^(٢)	٥١٢	١٥٠
	٢ ٧٦٠ ^(٢)	٨٠٢	١ ١٩٧
المجموع	٢٩ ٢٦٥	٢٨ ٩٨٢	٣١ ٧٣٠
	٢٢ ٥٤٤	٢١ ٥٧٤	٢٧ ٣٥٢
	٥١ ٨٠٩	٥٠ ٥٥٦	٥٩ ٠٨٢

(١) تم جمع البيانات بحلول شهر تشرين الأول/أكتوبر من السنة الماضية.

(٢) عن السنة الدراسية ٢٠٠٢/٢٠٠١ نظرا لعدم وجود أرقام حتى الآن عن السنة الدراسية ٢٠٠٣/٢٠٠٢ بسبب اختلاف جدول السنة الدراسية في بعض المدارس.

الالتحاق بالتعليم في المرحلتين الأولى والثانية وفي المرحلة الثالثة غير الجامعية

(المدارس والصفوف والتلاميذ بحسب نوع المدرسة في السنوات الأكاديمية ١٩٩٩/٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٢/٢٠٠٣^(١))

٢٠٠١/٢٠٠٠

٢٠٠٠/١٩٩٩

نوع المدرسة	العدد الإجمالي في النمسا		العدد الإجمالي في النمسا		العدد الإجمالي في النمسا		العدد الإجمالي في النمسا		نوع المدرسة
	المدارس	الصفوف	المدارس	الصفوف	المدارس	الصفوف	المدارس	الصفوف	
	عدد التلميذات	نسبة التلميذات %	عدد التلميذات	نسبة التلميذات %	عدد التلميذات	نسبة التلميذات %	عدد التلميذات	نسبة التلميذات %	
المدارس الابتدائية	٣ ٣٦٤	١٩ ٨٤٤	٣ ٣٨٤	١٩ ٨٢٠	٣ ٣٨٤	١٩ ٨٢٠	٣ ٣٦٤	١٩ ٨٤٤	المدارس الابتدائية
المدارس الثانوية العامة الرئيسية	١ ١٨٠	١١ ٤٥١	١ ١٨٣	١١ ٥٢٩	١ ١٨٣	١١ ٥٢٩	١ ١٨٠	١١ ٤٥١	المدارس الثانوية العامة الرئيسية
المدارس الخاصة	٢٩٦	٢ ٠٣٥	٤٠٢	١ ٩٨٤	٤٠٢	١ ٩٨٤	٢٩٦	٢ ٠٣٥	المدارس الخاصة
السنة السابقة للتدريب المهني	١٧١	٩٠٣	٣١٣	٨٨٥	٣١٣	٨٨٥	١٧١	٩٠٣	السنة السابقة للتدريب المهني
مجموع المدارس الإلزامية ^(٢)	٥ ٠٦٧	٣٤ ٥٥٨	٥ ٠٠٣	٣٤ ٢١٨	٥ ٠٠٣	٣٤ ٢١٨	٥ ٠٦٧	٣٤ ٥٥٨	مجموع المدارس الإلزامية ^(٢)
مجموع المدارس الثانوية العامة العليا ^(٣)	٣٢٦	٧ ٤٩٦	٣٢٥	٧ ٥٣٥	٣٢٥	٧ ٥٣٥	٣٢٦	٧ ٤٩٦	مجموع المدارس الثانوية العامة العليا ^(٣)
مجموع المدارس العامة ^(٤)	٥ ٣٩٣	٤٢ ٠٥٤	٥ ٣٢٨	٤١ ٧٥٣	٥ ٣٢٨	٤١ ٧٥٣	٥ ٣٩٣	٤٢ ٠٥٤	مجموع المدارس العامة ^(٤)
كليات التدريب الحرفي	١٨٢	٥ ٦٢٥	١٨٢	٥ ٦٢٧	١٨٢	٥ ٦٢٧	١٨٢	٥ ٦٢٥	كليات التدريب الحرفي
الكليات التقنية والحرفية والفنية	١٦٣	٧٧٣	١٣٥	٧٠٩	١٣٥	٧٠٩	١٦٣	٧٧٣	الكليات التقنية والحرفية والفنية
