



消除对妇女一切形式
歧视公约

Distr.: General
1 November 2004
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

审议缔约国根据《消除对妇女一切形式歧视公约》
第 18 条提交的报告

缔约国的第六次定期报告

奥地利*

* 奥地利的第六次定期报告于 2004 年 10 月 12 日送抵秘书处。

奥地利政府提交的初次报告，见 CEDAW/C/5/Add.17，由委员会第四届会议审议；第二次定期报告见 CEDAW/C/13/Add.27，由委员会第十届会议审议；第三和第四次合并定期报告见 CEDAW/C/AUT/3-4，由委员会第二十三届会议审议；第五次定期报告见 CEDAW/C/AUT/5，由委员会第二十三届会议审议。



奥地利提交消除对妇女歧视委员会的
第六次报告

2004 年

目 录

页次

导言.....		9
1. 对奥地利提交的第三、四、五次妇女报告所提建议的执行情况.....		9
建议 219.....		9
建议 224.....		10
建议 225.....		10
建议 226.....		10
建议 227.....		11
建议 228.....		12
建议 229.....		13
建议 230.....		14
建议 231.....		16
建议 232.....		16
建议 233 和 234.....		16
建议 235.....		21
建议 236.....		23
建议 237.....		23
建议 238.....		24
建议 239.....		24
建议 240.....		25
建议 241.....		25
建议 243.....		26
2. 公约执行情况.....		26
第 2 条.....		26

第 2 条 a 款	27
对平等待遇州级法律的修正	
第 2 条 b 款至 f 款	28
对联邦机构平等待遇法的修正	
欧洲法律的执行情况	
第 2 条 e 款	29
《2002 年联邦公共合同签订法》	
第 2 条 g 款	30
有关性犯罪的刑法和诉讼	
刑事诉讼期间对受害人的支助	
《联邦预防家庭暴力法》	
切割生殖器官	
对性犯罪更严厉的处罚	
《2004 年刑法修正案》——婚内强奸	
第 3 条	32
法律	
艺术	
发展规划和地区政策	
在奥地利发展合作中提高妇女的地位	
提高少数民族的地位	
第 4 条	35
第 4 条第 1 款	35
提高妇女地位计划	
兼顾工作责任与家庭义务	
将性别观点纳入主流战略	

第 5 条.....	38
第 5 条 a 款.....	38
消除男女定型角色	
打击家庭暴力	
第 5 条 b 款.....	40
子女的共同监护	
第 6 条.....	41
贩卖妇女/卖淫	
防止对儿童色情剥削的措施	
第 7 条.....	42
第 7 条 a 款.....	42
担任政治和公共职务的妇女	
第 7 条 b 款.....	43
武装部队中的妇女	
将性别观点纳入主流和城市管理	
第 8 条.....	44
国际一级妇女代表及其在国际组织中的工作	
国际体育运动	
第 10 条.....	45
妇女的教育程度	
第 10 条 a、b 和 d 款.....	46
法律前提	
第 10 条 c 款.....	46
将性别观点纳入教育的主流	
优先事项“对性别问题有敏感认识的职业指导和女孩与技术”	

“有目的的男女同校”原则	
妇女进入研究和技术领域	
性别研究	
提高妇女在科学和研究领域中的地位	
旨在确保男女在大学中取得事实上的平等的法律措施	
成人教育	
第 10 条 e 款	53
针对女移民的教育措施	
第 10 条 f 款	54
延后完成学习课程	
第 10 条 g 款	54
体育锻炼和运动	
第 10 条 h 款	54
健康和性教育	
第 11 条	55
第 11 条第 1 款 a 项	55
保证妇女的工作权利	
妇女进入技术和研究领域	
对《公共机构法》第 50b 条的修正	
团队协调助理项目	
劳动力市场中的残疾妇女	
参与欧盟的项目	
第 11 条第 1 款 b 项	57
2001 年对《平等待遇法》的修正	
第 11 条第 1 款 c 项	57

教育假	
第 11 条第 1 款 d 项	58
第 11 条第 1 款 e 项	58
养恤金	
第 11 条第 1 款 f 项	59
有关就业的禁令和限制	
第 11 条第 2 款	59
《产妇保护法》和《陪产假法》	
育儿津贴	
父母亲的非全时工作	
家庭临终关怀假	
新的解职费计划	
第 11 条第 2 款 c 项	61
社会服务和儿童保育设施	
第 12 条	61
在医疗和辅助医务工作中兼顾工作责任与家庭义务	
等级评定标准法令	
母婴保健	
人工受孕	
妇女的健康行动	
第 13 条	64
第 13 条 a 款	64
家属津贴	
育儿津贴	
第 13 条 c 款	67

运动/提高妇女的地位	
第 14 条	68
第 14 条第 2 款 a 项	68
农村地区旨在消除对妇女歧视的活动	
第 14 条第 2 款 c 项	69
第 14 条第 2 款 d 项	69
农村地区妇女教育的选项	
第 14 条第 2 款 e 项	69
第 14 条第 2 款 g 项	70
投资的公共补助金	
第 14 条第 2 款 h 项	70
波茨青社区公交车项目	
交通政策中的妇女问题技术顾问委员会	
第 15 条	71
第 16 条	71

婚姻和家事法律

附件 1

项目/方案/研究报告/出版

注：附件 1 将以收到此件时所使用的语言提供给委员会的成员。

附件 2

统计数据

奥地利提交消除对妇女歧视委员会的第六次报告

导 言

奥地利于 1982 年批准了《消除对妇女一切形式歧视公约》（《公约》），根据《公约》第 18 条的规定，同意至少每四年提交一次关于在执行《公约》中遇到的障碍、采取的措施及取得的进展的定期报告。因此，奥地利于 1988 年草拟了**第一次报告**（CEDAW/C/5/ADD.17，1983 年 11 月 1 日）。此报告，包括它的附件是在 1985 年 1 月 21 日至 2 月 2 日在维也纳举行的第四次消除对妇女歧视委员会会议上审议并获得通过的（CEDAW/C/SR.51、55、56、62）。

第二次报告涵盖 1983 年至 1988 年这一时期（最后增补版于 1989 年 2 月完成），是在 1991 年 2 月的消除对妇女歧视委员会会议上审议通过的（CEDAW/C/13/Add.27；CEDAW/C/SR.184）。

第三和第四次合并报告包含了 1989 年 1 月至 1995 年 12 月期间所进行的综合调查，于 1996 年提交（CEDAW/C/AUT/3-4）。

第五次报告介绍了 1996 年至 1999 年年中这一时期的情况，于 2000 年提交给消除对妇女歧视委员会（CEDAW/C/AUT/5；CEDAW/C/SR.471）。

第六次报告介绍了奥地利为了消除对妇女歧视所完成的活动的调查，报告了 1999 年中期至 2003 年年底这一时期的情况。根据适用于 2002 年 12 月 31 日以后根据《公约》第 18 条所提交的所有报告的新准则（A/57/38（第二部分）），本报告缩短为 70 页。报告的第一部分针对委员会的建议做出评论，第二部分介绍了依照《公约》各个条款，为了消除对妇女歧视所采取的措施。附件 1 和 2 包含了相关项目、方案、研究、出版和数据的补充资料。

1. 对奥地利提交的第三、四、五次妇女报告所提建议的执行情况

建议 219

2002 年 8 月 1 日，《欧盟夜班调整法》生效（《联邦法律公报 1》，第 122/2002 期），取代了《妇女夜班法》。根据这一新法令，平等适用于男女的两性平等的规定引入到奥地利有关工作时间的法律。

新法令的要点如下：

- 夜班的法律定义：晚 10 点至早 5 点所做的工作；

- 夜班工人身份的定义（男性和女性）；
- 夜班工人一旦出现健康风险或有照顾子女的义务，有权调换到白班工作岗位；
- 享有每二年免费体检一次的合法权利，以便确定夜班工人的健康状况；对于年龄大的工人，体检的间隔时间为一年；
- 知情权。

建议 224

见第二部分第 5 条等。

建议 225

根据对《2003年联邦部会法》的修正案（《联邦法律公报1》，第17/2003期），成立了联邦卫生和妇女问题部，除其他任务之外，它还对妇女政策及劳动力市场中的男女平等事务行使协调职能。关于详细情况，见第4条第1款关于将性别观点纳入主流问题部会间协调委员会的情况。

建议 226

联邦财政部内将性别观点纳入主流

2001年，联邦财政部成立了一个包括该部男女高级专家在内的、称为“将性别观点纳入主流”的内部工作组。该工作组负责研究在财政部内落实将性别观点纳入主流战略的选项，经财政部长同意，工作组将“税务改革项目”纳入其工作计划。

将性别观点纳入主流的法律措施所产生的影响，将借助一份清单来评估。监测程序是根据一项名为“**奥地利税务制度真的不分性别公平对待了吗？**”的研究制定的。

此项研究分析了工资和所得税制度的再分配结果。构成这一制度基础的《所得税法》是以两性平等的术语表述的，然而直到今日，工资和所得税对男女产生了不同的影响。受雇妇女收入的平均数仅仅相当于受雇男子平均数的60%多一点。

总之，此项研究得出以下结论：在总体上，奥地利税务制度对净收入产生了补偿性作用。男子的平均毛收入相当于妇女平均毛收入的160%。由于税务制度，男子高出的净收入水平有所下降，为妇女平均净收入的152%。这一结果可以全部归功于所得税制度的进步性。与之相比，社会保险补助金则有退步效果，也就是说，

它们扩大了男女的收入差距。

《所得税法》中准予的免税条件使得减免税务（即惟一赚钱养家者的税款抵减、解职费的特免待遇、对通勤者的一次性补助等）的主要受益者是男性纳税人，只有少量例外。

如果将税率降低措施限定在低税率段，并与增加税款抵减相配合，降低税率不会扩大男女收入的差距。

税务制度无法全部弥合现有的收入差异。不过，将社会观点纳入主流着眼于所得税作用的方向问题：它是加剧了男女收入的差距，还是具有补偿作用？在改革税务制度时，也必须提出同样的问题。特定的措施将扩大还是缩小男女净收入的差异？

这些问题在计划今后的税务改革时将借助于前面提到的清单进行分析。

《2003年预算执行法》的“总则部分”说明，也就是处理税务问题的政府议案部分的说明包含了有关迄今执行将性别观点纳入主流项目的以下表述：

“将性别观点纳入主流——对妇女和男子的影响

在税务改革的过程中，改革措施对男女收入的影响将受到持续监测。这一监测显示，如果所得税税率降低，将能产生实质性影响。特别是，低收入者将从减税中获益。减税形式是修订过渡期规定以提高税款抵减额，以及提高第13个和14个月工资的免税上限。妇女将相应地比男子更多地从这种安排中获益。总税收额将减少约3.8亿欧元，挣工资的女性占了其中的1.75亿到1.8亿欧元。这意味着每年的人均减税额为男子约55到60欧元，妇女约70欧元。”

联邦各部会、顾问委员会和其他机构与非政府组织进行不同形式的合作，特别是以财政援助的方式支持相关的机构和项目（调解中心、受虐待妇女庇护所、咨询中心、重大活动）。

联邦总理办公厅与“联邦体育运动组织的妇女”¹工作组合作，以便在体育运动组织的一般性协会和技术协会的所有机构中增加妇女的份额。

建议 227

目前适用的准入规则未显示出对**女性寻求庇护者或女难民**歧视的迹象。根据现行的法律，并依照《外国人就业管理法》，所有的女性寻求庇护者基本上均可以**进入劳动力市场**。不过，发放工作许可证取决于在劳

¹ www.bso.or.at。

动力市场需求的基础上对申请的评估。在此过程中，其他合法居住的第三国侨民和欧盟/欧洲经济区公民（不论性别）将得到优先权。

根据《外国人就业管理法》和《侨民法》，男女移民原则上在入境、居住和进入劳动力市场方面享有平等的地位。由于正在进行的一体化努力，以及法律和管理方面的变化（最新的变化是修正《2002年侨民法》），常驻女性移民进入劳动力市场的机会在持续改善，结果更容易进入。自2000年6月联邦经济事务和劳动部签发《**一体化法令**》以来，已进入奥地利与配偶或家人团聚的男女移民在得到工作许可证方面享受优先待遇。

自2003年年初起，移民及其配偶在奥地利合法居住五年之后便能得到居住证。这一证件给予移民不受限制地进入劳动力市场的权利，并使其就业更加容易，特别是对那些在奥地利生活了相当长时间而没有工作的移民。此外，居住证向居住与就业立法协调迈出了重要的一步。

根据确定最高人数的条例，在奥地利全境适用的外国人就业许可证的最高人数在特定的情况下可以超出。家庭暴力是这种特定情况之一。1997年（《联邦法律公报2》，第256期），这一规定引入确定最高人数的条例之中。先前旨在保护遭受家庭暴力侵害的男女移民的有酬就业的规定证明过于苛刻。

因此，2003年，这一条例得到补充（《联邦法律公报2》，第249期），现在执法机关报告施暴配偶（先前要求由刑事法院做出不得上诉的判罪）；或根据外国法律离婚（先前要求由国内法庭签发有罪离婚判决书）；或主管人员或机构，如医生、医院、调解中心、受虐待妇女庇护所或青年福利办公室等报告或确认的涉嫌家庭暴力，都将认为是有效的。

联邦卫生和妇女问题部设立了一个名为“妇女服务和女性移民融合司”的独立部门。该司致力于基础研究和使妇女在东道国奥地利受益的项目工作。特别关注放在女移民的社会经济和文化融合上。与此同时，最需要优先考虑的事项也出现，它们是：在进入劳动力市场和接受教育（特别是语言培训和对原籍国获得的文凭的承认），以及保健方面的平等待遇。

各州也发起行动，比如设立融合办公室、开设语言课程、为非政府组织工作人员提供有关《侨民法》事务的培训和指导、为女移民提供便捷的妇科保健服务。

建议 228

为了便利对**贩卖人口和贩卖妇女**提起刑事起诉，《奥地利刑法典》和《侨民法》在报告期内进行了修正并增加了新的条款。

《侨民法》第104条将“贩卖人口”定义为帮助外国人非法进入欧盟成员国或奥地利的某个邻国，如果

贩卖人口是为自己或他人获得经济利益所为，将被定为可依法处罚的罪行，最高可判处10年监禁。通过贩卖人口方式入境的外国人不作为罪犯的从犯处罚。

《侨民法》第105条将剥削非法居住在奥地利境内并深陷困境的外国人的行为定为可依法处罚的罪行。这里所说的剥削是指从外国人的活动中不断地得到收入。这种犯罪最高可判处10年监禁。根据这一条款，即使依据《奥地利刑法典》无法对贩运人口定罪，也可以对剥削行为采取司法行动。

贩卖妇女受害者干预中心的运行情况在第五次妇女报告中已经介绍，并在审查期内继续进行。另外，联邦卫生和妇女问题部对奥地利境内拉丁美洲女性移民协会提供了财政支持，该协会与欧洲移民妓女预防艾滋病/性病跨国项目网络进行合作。在欧盟内运作的这一网络致力于保护作为色情业者受到剥削的女性移民的人权。

2000年12月，奥地利签署了《联合国打击跨国有组织犯罪公约》及补充该公约的《关于预防、禁止和惩治贩运人口特别是妇女和儿童行为的补充议定书》。

2004年修正的《奥地利刑法典》（《联邦法律公报1》，第15/2004期，2004年5月1日生效）包含的第104条a款增加了一项针对贩卖人口的新的刑事处罚条款，它不仅限于以卖淫为目的的越界贩卖人口。对这种独罪新的法律定义包括以性剥削、通过非法移植人体器官的剥削和就业剥削为目的的贩卖人口。这一条款有助于执行《联合国预防、禁止和惩治贩运人口议定书》、《儿童权利公约关于买卖儿童、儿童卖淫和儿童色情制品问题的任择议定书》及《打击贩运人口框架协议》。《奥地利刑法典》第217条迄今一直在“贩卖人口”的标题下，将贩卖妇女和儿童定为可依法处罚的罪行。修订后，其内容未做变动，但标题更改为“以卖淫为目的的越界贩卖”。

奥地利加强了其执法机构与东欧和东南欧邻国执法机构的合作，其中许多国家都是贩卖人口受害者的原籍国。旨在使参与国执法部门工作人员获得敏感性的培训课程分别在奥地利和其他地方举办。这些培训课程的一个特别重点是努力将对贩卖人口的敏感性融入整个地区警察和司法部门的培训课程之中。此外，奥地利外交部还积极支持受害人保护设施，比如贝尔格莱德（塞尔维亚和黑山）的受虐待妇女庇护所（见第6条）。

建议 229

我们特别希望强调，对于在奥地利寻求避难的妇女，不存在法律或事实上的针对性别的限制。从法律角度讲并依照一般的法律意见（包括难民专员办事处的意见），对妇女（或男子）的迫害属于对社会群体成员的迫害。

2004年5月1日，《避难法》的一项修正案生效，它简化了避难程序，特别是与妇女有关的程序：

一项“家庭避难程序”被采用，它将申请范围从居住在奥地利的一名家庭成员根据《避难法》享有的保

护扩展至已经在奥地利居住的所有家庭成员，不必进一步调查。提供给一名家庭成员的最高级别的保护也将提供给其余的家庭成员。这一规定涵盖（首先是最高级别的保护）准予避难、辅助保护和避难者享有的法定权利。根据这一条款，有可能使家庭保持团圆，这主要是使妇女得到好处。

此外，家庭成员的避难申请现在合在一起处理，但对每个单独的申请分别审核。这产生了重要的后果，特别是对妇女，所有申请人必须分别接受问讯。因为在不同的文化背景下，妇女被强奸（或虐待）被认为对家庭名誉产生了伤害，而在大多数情况下，妇女并不是罪犯，但要承担这种名誉伤害的责任。在这种情况下对有关妇女单独问讯，将使她更轻松地说出她的痛苦经历。

此外，现已做出规划，今后已经被准许在奥地利避难的人的家庭成员可以根据家庭避难程序在奥地利大使馆提交避难申请。经过联邦避难办公室对数据简要审核之后，将向避难申请人签发入境签证，家庭避难程序将在奥地利启动。

根据《避难法》享受辅助保护的人的家庭成员也可以向其国内的奥地利使馆提交避难申请。不过，此类申请只能在获得辅助保护后的三年内尽早提交。

另外，所有声称性自主权受到侵害的避难申请人要经过一名同性别官员的问讯，这一规定沿用至今并得到延续。根据他们的要求，这些避难申请人可以改由其他人员问讯，并且必须能够证明被告知这项选择（在上诉程序中必须表明这项意愿，最迟在提起上诉时表明）。

此外，避难申请人有权要求问讯在不公开的场合下进行。

对于切割**女性生殖器官**（根据《奥地利刑法典》，这种做法一直被定义为身体伤害），《2001年刑法修正案》（2002年1月1日起生效）明确声明决不允许实施这种身体伤害，无论如何切割女性生殖器官都是一项可依法处罚的犯罪（见关于第2条的评论）。

一旦怀疑**工作人员对避难申请人任何形式的侵犯**，无论是否采取了《公共部门公务员管理条例》规定的惩戒措施，都将提出犯罪指控。任何嫌疑案件均将由刑事调查部门和刑事司法行政当局（检查官和独立法庭）的主管机构进行彻底调查。联邦内政部对此类调查结果显然没有影响力，它属于司法部门的职责范围。

建议 230

对罪犯的工作

- 2002年：完成了对男性性虐待者的工作，并在题为“对男性性虐待者的维也纳社会治疗方案”的小册子中公布了结果。有48名男子参与了这项示范项目，还没有一个人成为累犯；

- 2002至2004年：授权维也纳大学心理学系进行研究，详细制定出一项对累犯的诊断方案（为专家意见编写诊断标准和规范）；
- 2003年：授权维也纳男子指导服务局草拟一份在奥地利对门诊和住院治疗的性虐待人开展的、以受害人为中心的工作指南（目前正在编写）。
- 2004年10月的计划：就“青少年和成年男性和女性性虐待者方面的工作”开展国际调查。

为监狱官制定的旨在打击对妇女的暴力的培训措施

进一步培训方案包括指导和协助监狱官正确对待女囚犯，以防止男性和女性官员对监狱囚犯的暴力侵犯。

治疗措施

所谓的“性罪犯鉴定中心”允许对被定性犯罪的罪犯采用适当的治疗措施。力图阻止对妇女“骚扰行为”的有针对性的治疗措施也适用。

在联邦卫生和妇女问题部发起的、涉及2002年7月至2003年11月期间的“为暴力受害妇女提供保护的机构工作人员进一步培训”项目中，有18名授课人准备对相关社会心理和医疗专业人员进行培训，这些受训人均是负责接待成为暴力受害者的当事人和患者的工作人员。

联邦卫生和妇女问题部支助的几个妇女指导中心的工作人员具有不同的文化背景，这使得他们能够为移民妇女提供更好的援助和照顾。此外，一些国家补贴的机构专门处理与女移民有关的问题，其中的大部分都向暴力受害人提供指导。还有，一个为期二天、名为“妇女移徙和结构性暴力”的专题讨论会于2002年2月举行，联邦社会保障和民政部提供了部分经费。

关于对老年妇女的暴力问题，我们可以报告，一些专门处理对老年人暴力的组织在《反对家庭暴力宣言》的基础上形成网络。2002年，打击家庭暴力平台组织了题为“家庭背景中的暴力，隔代人共同生活”的会议。

在维也纳和下奥地利州，防止暴力项目在医院中实施。这些项目内容的详细说明见附件1。

法庭审判期间的专业社会心理和法律指导

为了改善家庭暴力受害人的处境，自2002年起，在法庭审判期间提供专业的社会心理和法律咨询。这种援助可由专业咨询机构提供，如儿童保护中心等。有关进一步详情，见第2条的说明。

报告的性虐待案件（《奥地利刑法典》第206条涉及对未成年人的严重性虐待，第207条涉及对青少年的性虐待）近年来略有减少（从2000年的722起报告案件减少到2001年的576起和2002年的558起）。在2002年报告的558起案件中，540人小于14岁，422人为女童（资料来源：联邦内政部统计数据报告）。

建议 231

请查阅第10条和第5条下引用的大量说明和数字。

建议 232

请查阅第10条下的评论。

另外，值得提出的是“平等待遇问题监察官办公室”是“亚马逊奖”年度获奖者评选委员会的一个常任成员。该奖项由一个名为“跳板”的青年妇女咨询中心颁发给在手工艺或专业领域中对女童的学徒培训做出榜样的公司。卡林西亚州监察官办公室的地区分部还参与了卡林西亚州政府发起的“行为榜样——女童利用机会”运动。在这一运动中，向创新职业和迄今以男性为主的工作中的女学徒给予了奖赏。

监察官办公室总部和地区分部的专家在职业和学术院校及女童咨询中心定期提供信息，比如在格拉茨州玛伐尔达，提供了劳动力市场的平等机会、《平等待遇法》及其可能的运用、女童在非传统领域中的职业和专业选择等信息。

为了增加各级学术岗位上的妇女人数采取的积极行动

《1993年联邦机构平等待遇法》明文规定，申请高级别岗位或职务的妇女，在与最优秀的男性竞争者具有相同资格的情况下优先得到任命，以符合联邦各部会和部门的核心单位签发的“提高妇女地位计划”的规定，直到妇女在高级别岗位/职务上所占比例至少达到占此类岗位/职务人数的40%。

此外，《联邦机构平等待遇法》规定，必须优先允许妇女参加基础培训和进一步培训课程，使得她们能够按照“提高妇女地位计划”的规定，获得更高级别岗位/职务所必备的技能。

有关进一步详情，参见第4条下的评论。

建议 233 和 234

关于“受雇妇女和男子的收入”的研究（2000年，联邦经济事务和劳动部）构成了现行活动的基础。

随后进行的研究项目“妇女和男子的就业和收入”是为了分析在结构变化的影响下有酬就业的各种机会，

并评估“国家就业行动计划”。这一项目的结果于2002年发表。

与性别有关的收入差异的原因多种多样，在职业类型基础上工作时间的分布起着决定作用。妇女，即使是全职就业，在10个收入档次中排在最低的4档中，因此比男子更多地占据着低收入的岗位。然而，总的来看，男子的收入还在不断增加，妇女的收入曲线在工作生涯的中心区显示出波动，这主要可能是育儿期引起的。另外，这一曲线显示出在总体上妇女随着年龄的增长，其收入会降低。

一年两次的《一般收入报告》构成了重要的数据资源，其数据来自于对工资税统计数据评估（小时工资的数据还未得到）：

全时雇员完整工作一年的总收入

年份		女	男	差异
2000	平均	25 480 欧元	35 530 欧元	28.3 %
2001	平均	26 250 欧元	36 480 欧元	28.0 %

资料来源：2002年一般收入报告，维也纳审计法院。

在研究项目“**非歧视性职业评估和工作组织**”的实施过程中，制定了“同工同酬和同值工作同等报酬”的方针。这一方针提出了同值工作同等报酬的原则和随之产生的如何定义同值工作的问题。让处理这一问题的人员知情和敏感是相当重要的，这也是将这一方针纳入“2003年国家就业行动计划”的原因。

根据修订男女平等待遇指示的2002/73/EC号指示，欧盟成员国有义务积极地追求两性平等目标。

《奥地利劳资关系法》规定了提高妇女地位方案的工厂任择协议（《劳资关系法》第97条第1款，第25项）。因此，社会合作者能够为两性平等做出积极的贡献。

2002年1月至2003年3月实施的“同酬项目”将重点放在厂内及行业内为了尽量消除两性报酬差距能够提供何种可行的选项问题上。平等待遇问题监察官办公室作为瑞典姊妹组织平等待遇问题监察官办公室的一个合作伙伴参与了该项目。这一项目是根据“2001至2005年欧盟两性平等问题共同体框架战略方案”实施的。

在该项目下，钢铁工会和纺织工会提出了一项综合改革方案，在此过程中，对2001年年初至2002年年底订立的全部39个集体协定进行了两性平等分析。方案报告包含了为达到男女报酬平等目标所提出的一些建议。这些研究成果在名为《树立一个榜样——将性别观点纳入集体协定的主流》的手册中进行了概述，并将用于工资标准的谈判之中。

非全时就业

非全时就业在过去20年持续增加，当今奥地利的非全时工人超过50万。非全时雇员中的绝大多数为妇女，约为85%。

“奥地利的非全时就业和工作性质，现状和潜力（2003年）”的调查，除其他之外，显示出以下情况：目前从事非全时工作的受访妇女中有70%表示她们从事非全时工作是因为家庭状况。相比之下，10%以下的受访男子提到这是他们从事非全时工作的原因。男性非全时工人主要是在接受基础和继续教育或培训，以及希望有空闲时间或希望能够从事其他活动（共有53%的受访者表示这些是他们从事非全时工作的原因）。这一调查结果显示了迄今尚未利用的高质量非全时就业的潜力。这将对减轻非全时工作带来的不利因素和提高工作质量发挥重要的作用，特别是提供给有子女妇女的工作。

2004年6月，国会通过了政府关于“**父母从事非全时工作的权利**”的法案。希望自2004年7月1日起生效的这一新法案将对提高非全时工作的质量和结构做出重要贡献，并帮助妇女再就业，增加男女兼顾工作责任与家庭义务的机会，提升母亲的职业机会。

我们还提议参见第11条第2项和第12条下的说明。

奥地利公共就业服务

“奥地利公共就业服务”界定了清晰而可计量的男女平等地位的目标。这些具体的目标纳入了“长期计划”，并构成了劳动力市场政策指标的组成部分。这些目标是：

- 使妇女的劳动力参与率与男子看齐。

政策：

- 鼓励建立托儿设施，以支持有子女的妇女；
 - 帮助因照顾子女中断职业并希望再就业的妇女；
 - 促进妇女参与教育和培训方案并提高专业/职业的培训水平。
- 提高妇女的就业水平和防止妇女失业，确保男女在劳动力市场中机会均等。

政策：

- 帮助妇女努力兼顾工作责任与家庭义务；
 - 提高妇女专业/职业定位（重新定位）的水平；
 - 促进妇女提高技能和创立职业领域中面向未来的工作岗位；
 - 寻找工作时间灵活、能够保障妇女生活的工作岗位。
- 保证男女可平等地从事所有职业和专业，并在所有职位上男女分配公平，以便缩小男女的收入差距。

政策：

- 增强妇女的专业/职业技能和资格；
- 帮助妇女选择专业/职业/培训，在她们选择的不同领域扩展职业范围；
- 促进妇女就业，保证其生活手段；
- 促进妇女参与单位内培训方案和提高专业或职业技能计划。

按照总体目标，劳动力市场支助方案中有50%的参与者必须是妇女，方案总支出的50%必须用于女性参与者。

由于在管理和规划政策中连贯执行了将性别观点纳入主流措施，“奥地利公共就业服务”已成为奥地利的行为榜样。

此外，“奥地利公共就业服务”扩展了其指导服务，为希望再就业的妇女提供职业指导，改进了为年轻妇女提供的职业信息和职业定位方案。

儿童保育设施

在2002至2003年报告期内，奥地利有12 073名儿童进入托儿所、209 584名儿童进入幼儿园、38 580名儿童进入日托中心、7 328名儿童进入了接纳不同年龄段儿童的儿童保育设施。

因此，2002年儿童进入儿童保育设施的比例达到一个新的记录，也就是注册进入日托中心的儿童数量占同年龄段居民人口的百分比达到了新的记录。因此，2002年有81.6%3-5岁儿童进入托儿所，而在五年前，这一比例要低8个百分点。在3岁年龄组中，入托比率大幅度上升，而五年前，为48.8%，即近一半的孩子进入

儿童保育设施，到2002年，这一数据攀升到61.6%。

在2岁以下年龄组及学龄儿童中，入托率也大幅度上升。五年前，18个婴儿中只有一个进入幼儿园，而2002年每11个婴儿中就有一个。在6-10岁的年龄段中，1997年每15个儿童中有一个在日托中心注册，而2002年每12个孩子就有一个。奥地利一些地区缺乏儿童保育设施，在过去几年中也迅速减缓。2002年，家长们认为对于15岁以下的儿童，儿童保育设施中缺少47 800个空位。增加学龄儿童空位的要求最为强烈，共缺27 100个。在3岁以下年龄段中，需要增加14 700个空位，在3-6岁的年龄段中，需要增加空位6 000个。对于已在儿童保育设施注册的42 000名儿童，家长希望增加更为灵活的选择。

家庭能力：2002年9月，联邦社会保障、民政和消费者保护部发起了“家庭能力——工作更加成功的关键”项目，从那时起，已有15个家庭指导机构参与。这一项目为父母提供了在再就业之前提高其技能的机会。该项目的中心要素是对每个求职者的潜能进行分析，找出通过在家准备而获得的关键技能。对每个求职者的潜能进行分析是为了增强打算再就业人员的自信心，使他们获得重要的竞争优势，使他们在申请工作和开始一份新工作时受益。