الأعمال	١٢١	٥٨٨	١١٢	٥٣٣	١١٢	٥٣٣	١٢١	٥٨٨	الأعمال
العلوم المتزلية والتجارية	١٥٢	٤٥٢	٩٨	٤٢٢	٩٨	٤٢٢	١٥٢	٤٥٢	العلوم المتزلية والتجارية
الرعاية الاجتماعية	١٧٢	٥٥٠	١٤	٦٣	١٤	٦٣	١٧٢	٥٥٠	الرعاية الاجتماعية
الزراعة والحراجة	١٠٦	٤٣٤	١٠٦	٤٣٩	١٠٦	٤٣٩	١٠٦	٤٣٤	الزراعة والحراجة
مجموع الكليات التقنية المتوسطة وكليات التدريب المهني ^(٥)	٧١٤	٢ ٧٩٧	٤٤٧	٢ ١٦٦	٤٤٧	٢ ١٦٦	٧١٤	٢ ٧٩٧	مجموع الكليات التقنية المتوسطة وكليات التدريب المهني ^(٥)
الكليات التقنية والحرفية والفنية	١٣٤	٢ ٢١٠	١٠٠	٢ ٢٦٥	١٠٠	٢ ٢٦٥	١٣٤	٢ ٢١٠	الكليات التقنية والحرفية والفنية
الأعمال	١٢٢	١ ٦٥٤	١٠٨	١ ٤٨٩	١٠٨	١ ٤٨٩	١٢٢	١ ٦٥٤	الأعمال
العلوم المتزلية والتجارية	١٧٢	٨٦٨	٧٣	٩١٢	٧٣	٩١٢	١٧٢	٨٦٨	العلوم المتزلية والتجارية
الزراعة والحراجة	١٣	١٢٢	١٣	١٢٤	١٣	١٢٤	١٣	١٢٢	الزراعة والحراجة
مجموع الكليات التقنية العليا وكليات التدريب المهني ^(٦)	٣٤١	٤ ٨٥٤	٢٨١	٤ ٩٦٣	٢٨١	٤ ٩٦٣	٣٤١	٤ ٨٥٤	مجموع الكليات التقنية العليا وكليات التدريب المهني ^(٦)
كليات الخدمة الاجتماعية	٦٩	١٥٢	٩	٣٨	٩	٣٨	٦٩	١٥٢	كليات الخدمة الاجتماعية
مجموع المدارس التقنية ومدارس التدريب المهني ^(٧)	١ ٣٠٦	١٣ ٤٢٨	٦٧٩	١٢ ٧٩٤	٦٧٩	١٢ ٧٩٤	١ ٣٠٦	١٣ ٤٢٨	مجموع المدارس التقنية ومدارس التدريب المهني ^(٧)
مجموع كليات التربية المتوسطة	٤	-	٤	١٦٧	٤	١٦٧	٤	-	مجموع كليات التربية المتوسطة
مجموع كليات التربية العليا للتدريب	٤٤	٣٤٨	٣٥	٣٤٨	٣٥	٣٤٨	٤٤	٣٤٨	مجموع كليات التربية العليا للتدريب
مجموع كليات التربية للمرحلة الثالثة	٣٣	-	٢٨	٣٣٠	٢٨	٣٣٠	٣٣	-	مجموع كليات التربية للمرحلة الثالثة
مجموع كليات تدريب المعلمين ^(٨)	٨١	٣٤٨	٦٧	٨٤٥	٦٧	٨٤٥	٨١	٣٤٨	مجموع كليات تدريب المعلمين ^(٨)
مجموع جميع المدارس ^(٩)	٦ ٧٨٠	٥٥ ٨٣٠	٦ ٠٧٤	٥٥ ٠٦٢	٦ ٠٧٤	٥٥ ٠٦٢	٦ ٧٨٠	٥٥ ٨٣٠	مجموع جميع المدارس ^(٩)

(١) تم جمع البيانات في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١. ولا تشمل هذه البيانات المدارس في ميدان الرعاية الصحية والمدارس التي لها أنظمتها الأساسية الخاصة بها.