国家部会、部门和机构以及各州所采纳的提高妇女地位计划旨在促进相关部门所雇妇女的职业发展机会（见第4条）。

各州也积极实施各种旨在改进妇女就业机会的行动。以下是一些实例：

维也纳市，对选择工作的中青年妇女给予进一步支持，对从事中青年妇女职业指导活动或为希望再就业妇女提供援助的妇女组织发放补贴（如维也纳的“跳板”组织）。1999年，一项维也纳妇女预报指标以“工作世界”为标题制定完成，2000年，另一项妇女预报指标则集中于“工作场所中的保健”。网站www.teilzeit.cc面向中小型企业和商业咨询公司，努力鼓励公司在资历要求高的专业/职业领域和管理岗位上增设非全时工作岗位。网站www.alleinerziehen.at是为了向维也纳的单亲父母提供有关生活境况的信息而建立的，如提供与配偶分居、共同监护、补助、托儿津贴、育儿假、求职等信息。

“维也纳雇员促进基金”为许多基础和高级培训方案和就业计划提供资金，执行增强中青年妇女在劳动力市场中的竞争力的项目、面向希望再就业人员的方案、信息技术普及计划、制订满足性别需求的培训大纲等。1999年4月，“维也纳企业管理局”设立了妇女帮助接待处，即为有意创业的妇女提供咨询的中心。2002年，妇女占所有创业者的35%（资料来源：维也纳经济会）。

行动代替言辞是奥地利的一项倡议，旨在采取适合性别特性的措施，改善在职妇女的状况。这一倡议的一个亮点是一年一度的竞赛“最照顾妇女和家庭的企业”。最初的计划是仅在施蒂利亚州推行这一基本主张，

但“行动代替言辞”很快在奥地利全境引起极大关注，因此维也纳、下奥地利、布尔根兰、卡林西亚和福拉尔贝格等州也设立了地区委员会。

妇女创业中心（**施蒂利亚州**）：这一倡议的目标是为自营职业的新文化做出贡献，推动企业家活动，尤其是在妇女当中，特别侧重于年轻的女企业家。这一倡议的中心在于与商业和人员有关的服务企业的能力提高上，使之能够更有效地迎接市场挑战。

关于进一步情况，请查阅第10条和第11条下的评论。

建议 235

根据《平等待遇法第四修正案》（《联邦法律公报》，第44/1998期），2000至2002年间，平等待遇问题监察官办公室地区中心相继成立，这使得人们更易于上访监察官办公室。2000年，施蒂利亚州成立了一个地区办公室；2001年，卡林西亚州设立一个地区办公室；2002年，另一个地区办公室在上奥地利州建立。所有这些中心均负责处理本州内发生的案件。

因此，平等待遇问题监察官办公室目前由总部和四个地区中心组成，这使得该办公室能够在很大程度上就近向那些根据《平等待遇法》认为受到歧视的人员提供建议和支持。由于在距受歧视人员住地合理的距离内就能提供咨询和支持服务，监察官办公室处理的案件数量猛增：根据相关的统计数据，2000年有850起新案件记录在案，到2001年这一数字上升到1 548宗，2002年上升到2 118宗。

《2001年平等待遇法修正案》

在《平等待遇法修正案》颁布之前，平等待遇委员会女主任只具有名誉地位。根据该修正案（《联邦法律公报》，第129/2001期），该法令的条款经过修改，委员会女主任不再从事实际工作，以便能够行使其职能，同时作为公务员领取正常收入。此外，法律中确定了女主任指示的独立性和自主性，并设立了副主任一职。结果，平等待遇委员会开会的频率增加，有助于处理更多的案件和加快结案速度。

《平等待遇法》的订正或重大的修正

在报告期内，奥地利对《平等待遇法》一项重要的修正案进行了深入细致的准备工作。目前正计划实施欧洲议会和欧洲理事会2002/73/EC号指示，该指示必须在2005年10月前执行，修正关于在就业、职业培训和提升、工作条件方面实施男女平等待遇原则的76/207/EEC号委员会指示（平等待遇指示）。另外，根据欧洲联盟条约第13条，实施两项反歧视指示，即不论种族或民族血统，贯彻平等待遇原则的理事会2000/43/EC号指示（反种族歧视指示）和在就业和职业中建立平等待遇总体构架的理事会2000/78/EC号指示（平等待遇框

架指示），它禁止基于宗教信仰或意识形态、残疾、年龄或性取向的任何歧视。

为了保证法律的确定性、清晰性和易读性，奥地利将通过两项法令：目前适用的《平等待遇法》将，改名为《管理平等待遇委员会和平等待遇问题监察官办公室的联邦法》（GBK/GAW-Gesetz），通过修正以满足欧洲联盟指示的要求，并增加制度和程序条款。此外，奥地利将通过《联邦平等待遇法》，它将采用目前适用的《平等待遇法》中的实质性条款，并将依照相关指示，扩充其内容。

改组平等待遇委员会的计划正在执行之中。今后委员会将包括三个理事会，第一理事会负责保证男女在工作场所的平等待遇；第二理事会负责监督工作场所是否不论种族、民族、宗教信仰、意识形态、年龄或性取向实行公平对待；第三理事会负责保障在其他领域中不论种族和民族实行平等待遇。在执行这一方案时，平等待遇委员会的权力将从迄今只限定在保证男女在工作生活中的平等待遇，扩展到更广的领域。

设想中的事项特别包括骚扰（滋扰）事件中对歧视的法律定义；在有关歧视的法律诉讼中降低证据标准（举证要求）；以及强制推行一项禁止歧视令，即禁止置人于不利地位（与受害人申诉有关），作为一项更有效地保护当事人免受歧视的措施。此外，这一法律的适用范围将扩展至准工资就业，将定义间接歧视条款，对于违反职业招聘广告中不分性别公平对待规定的雇主进行惩罚性制裁，并将对违反两性平等规定造成的损害进行重新定义。这一议案由奥地利国会通过，自2004年7月1日起生效。

同时，于2004年7月1日生效的《联邦机构平等待遇法修正案》执行上述欧洲联盟指示和加强该法的实施。其中包括：

1. 扩充了《联邦机构平等待遇法》中有关歧视的法定要素，以便执行经修订后的欧洲联盟平等待遇指示并根据欧盟公约第13条执行反歧视指示，排除了基于残疾的歧视的法定要素；
2. 扩大了该法令的应用范围，包括了与奥地利国家部门签订准自由应聘合同的人；
3. 通过了“直接和间接”歧视术语的明确定义；
4. 引入了两项反歧视指示中规定的性骚扰及各种基于歧视因素的骚扰的法定要素，降低了这些歧视类型的举证标准；
5. 确定了男女有效平等的目标；
6. 提出了执法措施，包含了修订的欧洲联盟平等待遇指示和两项反歧视指示所要求的赔偿规定；
7. 降低了指控歧视时的举证要求；

8. 引入相关条款，宣布因受害人提出歧视控告而将其置于不利处境的任何敌对行为为非法，以便加强对歧视受害人的保护（同样适用于证人），执行修订的欧洲联盟平等待遇指示和两项反歧视指示。

建议 236

在报告期内，应领养恤金估算额经过几次变动，情况如下：

2000年：托儿期延长。自2000年起，每月托儿费的分摊基数提高到法定最低养恤金金额。4周岁以下儿童的托儿期均可得到应领养恤金金额的缴款抵免。

2001和2002年：以有利条件得到连续社会保障金的选择增多。得到连续的社会保障金是帮助那些因为照顾子女而中断义务性社会保障计划的人们：如果他们是为了抚养一个根据《联邦抚养补贴法》或《州抚养补贴法》而有权领取至少第三级护理补贴的近亲，或是他们全身心地在家中抚养近亲，构想由雇主为此项保险缴纳的款项现在由国家支付。因此，亲自抚养的人员不需向社会保障费支付分摊基数为22.8%的全额缴款，而仅仅缴纳10.25%。这一新安排的受益者主要是妇女，因为她们占了家庭中完成抚养工作的大部分，并且有时为了能够抚养儿童甚至准备（或被迫）放弃工作。

随着育儿津贴的推出，法律中明确载明了此项原则：对于每个儿童，母亲在领取育儿津贴的18个月育儿期中有权领取养恤金（参见第13条a款）。

2003年：《2003年预算执行法》第73条（《联邦法律公报》第71/2003期）：

- 改进了育儿期的缴款抵免：

自2004年1月1日起，分娩后的头24个月（比先前的法律规定多6个月）属于应领取养恤金的时期，如果母亲在此期间申请育儿津贴。（《一般社会保障法》第236条第4款a项）。

- 增加育儿期的分摊基数：

育儿期的分摊基数以每历年2%的比例增长，因此自2028年起，此基数相当于单身者补偿性津贴标准费率的150%（《一般社会保障法》第239条第1款和第607条第6款）。

另见第11条第1款e项。

建议 237

妇女保健中心寻求减轻在妇女维护自身健康的机会方面社会决定的不平等现象，因此她们得到了联邦卫

生和妇女问题部根据现有的预算提供的补贴。除了已有的四个中心之外，1999年又有两个妇女保健中心成立（卡林西亚的妇女保健中心和维也纳的FEM sud）。

2001年4月，一家独立的妇女保健联邦编制单位成立，其目标是将性别观点引入公共卫生部门。基于卫生组织有关起草妇女健康状况国家报告的建议并依照卫生组织的指导方针，奥地利全国妇女健康状况报告已经修订。此外，还编写了一份以青少年女性饮食失调为主题的宣传手册。

研究项目“奥地利的贫困妇女，妇女与公共卫生”（2002年）和“健康与疾病危险”（2003年）分析了影响妇女健康的社会经济因素。以妇女健康为焦点的活动涉及了对妇女暴力及妇女健康问题，并将中心放在发展有关增强妇女健康的新观念上。

关于医院的档案，对于所有与患者有关的数据和医院非医务人员的数据都加以收集并按性别分列。

建议 238

正如第7条的评论指出的，妇女在政治实体中所占的比例有所提高。在报告期中，既没有对现行的法律进行修订，也没有通过新的法律。

建议 239

经平等待遇问题监察官办公室和平等待遇委员会女主任与联邦司法部多次联系，信息技术协助完成的、奥地利劳动和社会保障法庭审理的涉及《平等待遇法》案件的全部诉讼记录工作目前正在进行。第一次对2003年9月1日至2004年1月31日期间记录的数据进行的统计评估显示，只有三起处理平等待遇案件的法庭诉讼悬而未决。

根据联邦司法部于2002年12月18日签发的命令（JMZ6171/166-PR.5/2002），为了扩充司法行政的文献，所有涉及违反《联邦机构平等待遇法》或《平等待遇法》、经法庭做出不可上诉裁决的案件都必须在“平等待遇”标题下归档或记录。这种资料可免费在因特网上访问（RIS=Rechtsinformation des Bundes，<http://ris.bka.intra.gv.at>）。在有了这一技术前提条件后，现在可以在司法行政中记录所有案件并查明涉及《联邦机构平等待遇法》和《平等待遇法》案件的诉讼。

奥地利统计局（Statistik Austria）的任务是在联邦数据统计领域提供技术服务（《2000年联邦统计法》第22条）。它每季度进行一次“微型普查”形式的调查²，其基本形式是提供关于奥地利人口的重要信息。另

² <http://www.statistik.at/mikrozensus/gratis.shtml>。

有处理选定主题的具体方案（如与保健、家庭、身体伤害和工作生活、给予家庭成员照料、家务管理、儿童保育、终生学习、信息和通信技术有关的问题）。所有这些调查都包含按性别划分的数据。

进一步的调查统计已授权并得到（联合）资助，其中包含按性别划分的宝贵数据。它们是EU-SILC（收入和生活条件的社区统计）、儿童日托中心统计、ESSOS（社会保障统计）、社会福利统计、消费者调查和收入报告。

按照联邦社会保障和民政部及联邦教育、科学和文化部关于搜集按性别分列的数据的联合授权，奥地利统计局编写了“与性别有关的差异”报告，于2002年发表。该报告统计分析了以下领域与性别有关差异：人口结构/生活方式、教育、有酬活动、收入/生活水平、健康、休闲活动、家庭劳动分工、机构资助、欧洲联盟比较等。该出版物（包括光盘）可免费获得，也可从因特网上得到。³

在“femtech（研究和技术领域的妇女）”方案框架内，一个女专家数据库正在建立。该数据库将包括科学技术领域国内外专家的姓名和地址，从而提高妇女的形象，使得在评判委员会、专门小组、讨论会等中任命性别均衡的专家成为可能。

建议 240

正如第10条第c款中介绍的，“妇女与技术”项目（后续项目）在完成后，将作为一个自我支持的网络向妇女提供信息技术领域中更佳的职业机会。

《提高妇女在科学领域中的地位白皮书》中建议的25项措施在报告期内有一些已经执行（参见第10条c款）。

研究项目“工资就业中的男女收入情况”和“非歧视性职业评估和工作组织”提供了相关数据，在此基础上钢铁和纺织工会精心策划了一项综合改革方案（见建议233和234）。

建议 241

依照“公民教育”的教育原则，人权教育服务中心帮助奥地利所有学校的教师教授人权课程。在个人指导的同时，信息和服务范围在持续扩大。通讯《人权教育》每季度出版一次，其中一期专门讨论妇女人权问题（第5/2000期）。

在奥地利担任人类安全网主席国期间侧重于妇女人权：奥地利积极支持国际社会对这一领域的承诺。在

³ <http://www.statistik.at/neuererscheinungen/geschlechtdisparit.shtml>。

政治和社会的所有领域，妇女的权利必须得到尊重，以保证有效地保护她们。从这个意义上讲，人权教育极为重要。在2002和2003年奥地利担任人类安全网主席国期间，一份题为《理解人权》的人权教育手册编写完毕并经过网络中合作过的部长通过。该手册可在全球范围内使用，由13个模块组成，其中之一专门涉及妇女人权。目前正在翻译成世界各大语言的该手册，已由联合国秘书长及从事各方面人权教育的各类国际组织推荐给国际社会各个国家。

奥地利在担任人类安全网主席国期间的另一项与妇女人权特别有关的活动是起草一份在武装冲突中保护儿童的政治文件，该文件还提出了冲突后局势中青少年女性参与建立持久和平进程的问题。

建议 243

为了宣传《消除对妇女一切形式歧视公约》及所附的《任择议定书》和《北京行动纲要》的内容，相关的信息放在联邦卫生和妇女问题部妇女司网站上。奥地利的第三、第四和第五次国家报告，包括消除对妇女歧视委员会的建议，在报告期内也公布在妇女司网站上。报告的印刷版向公众免费提供，提出要求即可从主管部门得到。

此外，联邦妇女问题部部长在其2000年6月20日向部长会议提交的报告中，向奥地利联邦政府通报了参加第二十三届消除对妇女歧视委员会会议的情况及会议内容。

2. 公约执行情况

第 2 条

奥地利对《公约》第5条和第7条的保留已撤回（见关于建议219的评论）。此外，2000年，奥地利共和国批准了《消除对妇女一切形式歧视公约任择议定书》并开始在国内法律中执行（《联邦法律公报3》，第206/2000期）。

本报告提及先前的报告，特别是它们包含的关于奥地利宪法和法律状况的信息。**报告义务**（依照《平等待遇法》第10a条，每五年向国会提交的奥地利平等待遇状况和发展的报告；联邦政府关于消除对妇女歧视的报告，《联邦法律公报》第837/1992期；关于联邦机构中实现平等待遇和提高妇女地位进展情况的联邦政府平等机会报告，其法律依据是BGBG第53条第4款（《联邦法律公报》，第100/193期，后经第16/1994、43/1995、522/1995和375/1996号公报修正），以及联邦妇女问题部部长颁发的管理条例（《联邦法律公报》，第774/1993期）；关于实施《平等待遇法》的联合报告（《联邦法律公报》，第108/1979期），特别是有关平等待遇问题监察官办公室的业务、活动和意见，提交委员会的诉讼和委员会依照《平等待遇法》第10a条进行的其他活动）确保两性平等政策的执行情况得到定期评估。

除了采取特别的**平等权利行动**（另见第4条中“提高妇女地位计划”），奥地利还着眼于将**社会观点纳入主流**，将其作为实现两性平等的一项战略。根据2000年7月11日部长会议的决定，联邦政府将致力于把性别观点纳入所有决策领域的主流。与此同时，各州政府在所有的州级决策领域也通过了将性别观点纳入主流原则（欲知进一步情况）见第4条。

在提交给2001年5月2日部长会议的一项动议通过后，联邦政府决定在所有部会和部门中将特别注意**语言使用的性别敏感性**。奥地利联邦政府在本届立法期的计划规定了在公共文件中注意语言使用的性别敏感性。

此外，在《1990年维也纳青年福利法》的最新修正案（《维也纳州法律公报》，第35/2001期）的措辞中，对人员称呼有意地选择了阴性形式，将其作为起草法律时体现妇女平等的象征。

第2条a款

该款中提及前期报告中介绍的《平等待遇法》和《联邦机构平等待遇法》、平等待遇委员会、平等待遇问题监察官办公室及平等待遇官员（另见关于建议235的评论）。

适用于各所大学的具有宪法法律地位的条款（《**联邦大学组织法**》**第39条第2款**，1993年规定了采取临时特别措施促进男女事实上的平等）规定了这种暂行特别措施不得视作《联邦宪法》第7条第1款规定的不平等待遇。

经过《联邦法律公报1》，第68/1998期对《联邦宪法》的修正，以下条款作为第7条第2款列入《联邦宪法》：“联邦、各州和各社区应致力于男女事实上的平等，并允许采取各种措施旨在促进男女事实上的平等，特别应消除现有的不平等现象”。

通过《联邦法律公报1》，第68/1998期对《联邦宪法》的上述修订，大学法律不再需要列入特别条款，制定出旨在促进事实上平等的临时特别措施。不过，《1993年联邦大学组织法》中包含的具有宪法法律地位的条款在进一步通告发布前仍将有效。

《联邦大学和大学学业组织法》（《2002年大学法》）构成了一个新的大学法律框架，替代了现行的有关法规（详情见第10条）。

对平等待遇州级法律的修正

- 经过《下奥地利州平等待遇法》的第二次修正（2002年3月第2060期州法律公报），劳工法庭诉讼中的举证责任由雇主承担，其各州也都采纳了这一规定；

- 《卡林西亚州平等待遇法》第56/1994号修正案（第62/2001期州法律公报）于2001年9月生效；
- 适用于地方当局雇用的妇女的《上奥地利州平等待遇法》自2000年1月1日起生效，适用于该州雇用的妇女的平等待遇法自1995年起生效；
- 《维也纳州平等待遇法》（W-GBG，维也纳州第18/1996期法律公报）的第三份修正案（维也纳州第21/2001期法律公报）规定，如果公共机构某个部门的某个特定服务类别的女职员在高级岗位（职位）中所占百分比少于50%（先前为40%），将视为此部门妇女任职者不足。在这种情况下，该法律规定在招聘广告的文字中应说明特别欢迎妇女提出申请；
- 经过对《1994年服务法典》的第15次修正（维也纳州第37/2003期法律公报），性骚扰受害人被赋予以下新的权利：在接受询问时一名受害人信赖的人员可以在场、取消损害赔偿费的最高限额、将提交损害赔偿的期限从6个月延长至3年、保护担任平等机会联系人的妇女免遭解雇、下岗或转岗；
- 《维也纳州平等待遇法》的第六份修正案（维也纳州第38/2003期法律公报）为维也纳州雇用的教师建立了特别的机会平等部门（平等待遇委员会、平等待遇官员和平等机会联系人）。

第2条b款至f款

除了在提交消除对妇女歧视委员会的奥地利第五次定期报告中详细介绍的措施外，2000年1月1日生效的《联邦机构平等待遇法修正案》（《联邦法律公报1》，第132/1999期）规定了旨在更有效地消除歧视和进一步提高妇女地位的跟进措施。

最为重要的修正与以下几方面有关：

- 扩大了《联邦机构平等待遇法》的适用范围，包括了非联邦政府雇用的文理科大学的某些职员（大学的申请人和学生、非联邦政府雇用的行使这种职能的大学讲师、大学助教和客座讲师）；
- 在全国的所有职位和岗位的招聘广告中必须说明职业发展的详情；
- 有目标地鼓励妇女申请空缺职位，包括依照《空缺职位广告法》不必刊登广告的工作岗位；
- 阐明雇员因其职业或培训受到第三方性骚扰，但雇主并无过错明确构成了性别歧视，因此属于平等待遇委员会的职权范围；
- 确定一项强制性要求，即公共机构管理委员会中任命妇女的比例在任何情况下都必须相当于妇女在各个公共机构所占的比例，一旦出现尽管有比例规定而没有任命妇女的情况，则应允许妇女代表以

顾问身份参与；

- 制定了符合欧洲联盟法律的制裁条款，废除了在招聘或职业晋升中因性别原因受到歧视的损害索赔的赔偿额上限；
- 降低了提交平等待遇委员会案件的举证责任（表面证据足够），包括涉嫌性骚扰的案件；
- 取消了因国家机密而不必履行提供情况义务的限制；
- 扩大了对平等待遇官员、工作组成员和平等机会联系人进一步培训的机会。

欧洲法律的执行情况

- 一份关于执行2002年9月23日2002/73/EC号指示的政府法议案草案已提交国会，该指示修正了在就业、职业培训和提升、工作条件等方面执行男女平等待遇原则的76/207/EEC号委员会指示（见建议235）；
- 计划重新编纂《联邦机构平等待遇法》同样也包含了相关的措施，它们充分考虑到妇女的特殊需要，特别是在上述欧洲联盟指示的执行和改进落实此项法令所赋权利的方面（见建议235）；
- 欧洲联盟2001/19/EC号指示通过《联邦医疗工作法第五份修正案》（《联邦法律公报1》，第140/2003期）中规定的医院实习医生非全时工作规则加以执行（见第12条）；
- 欧洲联盟96/34/EC号指示在《保护产妇法》和《育儿假法》修正案（《联邦法律公报1》，第153/1999期）中予以执行（见第11条第2项）；
- 根据欧洲联盟EC公约第13条的规定，在获得和提供食品及服务方面男女平等待遇原则，一项新的欧洲联盟指示发布。执行此指示的准备工作将由一个欧洲联盟委员会工作组于2004年进行。

第2条e款

自2003年7月1日起，《2002年联邦公共合同签订法》（《联邦法律公报》，第99/2002期）已制定了奥地利公共合同签订的统一规定并被视为促进妇女就业的一项工具。作为“签订程序的通则”，该法令明确表明“妇女就业”和“执行其他社会政治利害关系的措施”将在签订公共合同中予以考虑。该法令进一步详细说明了如果在以下方面所采取的考虑到妇女特殊需要的措施中“特别”纳入了“这类”措施，这一点便能够实现：提供的服务说明、技术规范的界定、具体签订标准的界定（特别是对妇女）或合同条件的界定等。

《联邦公共合同签订法》还包括了旨在将妇女的特殊状况纳入签约程序的特殊阶段的一些选择和/或义务。关于评估企业的可靠性，第51条第4款规定，那些在开展商业活动，特别是在劳工和社会法律领域犯有

严重侵权行为的公司将被强行排除在外。该法令还将遵守劳工和社会法律的规定作为在奥地利经营的一项强制性要求（另比较第71条中强制执行国际劳工组织公约的目录），并提供了在履行合同中为提高妇女地位而确定特殊条件的可能性（比较第80条第1款第14项）。这些法律选择和/或义务适用于《联邦公共合同签订法》范围内适用的所有合同（即不论欧洲联盟法律定义的阈值）。

第2条g款

有关性犯罪的刑法和诉讼

根据《2001年刑法修正案》（《联邦法律公报1》，第130/2001期），强奸和对青少年严重性虐待，如果造成致命后果，将处以终生监禁；其他情况下将判处10至20年监禁；（见下文）。

在性侵犯方面对奥地利刑法的修订在《2004年刑法修正案》继续进行（StRÄG 2004，《联邦法律公报1》，第15/2004期，见下文及建议228）。这一法令特别重视保护未成年人免受性剥削，规定扩大有关儿童色情制品和滥用职权的罪行范围，并规定对鼓励未成年人卖淫和利用未成年人制作色情材料的行为进行处罚的条款。

影响妇女的更为重要的改变是：关于贩卖人口罪行的新规定（另见关于建议228的评论）、婚姻内外的胁迫和性胁迫在该法律之下的平等对待、确立了一项新的性骚扰罪。

刑事诉讼期间对受害人的支助

报告期内，在刑事诉讼期间提供社会心理和法律指导的服务得到进一步发展。试点项目“在刑事诉讼全过程中向受虐待女孩、男孩和青少年提供社会心理和法律支助”于2000年完成。自2000年年底起，在刑事诉讼期间向受到身体伤害或性侵犯的儿童、青少年和妇女提供社会心理和法律咨询的服务得到公共基金的资助。

2001年，联邦社会保障和民政部内成立了在刑事诉讼期间援助受害者的部会间工作组。该工作组精心制定了在刑事诉讼期间向受害者提供援助的统一标准（一项为儿童和青少年，一项为妇女），并形成了一个建立组织完善、覆盖全奥地利的受害者支助系统的设想。此外，还为受害者支助指导员的培训、跨学科研讨会和建立合作机构提供了公共基金。

《联邦预防家庭暴力法》

《联邦预防家庭暴力法》于1997年5月1日生效。该法律的适用范围已在奥地利提交委员会的第五次定期报告中进行全面介绍。

《2003年执行法修正案》（执行令EO——2003年11月，《联邦法律公报1》，第31/2003期）于2004年1月1

日起生效。其中有关防止家庭暴力强制令的条款（执行令第382条b款和d款）根据现行法律的实施经验，得到了改进。

根据新的司法状况，符合执行令第382条b款的保护措施现在扩大到同一家庭或类似家庭关系中与（潜在）犯罪人共同生活或曾经共同生活的所有人（在此之前这种保护措施只适用于特别列出的人群，而且仅限于在实施强制令之前三个月内一直与（潜在）罪犯共同生活的人员）。

新的修正案对“近亲”的全面解释主要是为了扩大保护人员的范围，尤其是那些超出同居伴侣狭隘定义的人员。废除三个月的时限是基于原先同居人员之间的情绪在三个月之内不可能平静下来的考虑，并为了保证防止暴力而不管法庭的最后期限，特别是一些案件涉及的时间很可能是长期的，比如拥有共同子女。

此外，为了保证加强和更有效地执行根据执行令第382b条第2款规定的强制令（禁止犯罪人停留或访问某些特定地点的禁止令，“不可侵犯区域”），2003年11月的执行令规定今后公共执法机关也可以执行这些强制令。

《奥地利刑法典》第90条：**切割生殖器官**

根据《奥地利刑法典》第90条第1款，经受伤或危及方的同意，只要不构成对公共道德和风俗的破坏，伤害身体或危害身体安全的某项行为不属违法。不过，《2001年刑法修正案》增加的第3段规定，不得同意故意导致永久降低性感觉而对生殖器进行的切割或其他损伤。笼统地概括在“**切割（女性）生殖器官**”条目下的任何伤害行为的应允永远属于非法。在排除了以同意为理由之后，这一新段非常明确地规定了此类对生殖器的伤害在任何情况下均构成了对公共道德和风俗的破坏，因此成为可依法处罚的犯罪（另见建议229）。

对性犯罪更严厉的处罚

根据联邦内政部2002年的刑事报告，大约96%的强奸受害者和大约79%的儿童性虐待的受害者是妇女或女童。考虑到这种情况，对强奸和儿童性虐待的处罚规定尤其可以视为是保护女性免受暴力和歧视的规定。在报告期内，《2001年刑法修正案》加重了对造成致命后果的强奸和严重的儿童性虐待犯罪的处罚，因为被定犯有这种罪行中的任一种的罪犯，现在可以被判终生监禁（造成致命后果的抢劫罪一直这样定罪）。

《2004年刑法修正案》——婚内强奸

鉴于近来对个人人格及其性自主权的敏感性有了显著增强，先前适用于婚姻/同居关系中强奸和性胁迫的特权待遇被完全废除。在上述《2004年刑法修正案》方面进一步执行了措施，以扩展罪行范围和/或采取更为严厉的处罚，包括：

条款用词中性化的规定列入《刑法典》的第100条（“诱拐一名不情愿或无助的妇女”），废除了事后结婚作为免罚理由的条款。

- 通过合并经修订后的《刑法典》第201条第1款和第2款，废除了两种强奸手段之间的差别：一种是使用极端武力和/或严重威胁生命安全的手段，另一种是使用其他武力、非法监禁和/或威胁生命安全的手段；
- 将依照《刑法典》第202条对性胁迫的处罚从三年监禁增加到五年；
- 制定了一项防止性骚扰的明文规定（经《2004年刑法修正案》修正的《刑法典》第218条），以防止不情愿的性行为，没有规定罪犯一定使用了暴力，也没有规定犯罪是在公共场合。

最后，有关《2001年刑法修正案》，需要进一步指出的是，《刑法典》第197条规定的遗弃子女罪的非刑事化使得罪犯能够利用诸如“婴儿银行”或“安全的天堂”等弃婴设施而不必担心受到起诉。

第 3 条

法律

在报告期内，奥地利代表以奥地利共和国的名义共同参与了欧洲人权法院的诉讼及欧洲委员会、欧共体和联合国下属的相关工作组的工作，因此也对**人权标准**的进一步发展做出了贡献。

在报告期内（再次）颁布的几部**媒体法**禁止性别歧视：《奥地利联邦广播公司法》（《联邦法律公报1》，第397/1984期，后经《联邦法律公报1》，第83/2001期及100/2002期修正；第10条第2款）和《私营无线电广播事业法》（《联邦法律公报1》，第20/2001期，后经《联邦法律公报1》，第136/2001期修正；第16条第4款）以及《私营电视事业法》（第31条第2款）均规定，不得播出煽动他人产生性别仇恨的节目，节目中的形象及内容必须尊重人的尊严和他人的基本权利。特别是在广告方面，《奥地利联邦广播公司法》第14条第1款第2项和《私营电视事业法》（《联邦法律公报1》，第84/2001期，后经《联邦法律公报1》，第71/2003期修正）第37条第2款均规定广告和电视购物节目不得包含基于性别的歧视。

艺术

为了改善自由应聘的女艺术家的社会处境，一项替代育儿假津贴的款项于1990年推出，另一项类似于育儿假津贴的补助由“艺术家援助基金”提供。这种资助模式于2002年1月1日终止，同时推出了育儿津贴，艺术家也有资格领取。

女艺术家的补助和津贴

艺术资助的法律依据是《1988年联邦艺术补助法》（《联邦法律公报》，第146/1988期，后经《联邦法律公报1》，第95/1997期和《联邦法律公报1》，第132/2000期修正）。它规定了联邦基金必须用于促进奥地利的艺