(٢) لا تحسب إلا مرة واحدة المدارس التي تقدم أنواع مختلفة من الدراسة.

٢٠٠٢/٢٠٠١

٢٠٠٣/٢٠٠٢

نوع المدرسة	العدد الإجمالي في النمسا		العدد الإجمالي في النمسا		١		العدد الإجمالي في النمسا		نوع المدرسة
	المدارس	الصفوف	المدارس	الصفوف	عدد التلميذات	نسبة التلميذات/ %	العدد الإجمالي للتلاميذ	نسبة التلميذات	
المدارس الابتدائية	٣ ٣٦٠	١٩ ٣٨٧	٣ ٣٥١	١٩ ٠٤٣	١٨٧ ٦٥٧	٤٨,٤	٣٨٧ ٤٠٨	٤٨,٥	المدارس الابتدائية
المدارس الثانوية العامة الرئيسية	١ ١٧٠	١١ ٥٥٦	١ ١٧٢	١١ ٥٨٨	١٢٦ ٤٣٨	٤٧,٦	٢٦٥ ٧٨١	٤٧,٥	المدارس الثانوية العامة الرئيسية
المدارس الخاصة	٤٠٢	١ ٩٠٤	٣٨٩	١ ٩٢٥	٤ ٨٤٢	٣٦,٣	١٣ ٣٣٧	٣٦,١	المدارس الخاصة
السنة السابقة للتدريب المهني	٣٠٢	٨٨١	٢٩٠	٩٠٥	٦ ٨٣١	٣٤,٦	١٩ ٧٥٠	٣٥,١	السنة السابقة للتدريب المهني
مجموع المدارس الإلزامية ^(١)	٤ ٩٥٤	٣٣ ٧٢٨	٤ ٩٤٥	٣٣ ٤٦١	٣٢٥ ٧٦٨	٤٧,٥	٦٨٦ ٢٧٦	٤٧,٤	مجموع المدارس الإلزامية ^(١)
مجموع المدارس الثانوية العامة العليا ^(٢)	٣٢٥	٧ ٦٧٥	٣٢٧	٧ ٨٠٠	١٠٠ ٨٦٩	٥٤,١	١٨٦ ٣٤٧	٥٤,١	مجموع المدارس الثانوية العامة العليا ^(٢)
مجموع المدارس العامة ^(٢)	٥ ٢٧٩	٤١ ٤٠٣	٥ ٢٧٢	٤١ ٢٦١	٤٢٦ ٦٣٧	٤٨,٩	٨٧٢ ٦٢٣	٤٨,٩	مجموع المدارس العامة ^(٢)
كليات التدريب الحرفي	١٧٦	٥ ٦٥٨	١٧٦	٥ ٦٥٨	٤٣ ٨٨٥	٣٣,٦	١٣٠ ٥٩٧	٣٣,٦	كليات التدريب الحرفي
الكليات التقنية والحرفية والفنية	١٣٣	٧٣١	١٣٢	٧٤٣	٢ ٩٨٧	١٩,٣	١٥ ٤٣٨	١٩,٣	الكليات التقنية والحرفية والفنية
الأعمال	١١١	٥٢٢	١٠٩	٥٣١	٧ ٨٨٩	٦١,٨	١٢ ٧٦٥	٦١,٣	الأعمال
العلوم المتزلية والتجارية	٩٨	٤١٤	٩٥	٤٠٤	٨ ٥٩٣	٩١,٧	٩ ٣٧٣	٨٩,٨	العلوم المتزلية والتجارية
الرعاية الاجتماعية	١٤	٦٤	١٥	٦٥	١ ٤٢٨	٩٤,٣	١ ٥١٥	٩٣,٥	الرعاية الاجتماعية
الزراعة والحراثة	١٠٤	٤٦٣	١٠٤	٤٦٣	٥ ٢٢٢	٤٨,٧	١٠ ٧٢١	٤٩,٤	الزراعة والحراثة