术创造及其媒介作用。补助金将授予具有代表性的富有创新性的项目和具有跨地区影响的项目，项目主要是依据定性标准进行选择。一项例外是联邦总理办公厅文化倡议部的资助方案，它是基于1990年一项跨党派动议设立的，目的是促进在联邦艺术资助其他领域中未充分强调的艺术和文化活动。在这一资助领域，特别重视那些旨在融合包括妇女在内的社会弱势群体的项目，补助和津贴授予妇女文化项目以促进妇女文化的自我体现、宣传妇女项目议程、提高她们参与社会文化生活的程度。

1997年关于针对不同性别群体的资金分配进行的分析显示（见《1997年联邦艺术报告》），大约50%的补助和津贴是按性别直接分配的（对个人的补助、对团体特定性别的资助），妇女占了其中的20%。但是，按现金金额计算，直接分配给妇女的资金只占总预算的2.3%。虽然目前还没有更新的数据，但根据以往的经验可以假定1997年的数字也反映了报告期内的趋势。

除了给予个人的补助，**对妇女文化团体的财政资助**可以作为专门以妇女为对象的资助实例在此加以强调。在出版补助方案下，“Milena Verlag”得到了资助。这是一家奥地利妇女出版社，负责出版奥地利女作家的书籍和专门论述妇女问题的书籍。

在**文化活动的**资助方案中，向各种妇女文化项目提供了**财政资助**，因此也给予了旨在提升女艺术家形象的活动，如能够有助于提高妇女技能的文化项目、研讨会和讲习班。

女专家参与选拔过程

作为官方重视的一种体现和提高妇女在艺术领域中的地位的一种间接措施，有更多的女专家被任命为国际奖项的监管人和**评审团及顾问委员会成员**。2001-2003年间，妇女成员占此类顾问机构的总比例为53%。

“2000年Käthe Leichter奖的授予”

这一奥地利国家级奖项专为妇女劳工运动发展史设立，用于表彰在以下妇女研究和教育活动领域取得的特别成就：妇女参与劳工运动；妇女劳工及妇女运动发展史。2000年有五位妇女获得该奖项。

发展规划和地区政策

2003年，一个研究项目“对性别问题有敏感认识的地区发展基本原则”由来自地理和地区研究、农业经济和社会学领域的科学家及学者组成的小组代表联邦总理办公厅完成。⁴一项有关“**欧盟地区目标1和2方案中的将性别观点纳入主流**”的研究正以奥地利发展计划会议——ÖROK的名义进行。

⁴ http://www.bka.gv.at/bka/regionalpolitik/aufhauser_kurzfassung.pdf。

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

在奥地利发展合作中提高妇女地位的措施

在报告期内，将性别观点纳入主流作为一个组成部分列入发展合作方案周期的所有阶段。性问题和其他交叉主题从一开始就融入整个规划阶段。两性平等原则因此已载入奥地利与其优先及伙伴国家的发展合作国家方案中。

纳入主流做法已经积极地融入以下部门政策的拟订中：供水和公共卫生、中小型企业 and 微型企业的发展 and 农村发展。为了进一步将这些对性别问题有敏感认识的扶贫措施和政策纳入奥地利发展合作活动中，2000年确定了将性别办法纳入项目和方案主流的指导方针，并基于现有的资料为各主题领域制定了切实可行的指令。

2002年，奥地利发展合作方案中积极强调**性别问题**及达到两性平等标准的**项目比例**提高到49.89%，而2001年为44.61%、2000年为31.18%、1999年为39.55%。项目规划和实施中的性别观念培训和专门知识的提高进一步增强了该领域工作人员对性别问题的敏感认识。

除了将性别主流化办法纳入奥地利所有发展合作方案和项目之中，还对那些直接有益于妇女的措施及增强其权利和决策能力的措施给予了支持。这些措施包括乌干达和南非的**社区女性代表培训课程**、纳米比亚的对**性别问题有敏感认识的法律指导和法律教育**、对**妇女庇护所和防止妇女遭受暴力的运动**给予资助有越来越多的男子也参与了这项活动。在**人权教育**方案范围内，“奥地利发展合作”资助了一部名为《妇女撑起蓝天》的系列培训录像片及所附的消除对妇女歧视委员会手册《她们的故事与我们的现实》，这些作品是在国际非政府组织人民人权教育运动的支持下，根据非洲、拉丁美洲和亚洲的群众运动编制的。

“奥地利发展合作”在经合发组织发展援助委员会的“两性平等和赋予妇女权力”工作组以及欧洲联盟性别问题专家小组中发挥着积极作用。一个重要的主题是执行2000年10月31日安全理事会第1325号决议，该决议除了其他事项之外，强调妇女在解决和预防冲突中的重要作用。

经2003年修正后（《联邦法律公报1》，第65/2003期），在新的《**2002年发展合作法**》（《联邦法律公报1》，第49/2002期）中，两**性平等**作为**奥地利发展政策的一项原则**列入其中。执行这一原则仍然是一项挑战，它不仅对“奥地利发展合作”，对奥地利联邦政府所采取的、对发展中国家具有潜在影响的措施也是如此。

在报告期内，分别与匈牙利、斯洛伐克、捷克共和国、白俄罗斯、波兰、马耳他、保加利亚和塞尔维亚进行了**双边接触**，这方便了通过结对项目、研讨会和会议，交流对付暴力和两性平等措施方面的情况和最佳实例。

少数民族资助方案下提供给代表各少数民族团体的组织的补助金原则上没有在按性别分配。不过从总体上讲，分配给少数民族团体的资金也允许少数民族组织开展妇女发起或委托妇女实施的、进一步保证妇女积

极且平等地参与社会生活的文化领域中的许多活动。

各州的平等权利行动

- 在所有州，在布尔根兰州甚至是每个区，都有**妇女咨询中心**在保健、法律问题、劳动力市场、保障生计和再就业方面提供信息和指导；
- 各州都为不同的妇女项目提供资金。维也纳州（除了资助四个维也纳妇女难民营并于2003年向其他的妇女团体提供了总额为1 390 000欧元的资金之外）还新设立了高达5 100欧元的补助金，用市政第57部——维也纳市妇女事务办公室名为“小型项目基金”资助单独项目和活动。申请这类资金的团体范围广泛，涵盖了以下领域：**女移民、健康和社会事务、对妇女的暴力、针对青少年妇女的项目、新技术和劳动力市场**等。自2002年起，维也纳州已接受一段时间支助且建立时间较长的妇女团体有机会申请三年期补助金，而不是过去一年的补助。萨尔兹堡州（除了妇女咨询中心和三个妇女难民营之外）还资助那些以妇女解放为目的的单独项目，并改进了补助发放程序和与此相关的目标和评估标准，使它们更加透明和面向用户；
- 一些州开展了**国际联网活动**。

（关于其他活动的情况，见附件1）

第 4 条

第4条第1款

提高妇女地位计划

在《联邦机构平等待遇法》的基础上，该法令涉及的所有联邦部会和其他机构均颁发了**提高妇女地位计划**。例如，在妇女任职者低于《联邦机构平等待遇法》第40条第2款所定目标的领域，倘若女申请人的资格不低于最有资格的男性竞争者，应优先录用女申请人（直到达到了《联邦机构平等待遇法》第42和第43条规定的条件为止）；保护妇女在工作场所的尊严的措施；提高妇女参与培训和再培训方案的比例；促进妇女职业发展和重返岗位；帮助兼顾工作责任与家庭义务的措施等，都是联邦总理办公厅和其他政府部会现行计划的主要基石。

“联邦农业和林业、环保和水源管理部的提高妇女地位计划”就是其中的一个实例，它于2003年通过管理条例颁布。

该计划的目标特别包括：消除由当今社会中因传统的劳动分工引起的对妇女各种形式的歧视；帮助兼顾

工作责任与家庭义务；提高妇女的比例直到实现妇女占40%的配额；提高妇女在管理岗位上的比例；贯彻将性别观点纳入主流战略。该计划进一步规定了保护妇女在工作场所的尊严的措施。妇女将得到接受培训和再培训的优先权直到实现了妇女所占比例达到40%的配额，非全时女职员也允许参加此类培训课程。上级将鼓励有资格的女职员申请管理岗位并将其名字列入管理人员后续选拔名单之中。

兼顾工作责任与家庭义务

另外，非全时就业也得到支持：如果不影响维护正常工作秩序，雇主必须同意雇员对非全时工作的请求。而且，还将建立一个组织框架，使非全时雇员更容易获得管理职位。依照提高妇女地位计划的条例，联邦农业和林业、环保和水源管理部的远程办公和非全时岗位数量有所增加，特别是非全时工作主要由妇女从事。

联邦农业和林业、环保和水源管理部及附属机构非全时和 远程办公岗位，截至2003年7月1日

	雇员		总数
	女	男	
非全时工作岗位	18	12	30
远程办公岗位	409	196	605

该部进行了一项“兼顾工作责任与家庭义务”的核查，因此而获得一份预先颁发的、截止2005年11月3日的“关爱家庭”基本证书。该部还参与了一个担任拟订政府在这一领域的进一步工作的建议的讲习班。

该部的男女雇员比例基本上平衡，但在管理岗位上任职的妇女仍然偏少。虽然增加妇女在这类岗位上的比例的约束性规定已经到位，但过去几年政府为了节省经费所制定的联邦机构限制性招聘政策使得增加妇女比例变得非常困难。不过，可以看出增加妇女在管理职位上任职比例的趋势虽然缓慢，但在继续。

妇女在高级岗位（职位）上的任职比例

	妇女	妇女所占比例	男子	男子所占比例	共计
2000	48	15.5 %	261	84.5 %	309
2002	43	18.1 %	194	81.9 %	237

将性别观点纳入主流战略

2000年7月11日，性别观点纳入主流问题部会间协调委员会根据部长会议的决议成立，以便在国家一级执行将性别观点纳入主流方面履行奥地利的政治和法律义务。

该委员会由联邦卫生和妇女问题部部长担任主席，成员包括来自所有部会、宪法法院、上诉行政法院、审计法院和监察官办公室以及国会行政部门和公共机构工会的代表。性别观点纳入主流问题部会间协调委员会的目标是支持和帮助在所有政府部门和所有政治层级上将性别观点纳入主流进程（另见建议226）。

该委员会的基本任务包括：交流各部会具有代表性的倡议的情况和细节，以及奥地利国内外的最佳做法范例；制定执行将性别观点纳入主流战略的标准；支持和评估正在执行的、与落实将性别观点纳入主流有关的项目、措施和法律。根据程序规则，性别观点纳入主流问题部会间协调委员会每年至少召开两次会议。

2001年，性别观点纳入主流问题部会间协调委员会的三个工作组分别致力于“项目和指导方针”、“组织构成、资源、体现”和“信息、提高认识、敏感性”，它们制定了为有效落实将性别观点纳入主流而设立前提条件和框架的建议。这些建议构成了2002年3月3日部长理事会决议的基础，该决议通过了一项将性别观点纳入主流工作方案，其中包括适用于联邦各部会的具体措施。

2004年3月9日，通过了“将性别观点纳入主流问题第三次部长理事会决议”，该决议传承了先前的决议并包括了在联邦一级实施将性别观点纳入主流的规定，例如所有联邦部会必须致力于设立部内将性别观点纳入主流问题工作组和/或指导委员会，各部都要在人力资源政策领域开展一项部内将性别观点纳入主流项目和另一项部内或部外的将性别观点纳入主流项目。

在将性别观点纳入主流方面各部的特别培训

2002年上半年，七场半天的将性别观点纳入主流培训分别在五个部、联邦总理办公厅和监察官办公室举办，目的是让有关职员熟悉将性别观点纳入主流概念和内容，并提供一个机会来讨论本部存在的具体问题。

将性别观点纳入主流问题部会间协调委员会还建立了一个网站：www.imag-gendermainstreaming.at。该网站自2002年5月1日起开通，向公众提供将性别观点纳入主流问题的综合信息。

详情另见第5条a款关于“两性平等”教育原则的部分。

各州采取的措施

为各州和地方当局雇员也制定了提高妇女地位的计划和措施。举例如下：

- 基于自1996和1998年起生效的州和地方当局《平等待遇法》，根据**萨尔兹堡州**的倡议，建立了奥地利州和地方当局平等待遇官员年会制度，每年在不同地点轮流召开年会。年会使人们有机会交流经验及平等机会法律领域的技术问题，并协助将国际和国内立法的最新发展事态融入各州的《平等待遇法》之中。

随着起草和执行适用于州当局和地区医院职员**提高妇女地位计划**，萨尔兹堡的公务员目前对支持暂行特别措施有了敏感认识。

在将性别观点纳入主流原则融入立法和行政一级（州议会和州政府的决议）的同时，“妇女问题和平等机会办公室”还组织了有关此主题的宣传活动。

- 基于《下奥地利州平等待遇法》，15项提高妇女地位的计划（适用于州当局和14个地方当局的职员）在报告期内实施，以便采取适当的措施在所有职员类别和服务等级中增加妇女的比例。2003年，下奥地利州当局基于该项计划，启动了一个有时限的指导性试点项目，将此作为一项平等权利行动措施。
- **布尔根兰州**公共机构职员中妇女所占比例因一贯的平等权利行动而逐年增加：妇女的总配额（公务员和合同雇员）从38.3%（1999年12月31日）增加到40.9%（2003年9月30日），增长了2.6个百分点。
- **维也纳**将性别观点纳入主流问题：在规划、住宅建设、保健和文化领域，性别因素都被考虑在内，在维也纳市资助的基金中情况也是如此，如维也纳融合基金、维也纳商务署和维也纳雇员奖励基金，都在其程序规则中明确提到了将性别观点纳入主流。除了1998年成立的“满足妇女日常生活和特殊需要的规划和建设协调办公室”之外，1999年任命了维也纳市妇女卫生官员，维也纳商务署还设立了一个妇女帮助服务台。
- 面向**蒂罗尔州**职员的提高妇女地位计划于2002年8月15日通过，其目标之一是在所有职务中妇女配额至少达到40%。
- 根据2002年6月10日的决议，**斯蒂里亚州**政府致力于执行将性别观点纳入主流战略和建立一个部门间指导小组来详细制定将性别观点纳入主流的战略目标。

第 5 条

第5条a款

消除男女定型角色

1995年提出的“**两性平等**”教育原则（也可视为是第4条意义上的一项暂行特别措施）已经成功地纳入

到各类学校的课程当中。现已制定出在小学及其后所有义务教育学校和职业学校使用的相关教学材料，帮助和促进在各种教学科目中贯彻这一原则。奥地利完成了一项特别研究项目来评估对这一教育原则的认识程度及其在学校的实施情况，还为教职员工举办了几期有关这一主题的进修培训课程。

在**萨尔兹堡州**，先前对女童所做的工作在2002年又迈进了一步，此间任命了女童问题特别官员，为提升女童的地位提出了“能做到”倡议，它包括许多不同的措施（其中一些列在附件1），以消除对女童的性别陈规定型观念和女童的性别定型行为模式。

平等分担家庭中的无报酬工作

专项微型普查“住户管理——儿童保育——照料亲属”⁵的结果显示，平均分担家庭中的无报酬工作还没有实现。为了得到更为详细的有关男女各自在家庭中负担无报酬工作的比例和类型的调查结果，有必要不断地进行“时间预算调查”（最后一次是在1992年）。不过，迄今还无法得到此类调查的经费。

在2002年“机会平等年”之后，由妇女问题办公室于2003年秋在**上奥地利州**发起了一场运动，以使公众获得对平均分担家庭中无报酬工作的意识（www.chancengleichheit.at）。