مجموع الكليات التقنية المتوسطة وكليات التدريب المهني ^(٢)	٤٤٤	٢ ١٧٩	٤٣٩	٢ ٢٠٦	٢٥ ٨٢٩	٥٢,٣	٤٩ ٤١٠	٥٢,٢	مجموع الكليات التقنية المتوسطة وكليات التدريب المهني ^(٢)
الكليات التقنية والحرفية والفنية	١٠١	٢ ٣٢٤	١٠٦	٢ ٣٧٧	١٣ ٨٣٥	٢٤,٢	٥٧ ١٧٨	٢٤,٠	الكليات التقنية والحرفية والفنية
الأعمال	١٠٨	١ ٧٠٠	١٠٨	١ ٧٢٦	٢٦ ٦٢٥	٦٢,٧	٤٢ ٤٦٠	٦٢,٧	الأعمال
العلوم المتزلية والتجارية	٧٦	٩٤٦	٨٢	٩٧٧	٢٢ ٠٣٤	٩٣,٧	٢٣ ٥١١	٩٣,٣	العلوم المتزلية والتجارية
الزراعة والحراثة	١٣	١٢٤	١٣	١٢٤	١ ٤٢٧	٤٢,٩	٣ ٣٢٥	٤٣,٥	الزراعة والحراثة
مجموع الكليات التقنية العليا وكليات التدريب المهني ^(٢)	٢٨٤	٥ ٠٩٦	٢٩٥	٥ ٢٠٤	٦٣ ٩٢٠	٥٠,٠	١٢٦ ٤٩٥	٥٠,٦	مجموع الكليات التقنية العليا وكليات التدريب المهني ^(٢)
كليات الخدمة الاجتماعية	٩	٣٥	١٠	٢٣	٩٨٨	٧٨,٦	١ ٢٥٧	٧٧,٦	كليات الخدمة الاجتماعية
مجموع المدارس التقنية ومدارس التدريب المهني ^(٢)	٦٧٦	١٢ ٩٧٠	٦٧٤	١٣ ٠٩١	١٣٥ ٨٢٨	٤٣,٨	٣٠٩ ٧٧٥	٤٣,٧	مجموع المدارس التقنية ومدارس التدريب المهني ^(٢)
مجموع كليات التربية المتوسطة	٤	١٨٢	٤	١٥٣	١ ١٦١	٢٨,٥	٤ ٠٦٩	٢٨,٦	مجموع كليات التربية المتوسطة
مجموع كليات التربية العليا للتدريب	٣٥	٣٥٣	٣٦	٣٥٢	٨ ٦٤٥	٩٦,١	٨ ٩٩٦	٩٦,٠	مجموع كليات التربية العليا للتدريب
مجموع كليات التربية للمرحلة الثالثة	٢٨	-	٢٨	-	١٠ ٧٠٤	٧٨,٣	١٣ ٦٦٤	٧٩,٠	مجموع كليات التربية للمرحلة الثالثة
مجموع كليات تدريب المعلمين ^(٢)	٦٧	٥٣٥	٦٨	٨٦٥	٢٠ ٥١٠	٧٦,٧	٢٦ ٧٢٩	٧٧,٥	مجموع كليات تدريب المعلمين ^(٢)
مجموع جميع المدارس ^(٢)	٦ ٠٢٢	٥٤ ٩٠٨	٦ ٠١٤	٥٤ ٨٥٧	١ ٢٠٩ ١٢٧	٤٨,٢	٥٨٢ ٩٧٥	٤٨,٢	مجموع جميع المدارس ^(٢)

(١) تم جمع البيانات في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١. ولا تشمل هذه البيانات المدارس في ميدان الرعاية الصحية والمدارس التي لها أنظمتها الأساسية الخاصة بها.

(٢) لا تحسب إلا مرة واحدة المدارس التي تقدم أنواع مختلفة من الدراسة.

العاملون بشكل متفرغ في الجامعات وفي جامعات الفنون والموسيقى⁽¹⁾ في الأعوام ٢٠٠٠ و ٢٠٠١ و ٢٠٠٢

٢٠٠٢ (قاعدة معلومات)		٢٠٠٢		٢٠٠١		٢٠٠٠	
نسبة النساء	إجمالي عدد النساء	نسبة النساء	إجمالي عدد النساء	نسبة النساء	إجمالي عدد النساء	نسبة النساء	إجمالي عدد النساء
الجامعات							
٨,٠	١٢٧,٥	٦,٨	١٠٩,٠	٦,٩	١٦١,٥	٦,١	١٠٠,٠
٢٦,٦	١٩٥٤,٣	٢٥,٩	١٨٦٩,٣	٢٥,١	١٧٧٣,٣	٢٤,٤	١٧٠٨,٥
٤٢,٨	٣٣٢,٧	٤٢,٠	٣١٢,٣	٤٠,٥	٣٠٣,١	٣٩,٧	٣١١,٠
جامعات الفنون والموسيقى							
٤٢,٨	٢٤١٤,٥	٢٣,٩	٢٢٩٠,٦	٢٣,٢	٢١٨٩,٤	٢٢,٥	٢١١٩,٥
٦١,١	٤٨٨٠,٣	٦٢,١	٤٧٥٧,١	٦٢,١	٤٧٥٢,٢	٦١,٧	٤٦٩٣,٩
٤١,٢	٧٢٩٤,٨	٤٠,٩	٧٠٤٧,٧	٤٠,٦	٦٩٤١,٦	٤٠,٠	٦٨١٣,٤
٢٤,١	١١٣,٩	٢٣,٣	١٠٣,٩	٢٢,٢	٩٦,٩	١٩,٧	٧١,٠
٣٦,٨	٨٢,٥	٣٦,٤	٧٧,٥	٣٧,٤	٧٧,٣	٣٦,٩	٧٥,٠
٤٦,٢	٢٣٥,٦	٤٦,٠	٢٣١,٧	٤٥,٤	٢٣٠,٦	٤٣,٦	٢٥٤,١
٣٥,٨	٤٣٢,٠	٣٥,٦	٤١٣,١	٣٥,١	٤٠٤,٨	٣٤,٩	٤٠,١
٥٥,١	٣٧٢,٧	٥٣,١	٣٤٦,٨	٥٣,٠	٣٣٧,٨	٥٢,٠	٣٢٣,٨
٤٢,٧	٨٠٤,٧	٤١,٩	٧٥٩,٩	٤١,٥	٧٤٢,٥	٤٠,٩	٧٢٣,٩
٤١,٣	٨٠٩٩,٥	٤١,٠	٧٨٠٧,٦	٤٠,٧	٧٦٨٤,١	٤٠,١	٧٥٣٧,٣

(١) عدد العاملين من حيث المناصب المشغولة في ١ كانون الثاني/يناير.

المصدر: BMBWK, Personal-Datei.

تزايد عدد الطلاب

في الجامعات وجامعات الفن والموسيقى وكليات التربية الفنية، في فصول الشتاء بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٢^(١)