打击家庭暴力

受害人保护和干预中心

自1999年起，每个州都成立了干预中心，自2001年起，上奥地利州和下奥地利州还增设了地区下属办公室。干预中心持续不断的工作得到了一个为期五年的委托合同的捍卫，这一合同根据《警察法》第25条第3款并于2001年生效，缔约方为联邦内政部与联邦卫生和妇女问题部及干预中心。

预算每年商定，并且迄今每年都有大幅度增加以跟上对职员和办公用房需求不断增长的步伐。由于公众对《联邦防止家庭暴力法》认识有所提高，干预中心提供了支助服务，执行的禁止令数量和随之处理的案件数量逐年增长，根据联邦内政部的统计数据，1999年执行的禁止令为3 076起，到2003年这一数字增加到4 180起。

此外，在报告期内建立了六个额外的妇女难民营和/或妇女紧急安置单位（总数达到27个），另一个妇女难民营于2004年初开放，还有一个正在建设之中。

⁵ <http://www.statistik.at/mikrozensus/gratis.shtml>。

关于医生强制性报告的法律修正

《联邦医疗工作法第二份修正案》（《联邦法律公报1》，第110/2001期）部分修正了医生强制性报告的规定，《1998年联邦医疗工作法》第54条第4款现在措辞为：“第54条（4）、医生在行医中，一旦有理由认为死亡或严重身体伤害是由犯罪行为所致，除非是按第5款另外的规定，医生应立即报告执法当局。如果医生有理由认为一名缺乏有效管理其个人事务能力的成年人是忽视或身体、性或情感虐待的受害者，也应执行这一规定。”

这一条款将医生在成年受害人死亡或遭受严重身体伤害时不得延迟地强制性报告义务定为一项具有法律约束力的行为准则。

提高认识和培训措施

自1999年9月起，联邦卫生和妇女问题部共资助了27项以“对妇女的暴力”为主题的培训研讨会，其中既有为妇女支助机构职员举行的培训和再培训研讨会，也有跨学科研讨会，其目的是加强处理对妇女暴力案件的职业和专业人员之间的合作（特别是警察、法官），以及进一步发展有效的网络。

宣传和公共关系工作

2001年出版了《妇女拥有权利》的宣传手册，对象是受到暴力侵犯的妇女。该宣传手册包括了重要法律的细节和有关受害人支助机构的信息，免费散发给所有有兴趣的妇女。2001年还出版了关于“家庭暴力”的报告，它首先涉及的是家庭暴力内容、原因和结果，分设了儿童/妇女/男子/老年人/残疾人的专门章节，其次指出了解决问题所需的补救措施，因此它可以成为这一方面的综合性参考资料。

2001年11月，为一项名为“暴力对妇女健康的影响——暴力使你生病”研究提供了经费（进一步详情见附件1）。

1999至2000年的反暴力运动

1998年年底发起的反暴力运动的后续活动为1999年6月和7月的“制止暴力”宣传运动，其重点是提高受到暴力侵犯的妇女及公众对新设的帮助热线的认识。这一24小时对全国开通的免费电话热线成为暴力受害者及其左邻右舍紧急联系的窗口。其运作于1999年6月1日被指派给一个由妇女专家充当职员的中央情报室，在整个报告期内一直在延续。

第5条b款

子女的共同监护

监护是在日常生活中对孩子照料和抚养的权利和义务，监护人是孩子的法律代表并管理其财产。根据法律，父母双方共同承担其婚生子女的监护责任，直到子女成年为止。《2001年儿童法修正案》（KindRÄG，《联

邦法律公报1》，第135/2000期和《联邦法律公报1》，第29/2003期）使父母在离婚、宣告婚姻无效或解除婚姻后仍有可能商定共同监护。在共同监护时，父母一方的监护权还可能限制在某些特别问题上。必须向法院递交一份协议书，规定父母中的哪一方将在大部分时间里与孩子住在一起，父母中的这一方必须受托全面监护。如果法院认为父母的协议书有利于其子女，它必须批准该协议书。

孩子对父母的权利

2001年，联邦社会保障和民政部中成立了男子政策研究室，其目的是开展公共关系工作和进行有关男子和男孩的定型观念的基础研究。考虑到发展父亲角色的新观念和以新的角色模式替代传统定型的重要性，研究项目“父与子的生活世界，积极的父子关系和男性特征”于2003年启动，目前仍在进行之中。

第6条

有关打击贩卖妇女的情况，见建议228。

维也纳的卖淫问题：2003年，维也纳有531名注册妓女（卖淫男子12名）。在前几年，这一数字一直在下降（2002年降到474名），但2003年该数字又首次回升。这也许是因为在2002年年底与外侨警察局达成协议，持有临时居住许可证的避难申请人可以申请一个所谓的“体健卡”，而后允许她们作为妓女工作。这导致注册人数上升，特别是黑非洲妇女。

未注册的妓女：大约有3 000名妇女经常作为暗娼卖淫，估计其中的80%不是奥地利人。

（资料来源：联邦内政部的统计和估算数字）。

防止对儿童色情剥削的措施

依照《2002年刑法修正案》（《联邦法律公报1》，第134/2002期）提出的有关对青少年性虐待的新规定，现在与青少年发生有报酬的性接触罪行也可判处高达三年的监禁。

关于《2004年刑法修正案》带来的变化，详情见第2条g款有关性罪行的刑法和诉讼。

关于各州的情况，**上奥地利州**为妇女协会PIA、MAIZ和LENA提供经费，这些协会的工作专注于卖淫和贩卖妇女问题。

第 7 条

第7条a款

担任政治和公共职务的妇女

2003年12月**担任政治职务的妇女**比例与第五次国家报告提供的数字有所不同。如同1999年，目前有三名妇女担任联邦部长的职务，一人担任国务秘书。由于政府部门数量在增加，包括了两个额外的国务秘书职位，妇女在政府中所占比例相应地降低，目前为22.2%，低于1999年的25%。在国会中女议员的总比例从28%（1999年）上升到目前的33.9%，在政党中的比例为27.7%（自由党）到58.8%（绿党）之间。

对照欧洲议会女议员的人数，奥地利是欧盟所有成员国中妇女所占比例最高的国家之一。奥地利议员中的妇女比例（38.1%）自1999年后未发生变化，因为下一次选举要到2004年才举行。

实际上在所有州中**妇女在州一级的参政比例**都有大幅度上升：

卡林西亚州的水平相对落后，在州议会中妇女比例只有16.7%，但这仍高于1999年所报告的最低水平，布尔根兰州仅为6%。此后，布尔根兰州已成功地将妇女在州议会的比例提高到19.4%。上奥地利州妇女在州议会的比例高居榜首，达到37.5%，紧随其后的是萨尔兹堡（36.1%）、维也纳（35%）、福拉尔贝格（33.3%）和蒂罗尔（30.6%）。在州政府中妇女所占比例最高的是维也纳，达到46.7%，其后为下奥地利44.4%和蒂罗尔37.5%，妇女在州政府中比例最低的是上奥地利，为11.1%。关于进一步数据见附件2。

各州旨在增加妇女在政治机构中的比例的活动

自2001年起在**蒂罗尔**举办了五期妇女从政课程，自2003年起还举办了后续研讨会。

上奥地利州于2000年举办了其第一期决策培训课程，目前第四期正在进行之中。此外，现在正在举办第三次为15-18岁女孩举办的“女强人从政”讲习班。

福拉尔贝格州政府实施的指导方案旨在鼓励妇女考虑能否走向政治生涯。

下奥地利州规划和实施了为期一周的“女孩从政”的政治课程。

施蒂利亚州发起了两个妇女指导项目“未来的政治：妇女走上快行道”，为妇女在职业规划和政治参与中提供有目标的支助。

第7条b款

旨在增加**妇女在公共行政部门的比例，特别是在高级别岗位上的比例**的活动由《联邦机构平等待遇法》和各州平等待遇法律做出了规定，并在每两年一次的平等机会报告中详细汇报（另见第2条和第4条）。

奥地利武装部队中的妇女

《2001年国防法》（《联邦法律公报1》，第146/2001期）规定奥地利联邦军的公职向妇女开放。圆满完成了基础训练的妇女现在有资格应招进入**现役军队**（《2001年联邦军队法》第39条）。

在完成了基础训练或完成了短期服役合同后，妇女均可以作为一名军官或军士在为适应现役而安排的军事活动框架内继续训练，即参加自愿的武器演练和自愿的军事演习。

自2001年7月1日起，根据《**派遣士兵赴海外援助法**》（《联邦法律公报1》，第55/2001期）第2条第2款第2项，正在进行或已经完成基础训练的妇女也能够赴海外服现役。

将性别观点纳入主流和城市管理

在维也纳公共行政现代化的过程中，合同管理作为一种中心战略管理措施被提出。在与管理和控制执行办公室的合作中，市政第57部——维也纳市妇女问题办公室深入研究了一个问题：在新的管理概念下，将性别观点纳入主流作为一项整体战略到底能执行到什么程度。

2001年12月，市政第18部——城市发展和规划办公室发起了一个“将性别观点纳入城市规划的主流”讲习班。讲习班的结果于2002年10月发表，同时发表的还有一项对维也纳和其他欧洲城市目前在城市规划领域进行的将性别观点纳入主流项目的分析结果。

2003年秋，一系列基于规划竞赛“性别城市”的活动在维也纳规划讲习班上举行。这些为期一天的活动是为了使各区负责人、维也纳市民、规划者、教师、中小學生、大学生和地方当局职员对将性别观点纳入城市规划的主流问题具有敏感认识。

为申请公共补助金而递交的住房建造项目规划正在进行审定：1995年，维也纳市为公共住房发展提出了质量竞赛。满足妇女日常生活和特殊需要的规划和建设协调办公室负责评估和质量控制，对所有申请公共资助金的住房建造项目进行审定，从符合安全标准、有利于睦邻关系的建筑特色、活动区和空地设计等方面，看它们是否达到了居住和家庭生活的功能要求。1995年至2003年6月底，在13次开发商竞赛中对大约7 200套居住单元进行了审定，368个项目（约含33 000套居住单位）被推荐获得资助金，受到房地产顾问委员会的评估。

随着示范项目“Frauen-Werk-Stadt I（1992-1997年）”的巨大成功，维也纳市启动了后续项目“Frauen- Werk-Stadt II”，以期持续发展这一概念：“扶持满足妇女日常生活和特殊需要的居所和规划”。该项目于2002年8月动工，计划2004年夏季完成。

在维也纳战略计划（2000年春通过）之中，提出了战略项目“维也纳市区为青少年设计的对性别问题有敏感认识的游乐园、体育设施和公园”，其目的是在建设和/或整修公共场所时遵循这一原则。1999年春，计划中的两个公园的新设计作为一个试点项目来使用，以试验对性别问题具有敏感认识的公园设计途径。公园的重新设计于2001年春完成。

一个设计分析项目于2000年启动并由一个有经验的园艺设计师小组执行，它包括了维也纳过去几年中重新整修或重新设计的14个公园和广场。基于一个相关标准的清单，对采用的设计概念进行了分析，以便评定在设计中考虑与性别有关的区域分配和行为方式达到什么程度。

2000年维也纳市试验的另一种途径让少女参与公园的规划和设计。

第 8 条

在国际一级，包括国际组织中的妇女代表

2003年8月1日，奥地利外交机构在国内外的245个领导岗位中有49个（=20%）由妇女任职。在双边使馆或国际组织常驻机构中有76名**男大使**和7名**女大使**（6.5%）。其余驻外机构（总领事馆、奥地利文化论坛总部等）的25个负责人中目前有12名（20%）为妇女。

联邦外交部完全清楚这些百分比数字仍大大低于奥地利法律规定的40%的配额。因此它明确地邀请所有的女职员**申请空缺的领导职位**。不幸的是，过去的传统使得她们仍然认为，妇女在外交部高级职位中所占比例还是过低。为了努力提高妇女的比例（见第4条，根据《联邦机构平等待遇法》提高妇女地位计划），联邦外交部在外交工作宣传运动中，特别鼓励妇女申请高级别岗位。2003年，女性合同雇员在中高级岗位上所占的总比例已经达到43%。不过，要使目前的录用政策反映到领导职位的任命上，需要一个长期过程。

国际体育运动

2001年2月，**欧洲妇女与体育运动**⁶ 指导小组会议在维也纳由联邦总理办公厅组织召开。除了侧重于“妇女在体育运动中担任决策职务”的主题外，会议还讨论了塔林会议上讨论的问题。

⁶ <http://www.ews-online.com/en/>。

2003年9月在杜勃罗文克召开的欧洲妇女与体育运动公开会议⁷上，奥地利被选为2004至2006年欧洲妇女与体育运动国际指导小组的主席国。奥地利担任二年期主席的重点将是举行**欧洲妇女与体育运动2006年体育运动中的妇女国际会议**，会议将有大约300名代表参加。

第 10 条

妇女的教育程度

自1960年代起，奥地利的全民总体教育水平均有提高，而妇女的教育程度比男子提高得更明显。虽然除义务教育之外未受进一步教育的人口比例自1971年起迅速下降（根据人口普查的结果，有关数据见附件2），但2001年的人口普查显示，妇女的比例为43.6%（1971年该数字高达73%），但比男子的情况（2001年：27.0%；1971年：48.9%）要严重得多。男女在教育程度方面的明显差距不可完全归咎于许多人仅受过义务教育的老年妇女，还因为从总体上讲完成一项专业培训的女孩人数比男孩少。目前有29%的20-24岁的妇女正就读于学校、学院、大学或其他教育机构，而同年龄段的男子为23%。

完成高中教育和中等后非高等教育的女孩比例增长尤其明显：在2002至2003学年中，女生占中等专业学校学生的54%；占高中技术和职业学校学生的51%；占专为教师培训和非师范教育职业设立的大专院校学生的96%。（资料来源：联邦教育、科学和文化部，www.bmbwk.gv.at）

虽然所有职业培训班都对男女开放，但在职业学校和学徒课程中还是能看出明显的具有性别特点的不平衡现象。联邦教育、科学和文化部及其他机构提出了许多倡议，旨在对付在选择培训和职业中这些具有性别特点的差别，并将促进“中青年妇女从事技术职业”作为优先考虑（参见第10条c款）。

2000年，通过高等教育入学考试的51%女生和52%男生就读于理工科大学，开始了为时五个学期的学位课程。自1999年起，在注册于奥地利各所大学的奥地利和外国普通学生中，女生所占的比例上升到53%，在艺术大学中占到了58%。目前新生中的女生比例在普通大学为57%、艺术大学为53%，2000/2001学年，毕业生中女生所占比例首次达到50%。在选择学位课程中与性别有关的行为倾向是在高中或中等后非高等教育中形成的。虽然女生在工程、技术和自然科学的学位课程中所占的比例仍然偏低，只达到18%，但在1999至2001学年中已提高了三个百分点。这种趋势正得到一个促进“妇女进入研究和技术领域”的措施方案的支持（见第10条c款）。

作为大学应用学科的一门专业课程，各大学于1994年开始设置教育系，目前仍在发展之中。女生学习这些课程的比例根据各自课程的重点也大不相同。学习旅游课程的学生中有71%、人文科学中有58%是女生，女生在商业研究和经济领域中所占比例为51%，在技术领域占22%。不过这些数据应该与这样的事实联系起

⁷ <http://www.prosvjeta.hinet.hr/mips/najavljujemo/dubrovnik/index.asp>。

来：迄今为止大学中的所有应用科学课程中有54%在技术领域，女生在这些课程中所占的比例从1999年冬季学期的11%增加到2002年冬季学期的22%。

目前正在讨论相关措施，保证在大学应用科学设置高级护理专业和助产士培训课程。

教师培训专科学校、社会工作者培训专科学校以及护理及非医疗保健专业（如护士和其他保健工作者、助产士、医疗技术职业等）的培训学院均以女性为主。在这些学府中有四分之三学生是妇女，这一数字在过去15年保持不变。

第10条a、b和d款

保证妇女拥有与男子平等的权利和相同的职业和专业指导条件、教育和学习机会、获得文凭、领受奖学金和学习赠款等**法律前提条件**在奥地利法律框架内已得到了正式保证。（这也适用于第10条其他各项）。尽管如此，仍有不足之处，举例来说，女孩和男孩在选择学校类型上就有不同，这主要是因为存在着社会障碍，如偏见、陈旧的性别定型角色等，这些不足之处只能通过教学实践的改变和有针对性地提高公众意识及增强敏感认识运动等手段加以消除。

第10条c款

随着**北京妇女问题世界会议的召开**和**《阿姆斯特丹公约》的批准**，将性别观点纳入主流问题也就成了联邦教育、科学和文化部的重要议程。（《北京宣言》第38条：“我们以各国政府的名义特此通过和承诺执行以下《行动纲要》，确保在我们所有的政策和方案之中体现性别观点。”）

为了在该部执行这一战略，成立了将性别观点纳入主流问题工作组来协助和支持教育部的工作，其目的是在执行自上而下的将性别观点纳入主流方法中提供信息、增强敏感认识、协助和支持决策者。特别关注的重点放在以对性别问题有敏感认识方式使用语言上，为此目的，出版了两份关于以对性别问题有敏感认识方式使用语言的小册子和一个供项目负责人使用的相关手册。几乎所有的数据都收录其中，并按性别分类安排。

为了落实将性别观点纳入主流议程在整个教育系统中发起了以下项目：“将性别观点纳入主流和学校发展”在班级一级采用一种前摄性方式，其目的是带动整个学校的发展进程，并使得对性别问题有敏感认识的体制和选择得以实施。“将性别观点纳入专科院校的主流”项目关注的是教师培训领域，其目标是在课程设置、讲座和教学研究项目中适用将性别问题纳入主流原则；在正式部门的任命中实现两性比例平衡；并实施宣传和增强敏感认识活动。

为了支持这些议程和提高对性别观点纳入主流问题的认识，分别举行了两次研讨会，一次针对教师培训

机构的性别协调员，另一次针对中级工程学校的教职员工（见第2条）。

在过去两年中，主要目标是促进妇女参与研究活动；促进将妇女问题和关注领域纳入研究范围；增强对研究和传播工作中与性别有关的主题的认识。将针对性别的方法纳入研究工作并增加妇女比例，特别是项目负责人和协调员人数，这些目标有时已在为研究项目拨款的过程中实现。设计中对性别问题有敏感认识的研究方案在实施这一战略时是成功的：比如“文化蓝图研究”方案，通过一个有独创性的奖励制度，使妇女的比例增加到50%，再如“联络点”方案，其中40%的项目由妇女领导，所有项目在研究中都包括性别问题的某个方面。

提高妇女地位的措施在为大学以外的研究机构提供资助的程序中得到实施，其目的是增加妇女在研究中的比例和促进适宜妇女的工作环境。

在资助各项活动时贯彻了奖励指导方针，目的是提高女研究员和与性别有关的研究成果的形象（如通过增加妇女在主旨发言人、演讲人、协调员中的比例、将与性别有关的问题进一步纳入专题讨论会、讲习班之中）。

在1997年至2000年年底有效的“2000行动计划”（在学校和成人教育中促进平等的99项措施）之后，“**2003年行动计划——在学校和成人教育中将性别观点纳入主流和提高妇女地位**”（有效期至2003年底）于2001年生效，其中的优先事项是“学校质量和机会平等”、“对性别问题有敏感认识的职业指导和女孩与技术”、“网络发展”、“平等待遇和提高妇女地位”及“成人教育——妇女与新技术”。依照将性别问题纳入主流原则，此项行动计划涉及整个教育部并基于在北京举行的第四次妇女问题联合国会议通过的《宣言和行动纲要》，以及政府间协议（2003年3月）和“2000行动计划”中获得的经验，提出了实现两性平等的综合方法。

特别是优先项目“**对性别问题有敏感认识的职业指导和女孩与技术**”引出了一系列完整的倡议。妇女和女孩在职业培训和行业选择上仍倾向于做出性别定型的传统决定；女孩在纯技术学校中所占的比例增长得非常缓慢，目前还不到10%。许多项目现在都以扩大择业范围和鼓励女孩接受非传统行业的培训为目标。

“**MIT——女孩/妇女从事技术职业**”运动自1998年起已在高级中等技术学校和学院全面开展，目的是使教职工、家长和男女学生对两性平等具有敏感认识，去除性别定型观念和偏见，提高女孩（作为少数）在学校中的地位。（措施包括提供宣传活动、海报运动、体验课程、公开发言和演讲技术课程等）。

另一个旨在增加妇女从事技术职业比例的项目是“**FIT——妇女从事技术职业**”（为16-19岁女孩举办的信息和体验日）。这一项目在2001年得到了扩展，现在每年在六所大学中举行，每年向8 000到9 000名女中学生提供指导和建议。

这一项目的目标是告知年轻妇女有关高等教育机构中的技术学位课程；通过与人事技术职业的妇女接触

向她们提供新的角色榜样；帮助消除不让女孩攻读技术学位的障碍。

将“准备好”项目（面向农村地区7-9岁的女学生）融入到学校职业指导课程中，目的是提高女孩们在劳动力市场中的前景；扩大其择业范围；在其择业和增强自信心方面提供指导。

“MUT——女孩与技术”是一个大型项目，目的是通过组织以工艺和技术为重点的讲习班，提高年轻妇女的未来职业（技术/新媒体）前景。除了其他事项，其措施包括建立创新模式以激发女孩尝试技术性职业；组织活动提高新增人员的认识；在教师的进修培训和学校中建立与地区舆论领袖和技术转让人的合作。其长远目标是通过利用女孩和妇女的潜能增强奥地利企业的竞争力。

此项目下的其他职业指导活动包括向在技术、工艺或信息技术领域提供对性别问题具有敏感认识的职业指导和课程的协会或倡议提供财政资助，目的是扭转青年女性因社会问题在择业时的性别定型趋向。为了使更广泛的大众对这一项目具有敏感认识，已公布了相关的宣传材料，每年为教职员举办进修培训研讨会。

各州为提高女孩和青年妇女地位提出的倡议：

“MUT”、“FIT”和“准备好”项目也在各州实施，“MUT”项目由萨尔兹堡州负责协调。另外，年度“带我们的女儿去上班”活动将在各州举行（www.jobs4girls）。

“有目的的男女同校”原则

“有目的的男女同校”原则于2000/2001学年首次纳入到普通中学和专业中学（五至八年级）的课程中，其意图是鼓励男儿童在规划其生活方式和职业时摒弃性别定型角色。这种新课程的教学原则建议：“男女同校不只限于同时教授男女生，更多的是强调与性别有关的陈规定型和偏见问题。其本质问题是，选择同样使男儿童感兴趣的的教学内容、以适应男儿童共同需要的方式设计课程、创造一种相互尊重的（学习）气氛，同时反映教师的期望和女孩与男孩的互动。”现在呼吁学校积极地促进男女生机会平等，开发一个相应的教学方案和课程表。

作为一种对**教科书、教育电影和其他教学材料**编写和评估的定位辅助手段，“教学材料中的男女形象指导方针”于1999年发表，并分发给编写人和出版社。审定教科书的专家评审组中的妇女通常对两性平等问题也很关注，目前她们所占的比例达到43%。

为使女孩对性别问题具有敏感认识并鼓励她们选择非传统职业，专门出版了宣传手册（详见附件1）。

fFORTE——妇女进入研究和技术领域

2002年，人们还特别关注**研究和技术**领域。妇女在这一重要而面向未来的职业领域中仍明显占居少数。

根据研究和技术发展委员会的建议，联邦教育、科学和文化部与联邦交通、创新和技术部提出了fFORTE方案作为一项联合行动以支持妇女进入研究和技术领域。

fFORTE是一项促进妇女进入自然科学和技术领域的综合方案，得到了欧洲社会基金的联合资助。该方案将在2002至2006年间实施，其目的是促进妇女接受自然科学和技术领域的学习和培训；支持妇女从事自然科学和技术领域的职业；增加妇女在科学和技术领域的择业机会；使妇女更易于得到研究经费和研究基础设施；使关键人物对性别问题具有敏感认识；开展附属研究和实施跨学科研究方案。

该方案包括培训和增强敏感认识措施，还将促进过程方面的研究以巩固可维持的两性平等政策，以及性别与技术领域的社会和文化科学研究（“去你的性别！——科技与性别有什么关系？”）。此外，在此项研究方案框架内，将提供专业辅导课程并为青年科学家提高技能设立跨学科研究金。

1999和2000年执行的构成一项妇女技术方案的一揽子措施以及妇女的后续技术项目

“妇女技术方案”是1999年实施的一个试点项目，得到了联邦妇女问题部、联邦经济事务和劳动部、卡林西亚州和菲拉赫市的支持。作为一项后续工作，格拉茨大学技术、劳工和文化研究中心受托进行了一项研究“构成一项妇女技术方案的一揽子措施”。一项关于框架条件的个案研究在菲拉赫地区由教育机构和企业合作进行，并编写了一个手册，其中包括跨机构建议，以及为实施实现以下目的所设计的措施的实践指导：增加妇女在奥地利其他地区的中等技术和职业学院、理工专科学校和高技能的技术职业中所占的比例。这一研究于2000年春开展。

为了扩大和深化这一项目，发起了一个以“妇女与新技术”为主题的后续项目（2003年12月完成）。这一项目的重点是精心设计和实施相关的措施，通过与选择的合作企业共同开展一些试点项目，以增加妇女在新技术领域（特别是信息技术领域）中所占的比例。妇女将能够根据收入、提升趋向和职业计划抓住信息技术领域提供的机会。

性别研究

性别研究和/或性别与女权研究根据《1997年大学学业法》列入全奥地利大学的教学大纲中。性别研究现在成为所有大学的选修课（除了“Montanuniversität Leoben”，里奥本矿产、冶金和材料大学）。各所大学的性别与女权研究的协调部门负责协调和组织针对妇女的教学和研究。

2001年，第一所性别与女权研究所在林茨大学开设，2002年，萨尔茨堡大学开设了性别与女权研究所。每一学期，研究所都会举办与妇女有关的主题讲座。

与此同时，在奥地利各所大学设立了性别与女权研究专业领域的客座教授职位。

与性别有关的研究和教学因维也纳大学于2000年开设了性别研究专业中学后文凭课程而得到了有力的支持。它由一个跨学科教研组授课，上课的学生是正在撰写有关跨学科研究主题的论文的毕业生。维也纳经济大学扩充了其教学大纲，包括了一个新的专业领域“组织机构中的性别与多样性”。

提高妇女在科学和研究领域中的地位

1999年发表的《提高妇女在科学领域的地位白皮书》是一个联邦内阁发表的纲领性文件，它包括25项在以下方面采取特别措施的建议：学术研究、提高妇女在科学和艺术领域的形象、所谓的交叉问题如大学中资金分配和研究资助、儿童保育、大学及非大学学术团体联网、改善服务；及最后加强女权研究与性别研究（另见建议240）。

下面介绍一些在审查期内实施的主要措施：

1. 结构措施

在审查期内，所有大学均设立了性别与女权研究协调部门，并成为大学的常设机构。它们接受了一些任务：汇集大学中有关妇女的议程、协调性别研究，在与妇女有关的研究和教学的所有问题上向学生和女科学家提供信息和指导。

2. 帮助兼顾工作责任与家庭义务的措施

在审查期内，四所奥地利大学（格拉茨、维也纳、林茨、萨尔茨堡）设立了“儿童保育联络中心”，其任务是提供信息和指导并帮助寻找儿童保育场所。此外，一家全国性儿童保育网站设立：www.unikid.at。

3. 提高技能的措施

在审查期内，为希望从事学术职业的人员提高技能的现行措施得到了加强，又推出了新的措施。

“赫莎·弗恩伯格方案”于1998年设立，目的是将有资格的女科学家纳入大学教学和研究之中。2003年，联邦教育、科学和文化部承诺每年资助10个新的岗位，每个岗位将得到三年补贴（增加100%）。在审查期内共设置了51个岗位。

“夏洛特·布哈勒方案”及博士后方案“APART——奥地利高级研究和先进技术方案”都是为了促进博士后研究而制定的，并已实施了10年。在审查期内，夏洛特·布哈勒方案颁发了51项奖学金，APART方案下的21个名额分配给妇女。

APART附加方案是在审查期内为获得博士学位和研究经验、但因履行母亲责任不得不中断其职业的女研

究人员，或转为从事教育事业的女学者新制定的。这一方案的特定目标群体是那些按照标准条件（35岁以下撰写博士后论文和40岁以下已有博士后资历的人员）没有资格领取研究补助金的妇女，因为她们已经成家并抚养子女。迄今，根据此方案已授予五人为期三年的补助金，其中四人是妇女。

2003年，设立了一个新方案**DOC-fFORTE**，它是特别为技术、自然科学、医学、生命科学和数学领域的年轻女科学家设计的（另见**fFORTE**方案）。其目标群体包括技术和自然科学领域正在撰写博士论文的高资历研究生、生命科学和数学领域中正在撰写论文的研究生、以及医学领域已经达到专业课程第三阶段并领取学习补助金的女学生。目前，这一方案下设五个奖学金名额。

4. 提高认识和公共关系工作

颁奖：自1997年起，“加布里埃勒·波萨那国家奖”和两个同名的鼓励奖每两年授予促进性别民主的学术成就。2003年第四次颁发该奖项。

出版和研究：系列出版物《提高妇女在科学领域的地位的资料》从1992年开始出版。迄今已出版16卷，其中六卷在审查期内出版。该系列出版物的目的是使人们注意妇女在科学领域的状况，提高人们对战略性解决方案必要性的认识。

此外，联邦教育、科学和文化部设立了专用网站www.bmbwk.gv.at/womenscience，提供在科学研究领域为提高妇女地位所采取的措施的情况。

5. 增强妇女在科学研究领域的专业地位

在审查期内，妇女在教授、大学助教和其他学术人员中所占比例分别提高了一个百分点（见附件2中“普通大学和艺术类及音乐大学中专职同等资历（工作人员）”表）。

自1999年起，联邦教育、科学和文化部逐步加大力度，执行加强妇女在科学和研究领域的专业地位的措施。1999年，欧洲社会基金（目标3）在其规划文件中列入一个名为“妇女与科学”的方案，并为此专门拨款410万欧元。

该方案为提高妇女在大学科研领域中的地位，提供了执行相关措施所需的资源，比如其中包括格拉茨大学减轻妇女代表偏低现象和/或建立性别均衡文化的方案；维也纳大学为撰写论文的女毕业生和撰写博士后论文的妇女制定的指导方案；以及林茨和萨尔茨堡大学为提升年轻学术人员和鼓励根据将性别观点纳入主流原则制订职业规划而设计的人力资源开发方案“职业连线”。

2002年，维也纳理工大学为女科学家设立了一个五年期互联网技术研究生课程。这是一个独特的学位论文方案，将高水平的科学技术研究与女学生和年轻女科学家的职业形成及建立一个相关的通信基础设施的措