الطلاب الملتحقون الجدد					الطلاب الذين يدرسون للحصول على شهادة					فصل الشتاء
عدد النساء		النمساويون والأجانب			عدد النساء		النمساويون والأجانب			
النسبة المئوية للنساء	التفاوت في النسبة المئوية	العدد الإجمالي	النسبة المئوية في التفاوت	العدد الإجمالي	النسبة المئوية للنساء	التفاوت في النسبة المئوية	العدد الإجمالي	النسبة المئوية في التفاوت	العدد الإجمالي	
الجامعات										
٥٧,٨	١٠,٠	١٦ ٦١٢	٧,٨	٢٨ ٧٥٥	٥٠,١		١١٠ ٦١٨	٢,٨	٢٢٠ ٨٣١	١٩٩٩
٥٦,٦	٠,٢	١٦ ٦٣٩	٢,٢	٢٩ ٣٨٨	٥١,١	٢,٤	١١٣ ٢٢٤	٠,٣	٢٢١ ٥٠٥	٢٠٠٠
٥٧,٥	١٢,٦-	١٤ ٥٤٢	١٣,٩-	٢٥ ٣٠٠	٥٢,٢	١٨,٦-	٩٢ ٢٠٨	٢٠,٢-	١٧٦ ٨١١	٢٠٠١
٥٦,٦	٩,٦	١٥ ٩٤٥	١١,٤	٢٨ ١٧٨	٥٢,٦	٢,٧	٩٤ ٧٢٨	١,٨	١٧٩ ٩٦٦	٢٠٠٢
جامعات الفن والموسيقى										
٥٥,٦	٣,٣	٥٠١	٨,٠	٩٠١	٥٦,١		٤ ٣٤٦	٦,٢	٧ ٧٤٦	١٩٩٩
٥٥,٥	٣,٠-	٤٨٦	٢,٨-	٨٧٦	٥٦,٨	١,١	٤ ٣٩٥	٠,١-	٧ ٧٤٢	٢٠٠٠
٦٠,١	٧,٤	٥٢٢	٠,٨-	٨٦٩	٥٧,٦	١,١-	٤ ٣٤٧	٢,٦-	٧ ٥٤٢	٢٠٠١
٥٣,٣	٦,١-	٤٩٠	٥,٨	٩١٩	٥٧,٥	٠,٥	٤ ٣٦٩	٠,٧	٧ ٥٩٣	٢٠٠٢
كليات التربية الفنية^(٢)										
٣٠,١	٢٢,٠	١ ٠٨٨	٢٠,٤	٣ ٦١٢	٢٩,٢		٢ ٩١١	٢٦,٧	٩ ٩٧٠	١٩٩٩
٣١,٢	٢١,٠	١ ٣١٦	١٦,٧	٤ ٢١٧	٣٠,٨	٢٤,١	٦١٢,٣	١٧,٨	١١ ٧٤٣	٢٠٠٠
٣٦,٤	٤٩,٥	١ ٩٦٧	٢٨,٣	٥ ٤١٠	٣٣,٥	٣٣,٠	٤ ٨٠٣	٢٢,١	١٤ ٣٣٨	٢٠٠١
٣٩,٧	٣١,٠	٢ ٥٧٦	١٩,٩	٦ ٤٨٨	٣٦,٧	٣٣,١	٦ ٣٩٢	٢١,٤	١٧ ٤٠٩	٢٠٠٢
المجموع^(٤,٣)										
٥٤,٧	١٠,٥	١٨ ٢٠١	٩,٠	٣٣ ٢٦٨	٤٩,٣		١١٧ ٠٥٠	٣,٦	٢٣٧ ٢٧٢	١٩٩٩
٥٣,٥	١,٣	١٨ ٤٤١	٣,٦	٣٤ ٤٨١	٥٠,٢	٢,٨	١٢٠ ٣٧٥	١,٠	٢٣٩ ٦٩١	٢٠٠٠
٥٣,٩	٧,٦-	١٧ ٠٣١	٨,٤-	٣١ ٥٧٩	٥٠,٩	١٦,٦-	١٠٠ ٣٤٠	١٧,٨-	١٩٧ ١٤٣	٢٠٠١
٥٣,٤	١١,٦	١٩ ٠١١	١٢,٧	٣٥ ٥٨٥	٥١,٤	٤,٣	١٠٤ ٦٧٧	٣,٤	٢٠٣ ٧٧٤	٢٠٠٢

(١) فصل الشتاء لعام ٢٠٠٢: أرقام أولية. إن انخفاض عدد الطلاب في فصل الشتاء لعام ٢٠٠١ بنسبة تبلغ ٢٠ في المائة تقريبا مرتبط بشكل رئيسي بإدخال أساطير دراسية ابتداء من هذا الفصل ويعكس هذا الانخفاض إزالة الطلاب غير المداومين على الدراسة من السجلات.

(٢) تباين مقارنة بالسنة السابقة على أساس النسبة المئوية.

(٣,٤) يشمل ذلك احتمال عد مزدوج.

مصدر كليات التعليم الفني: إحصاءات النمسا.

أعلى إنجاز حققه السكان الذين يبلغ عمرهم ١٥ سنة فما فوق في يوم تعداد السكان على أساس النسبة المئوية،
تعداد عام ١٩٧١ وعام ٢٠٠١

تعداد عام ٢٠٠١

المدارس الإلزامية	التدريب الحرفي	المدارس التقنية الإعدادية و/أو مدارس التدريب المهني	المدارس الثانوية الأكاديمية	المدارس التقنية الثانوية و/أو مدارس التدريب المهني	الكليات الجامعية والمواد الجامعية	الأكاديمية التقنية و/أو أكاديمية التدريب المهني وأكاديمية تدريب المعلمين	جامعة الكليات التطبيقية	
٤٣,٦	٢٢,٩	١٥,٨	٥,٣	٥,٠	٠,٦	٢,٥	٤,٥	النساء
٢٧,٠	٤٥,٩	٧,٠	٥,١	٦,٥	٠,٤	٠,٨	٧,٢	الرجال
٣٥,٧	٣٣,٩	١١,٥	٥,٢	٥,٧	٠,٥	١,٧	٥,٨	المجموع

تعداد عام ١٩٧١

المدارس الإلزامية	التدريب الحرفي	المدارس التقنية الإعدادية و/أو مدارس التدريب المهني	المدارس الثانوية الأكاديمية	المدارس التقنية الثانوية و/أو مدارس التدريب المهني	الكليات الجامعية والمواد الجامعية	الأكاديمية التقنية و/أو أكاديمية التدريب المهني وأكاديمية تدريب المعلمين	جامعة الكليات التطبيقية	
٧٣,٠	١٢,٦	٨,٩	٢,٧	١,٨	-	٠,١	٠,٩	النساء
٤٨,٩	٣٥,٥	٤,٧	٤,٣	٣,١	-	٠,٠	٣,٥	الرجال
٦٢,٠	٢٣,١	٧,٠	٣,٤	٢,٤	-	٠,٠	٢,١	المجموع

المصدر: إحصاءات النمسا

المزارع التي تديرها النساء والتي يديرها الرجال

نسبة المزارع التي تديرها النساء والتي يديرها الرجال

موزعة بحسب مساحة المزرعة

موزعة بحسب العمر

مجموع المزارع ٢٨٦ ١٢١ (= ١٠٠ في المائة؛ ٥٩ في المائة من المزارع يديرها الرجال و ٤١ في المائة من المزارع تديرها النساء)

أقل من ٤ هكتارات	٤٢ في المائة	٥٨ في المائة	٢٢ في المائة	٧٨ في المائة	صفر إلى ٢٥
٥ إلى ١٠ هكتارات	٤٦ في المائة	٥٤ في المائة	٢٩ في المائة	٧١ في المائة	٢٥ إلى ٣٥
١٠ إلى ٢٠ هكتارا	٤٢ في المائة	٥٨ في المائة	٣٩ في المائة	٦١ في المائة	٣٥ إلى ٤٥
٢٠ إلى ٥٠ هكتارا	٣٢ في المائة	٦٨ في المائة	٥٠ في المائة	٥٠ في المائة	٤٥ إلى ٥٥
٥٠ إلى ١٠٠ هكتار	٢٤ في المائة	٧٦ في المائة	٤٦ في المائة	٥٤ في المائة	٥٥ إلى ٦٠
١٠٠ إلى ٢٠٠ هكتار	١٦ في المائة	٨٤ في المائة	٤٤ في المائة	٥٦ في المائة	٦٠ إلى ٦٥
٢٠٠ هكتار فما فوق	١٧ في المائة	٨٣ في المائة	٣٧ في المائة	٦٣ في المائة	٦٥ فما فوق

الرجال النساء

المصدر: BMLFUW

المشاركة في القوى العاملة والعمالة

الرجال	النساء	
٪ ٨٠,٠	٪ ٦١,٨	معدل المشاركة في القوى العاملة في عام ٢٠٠١ (١)، ولا يشمل ذلك العمالة التي يمكن إهمالها
٪ ٨٠,٩	٪ ٦٥,٠	معدل المشاركة في القوى العاملة (١)، ويشمل ذلك العمالة التي يمكن تجاهلها
٪ ٨٠,٠	٪ ٦٥,٣	معدل المشاركة في القوى العاملة في عام ٢٠٠٢ (٢)
٪ ٨٠,٠	٪ ٦٥,٦	معدل المشاركة في القوى العاملة في عام ٢٠٠٣ (٢)
٪ ٧٥,٩	٪ ٦٢,٥	معدل العمالة في عام ٢٠٠٢ (٢)
٪ ٧٤,٨	٪ ٥١,٤	معدل العمالة في مكافئات العمل المتفرغ في عام ٢٠٠٢ (٢)
٪ ٧٥,٨	٪ ٦٢,٨	معدل العمالة في عام ٢٠٠٣ (٢)
١ ٧١٨ ٤٤٦	١ ٣٤٥ ٠٦٦	العمالة القياسية التابعة في عام ٢٠٠٢ (٣)
١ ٧١٧ ٤٠٦	١ ٣٥٣ ٢٦٨	العمالة القياسية التابعة في عام ٢٠٠٣ (٣)
٪ ٥٦	٪ ٤٤	النسبة المئوية
٪ ٩٦,١	٪ ٦٤,٢	معدل العمل المتفرغ في عام ٢٠٠٣، العاملون التابعون (٤)
٪ ٩٦,٢	٪ ٦٣,٠	معدل العمل المتفرغ في عام ٢٠٠٣، العاملون التابعون (٤)
٪ ٣,٩	٪ ٣٥,٨	معدل العمل غير المتفرغ ٢٠٠٢ (٥)
٪ ٣,٨	٪ ٣٧,٠	معدل العمل غير المتفرغ في عام ٢٠٠٣ (٥)
١٣٤ ٣٧٧	٩٨ ٠٤١	البطالة في عام ٢٠٠٢ (٦)
١٣٩ ٧١٧	١٠٠ ١٣٦٢	البطالة في عام ٢٠٠٣ (٦)
٪ ٧,٥	٪ ٦,٥	معدل البطالة في عام ٢٠٠٣ (بيانات السجل) (٧)
٪ ٤,٢	٪ ٤,٦	معدل البطالة في عام ٢٠٠٣ (٨)

- (١) نتائج تعداد السكان. النساء والرجال الذين يتراوح عمرهم بين ١٥ و ٦٤ سنة. إحصاءات النمسا.
- (٢) الإحصاءات الأوروبية.
- (٣) المتوسط السنوي، رهنا بتوفر تأمين صحي كامل إلزامي، ولا يشمل ذلك المستفيدين من استحقاقات إجازة الوالدين، واستحقاقات رعاية الأطفال والخدمة العسكرية. (رابطة مؤسسة التأمينات الاجتماعية، الخدمة المدنية العامة).
- (٤) ٣٦ ساعة أو أكثر في الأسبوع. التعداد المصغر، إحصاءات النمسا.
- (٥) ١ إلى ٣٥ ساعة في الأسبوع. التعداد المصغر، إحصاءات النمسا.
- (٦) المتوسط السنوي، الخدمة المدنية العامة.
- (٧) المتوسط السنوي. الخدمة المدنية العامة.
- (٨) المتوسط السنوي. الإحصاءات الأوروبية.