施相结合。

在该方案中执行的其他措施以艺术类大学的女毕业生为对象。比如在“初始”项目中，对希望自己创业的年轻艺术家给予援助。

为男女在大学中取得事实上的平等所制定的法律措施

1990年代初对奥地利大学制度进行了一次改革。在随后九年里，由国家控制的国立大学一直在向自治、自负责任和高效的学府转变。2002年，通过了《联邦大学组织和大学学业法》（《2002大学法》），关于2004年1月1日完全生效。

将先前的规定与2004年1月1日起生效的规定比较，必须考虑这样一个事实，即国立院校正在向完全自治的公共法律实体转变，因此先前的一些措施不再适用。旨在加速实现男女事实上平等的（先前的）规定目前仍然有效，不过，所规定的措施已经调整，在保持先前标准的同时，将适用管理完全自治大学的新的法律规定。

一项对大学现状的分析显示，女学者（艺术家）和大学教师所占的比例仍然偏低，特别是在领导岗位。科学和学术专业还是以男性为主。因此，两性平等还必须是大学改革议程中的一个主要目标。平等权利行动和通过平等权利行动方案在大学中仍然是不可或缺的。

这一问题的重要性反映在一贯使用性别适当的语言的规定中，也体现在2002年新的《大学法》首次包含一个有关男女平等的单独章节（第一部分第三章《男女平等》）这一事实上。

与1993年《大学组织法》和《联邦艺术类大学组织法》类似，新的《大学法》规定建立一个平等问题工作组，并赋予其了解、参与和监测平等和人事事务等范围广泛的权利。依照构成指导原则组成部分的将性别观点纳入主流原则（见第2条第9款）和大学的任务（见第3条第9款），工作组的首要任务之一是打击大学机构基于性别的歧视，在有关男女平等和提高妇女地位问题上向大学成员和机构提供咨询意见和支持。

鉴于大学完全自治，控诉程序中的最终决定权不再属于联邦部长，而属于大学。此外，大学中严重的冲突主要通过调解来解决。关于这一点，《2002年大学法》第43条规定在每所大学中设立仲裁委员会。这些委员会将是大学级机构，拥有决策权，不受任何指示的约束。

根据《2002年大学法》第44条，《联邦机构平等待遇法》适用于所有大学成员，也适用于申请到大学工作的人员或申请入学的学生。关于对妇女的平等权利行动计划，大学在其校规中必须列入不低于先前标准的适当目标。必须在大学校规中明文规定的平等权利行动计划具有执行与《联邦机构平等待遇法》第41条有关的规定的性质，因此不得设定低于此项法律规定的妇女配额。另一方面，各大学可以自由制定更为有利的平

等权利行动规定。

设立大学妇女政策顾问委员会

该委员会于2003年设立，赋予的任务是向联邦部长通报结构性缺陷的情况，就提高妇女在大学中的地位的所有事项向其建议可能的补救措施。最终目标是确保遵守《2002年大学法》中规定提高妇女地位和消除对妇女歧视的条款。

维也纳的成人教育：在过去两年中，维也纳成人教育中心协会开始执行将性别观点纳入主流：旨在使性别观点纳入主流成为公共就业服务中的一项义务的项目于2002年在“成人教育中心与性别观点纳入主流”会议上推出。此外，该协会还使性别观点纳入主流成为其本协会雇员和课程教导员进修培训的一部分。

1999年，该协会成立了“罗莎·麦里德学院”——一家由妇女管理为妇女开设的教育机构。该学院教授批判艺术、科学和教育领域中带有国际视点的高等教育课程。

第10条e款

在成人教育议程下，联邦教育、科学和文化部支持实用**识字**方案。这些方案主要针对的是那些准备参加初级中等教育学校毕业考试课程的移民。这些课程对男女平等开放。一项针对扫盲教师的特别培训课程于2003年秋季首次开课。

减少有阅读困难学生的人数是另一项重要的任务。阅读困难使人无法完全参与到关键的社会领域中。2002年推出了一项全国计划（“适合阅读”），其中包括：校内外对有阅读困难学生的支助方案、对教师的在职培训课程、开发教具、一个指导中心（阅读使人方便）、一个阅读能力筛查方法等。所有这些方案和课程在设计中都考虑到了与性别有关的因素。

有关女移民的教育规定

女移民更多地处于不利地位，并受到陷入社会边缘地位的威胁。传统的价值观念、与性别有关的角色分配、家庭责任和较少的接受教育和培训机会阻碍了她们融入社会。女移民的家庭面临着跌至贫困线以下的高风险。相关措施旨在帮助女移民接受基础和继续教育及培训，通过帮助她们获得关键技能以提高她们进入劳动力市场中的机会。女移民完全融入社会的首要前提条件是语言能力、基本信息技术技能和其他关键技能如自学能力等。所有这些方面都设有课程。学校设立了指导服务台，并在所有各州为来自移民家庭的学生开设了专门的德语补习课程。

第10条f款

成人教育的一个主要目的是获得**后补中等学校资历资格**。考虑到这一点，联邦教育、科学和文化部制订了措施来促进所谓的第二次机会教育。初级中等教育学校毕业考试课程就包括在这一方案中（另见第10条e款）。对于高等教育，第二次机会的学生可以参加特别学习课程的入学考试，也可能参加针对旁听生的大学入学考试和/或针对已完成职业培训学生的大学入学考试，这将使他们有机会接受普通高等教育，即大学、大学一级的机构、理工专科学校课程、学术和学位课程。成人教育中心为这些考试开设补习课程。（根据《学校教育法》的一项修正案，到2003/2004年止，未完成初级中等教育或职业前培训的学生，可在十和/或十一年级免费参加义务学校的毕业考试。这种学生人数大约有每年300人。）

跨部门研究⁸的结果显示，1999/2000学年，完成大学和理工专科学校学业的女生的毕业率为56%、男生为57%。在2000/2001学年，女生毕业率为64%、男生为62%。而2001/2002学年，女生毕业率为62%、男生为64%。这些数据的波动均在标准范围内，不能视为女生毕业率下降的指标。

关于“**互联网是提高技能的媒介，从失业青年（与性别有关的）角度来看尤其重要**”的研究探索了向社会处境严重不利的青少年失业群体开放的机会，特别是考虑到与性别有关的因素，将他们融入信息社会。其要点是分析与性别有关的需要，以便在提供支助和传授知识时防止男性偏见。

第10条g款

必修科目“**体育锻炼和运动**”是为提供补偿性锻炼和增进运动效能而设计的。此外，270 000名学生在每年为期一周的学校夏季和冬季运动训练营中得到了更集中的辅导。在体育教学中，社会状况、自我发展过程等课程均强调消除对妇女的歧视。

第10条h款

作为一项“教育原则”，**健康和性教育**被列入所有类型学校的课程中，其目的是增进交叉学科问题之间的协调（比如在生物学、家政学、营养学、体育锻炼和运动学科中将教授此内容）。此外，选修科目、选修实用课程和项目（如2000年一项关于艾滋病/艾滋病的青年电视广播竞赛）将促进学生的个人技能，使通信结构和网络学校在其社区中得到增强。

关于人权——妇女权利，见建议241。

⁸ 跨部门研究：将大学毕业生人数作为分子，大学新生人数作为分母，所得结果为毕业率。毕业生组群与新生组群之间的时间跨度通常与平均学习期限相吻合。

第 11 条

最近的一项普查结果证实，在就业参与方面，妇女在过去的三十年中夺回了以前失去的许多领域。1971 到 2001 年间，有酬就业的妇女人数，不包括从事边际非全时工作的妇女，增加了差不多正好三分之一；自 1991 年起，增长 10%（1971 至 2001 年间男子增长了 6%）。2001 年，妇女的就业参与率为 61.8%、男子为 80%（不包括每周工作 11 小时以下从事边际非全时工作的人）。2003 年，有酬就业妇女的人数继续保持相对快速的增长。

妇女工资就业的人数在 1999 至 2003 年间继续增长，非全时就业中的增长尤其明显。2003 年，需要缴纳社会保障缴款的职业或标准职业中，妇女占 44%（1 352 784 名妇女、1 717 585 名男子，不包括领取育儿假津贴和服兵役的人）。尽管从 2001 年起妇女失业率持续增长，但与国际相比，它还是很低的。按年平均数计算，2003 年有 100 362 名妇女和 139 717 名男子登记失业。目前，超过三分之一的妇女从事非全时工作，而男子的比率不到 5%（2002 年每周工作 1 到 35 小时）。

有关妇女收入的详细情况、为改善妇女就业机会所制定的措施和公共就业服务所采取的措施的详细情况，见建议 233 和 234。两性平等是 **国家就业行动计划** 中的优先事项之一，也是该计划为了执行欧洲就业战略所包含的步骤中的优先事项之一（<http://bmwa.gv.at/BMWA/default.htm>）。

第 11 条第 1 款 a 项

保证妇女的工作权利

劳动力市场中的集中和隔离意味着妇女在某些岗位、职业、专业和部门中就业严重不足（总的来看是高收入领域）。得到上述相关的工作对妇女来说尤其困难，因此需要采取综合措施改变这种普遍局面。

关于这一点可查阅第 10 条和建议 232 中特别涉及提高妇女在非传统职业、技术和自然科学领域中的地位的措施的相关评论。其他例子有：“**femtech**”项目，由联邦交通、创新和技术部实施，目的是显著增加妇女参与、领导和评估技术方案的比例。

“**妇女与技术**”研究分析了妇女在高补贴的研究和发展方案中的境况，构思了相关的措施（如指导方案、建立“关爱家庭”条件），以便增加妇女参与的人数和她们的收入、增强她们的上进心和支持她们投入到研究和发展规划之中（特别是领导岗位，如协调员等）。

“**妇女进入技术和研究领域**”是一项将研究成果应用于实践的倡议。其总体目标是巩固妇女在科学技术领域、公司部门以及非大学研究部门的行政和负责岗位上的任职人数。计划建立一个工作队和一个平台，由来自公共行政、科学、研究、代表性行业和公共就业服务部门，以及培训和进修培训机构的名人组成。实现所立目标方面的进展将由一个内部监督机构评估和保证；实际执行将委托给一个英才中心。

“妇女进入环境技术领域”，奥地利环境和技术协会颁发的一个奖项：这一奖项由联邦交通、创新和技术部赞助，自2001年起授予在环境技术领域取得突出成就的妇女。

关于奥地利第五次定期报告中所列的促进在公共部门非全时就业的措施，应该提到在同一时间，所有公共部门的雇员（先前只有公务员）可依法要求从事非全时工作，直到子女上学为止。

根据2004年1月1日生效的**《1979年公共机构法》第50b条的修正案**（《联邦法律公报I》，第130/2003期），申请和领取育儿津贴的公务员在补贴期内、但在孩子36个月之前（含36个月），可准予减少其每周的工作时间，甚至将其工作时间减少到全时标准工时的一半以下。根据1948年《合同职员法》，在私法就业合同中，工作时间可自由商定。不过，如果工作时间超出全时工作标准工时的三分之一，该法律则适用于合同。

团队协调助理项目

“电子文件”的采用和国家会计系统的改变意味着文书人员工作形式发生了根本改变。2002年，“团队协调助理”的职业形式在联邦总理办公厅设计完成并纳入到公务员工作范围内。团队协调助理在高级官员与负责具体工作领域的官员之间执行协调任务。与一名行政工作者的工作形式相比，团队协调助理的工作除了打字、处理信件、安排日程等以外，还从事新的专门活动。特别是对妇女占多数的文书人员，此项目将开创新的机会，使她们获得更高的、面向未来的培训；使她们能完成更多的任务；更加积极主动地面对日常工作中不断变化的挑战和压力；最终改善他们的职业和收入状况。

自2002年11月该项目启动以来，30名妇女作为团队协调助理受到培训。结果其中29名得到提升，工资也相应提高。另外14名妇女于2003年受到培训，现在她们的工作得到更高的收入。已有计划在其他部会推广这一项目。

联邦总理办公厅2003年初级培训条例（《联邦法律公报I》，第7/2003期）将性别观点纳入主流作为一个单独模块列入其中。

劳动力市场中的残疾妇女

全国范围的**劳动力市场中的残疾人方案**规定加大力度使残疾妇女融入劳动力市场之中。

作为政府促进就业运动的一部分，有关资金（所谓的**“残疾人的十亿元”**）已专门用于提高技能的措施（如学徒期和在职培训等）和提高招聘水平的措施（如在饭店、餐饮业和服务部门），其目的是在劳动力市场中长期安置残疾妇女。在与负责独立项目的组织密切合作的过程中，将努力提供综合性职业培训和/或职业教育，特别是对青年人。对老年残疾女工来说，将进行具有良好前景的再培训（如信息技术领域的职业）。

2002年，进行了一项名为“作为一名女人——不受障碍限制”的研究，其目的是为残疾妇女制定更符合

其需要的措施。研究完成后，其结果将列入促进职业一体化的措施中。

作为联邦政府推动就业运动的一部分，残疾人得到了有力的支持，2001和2002年，全奥地利有40%是妇女。这两年当中每年可知的从这场运动中明显受益的妇女比例达到38%。

参与欧盟的项目

“平等”是欧共体提出的一项倡议，目的是找出新的途径来执行就业政策和消除歧视、不平等及不包容。

布尔根兰州政府在“平等”倡议下建立了两种发展伙伴关系，目标是制定和执行相关措施，来帮助减轻劳动力市场中与性别有关的分隔现象。

名为“提高妇女地位和将性别观点纳入主流”的发展伙伴关系主要是为了提高技能和继续教育，同时也为传播关于将性别观点纳入主流的专业知识。第二种发展伙伴关系名为“布尔根兰州的妇女与新的信息和通信技术”，目标是制定和执行这种战略：一方面能使妇女获得新技术；另一方面鼓励她们充分利用这种机会。另一个目标是使妇女和少女对非传统职业的态度发生持久改变。

萨尔茨堡州妇女问题专员参与了欧盟为减轻对妇女歧视和促进工作领域机会平等而设计的几个项目和方案。仅举以下几个例子：“平等的萨尔茨堡”，一种平等机会发展伙伴关系（2002至2005年）；MAP指导项目，成为人力资源开发的一种手段；Interreg III A 下的一项为奥地利与德国、瑞士和捷克共和国接壤的边境地区的妇女和中小型企业制定的跨地区项目，目的是通过提高技能和指导方案促进女工的平等机会，鼓励地区发展。

关于其他项目，见附件1。

第11条第1款b项

2001年对《平等待遇法》的修正

在审查期内，《平等待遇法》经过两次修正，《联邦法律公报1》，第129/2001期的修正案（见建议235下的说明）包含了涉及《公约》的修改。有关修正/重新颁布《平等待遇法》的情况，见建议235。

第11条第1款c项

教育假

依照《联邦法律公报1》，第179/1999期修正案，《职业调整法》第11条关于教育假最短时间的规定得到修改，最短时间从6个月减少到3个月。预计此项修正案将鼓励雇主准许教育假，因为通常来讲短时间缺勤

较容易安排。这一规定适用于男女工作人员，但它间接地鼓励了妇女雇员提供技能的愿望。

各州的行动

各州在推进妇女进入劳动力市场方面采取了全方位的行动：指导项目、女孩对技术态度的项目、兼顾工作责任与家庭义务的项目、新的培训课程、女孩节、提供工作场所中的性骚扰情况。以下仅是几个例子：

在**萨尔茨堡州**，妇女第一次有机会从事培训员的职业；**卡林西亚州**为农村地区的妇女组织了提供托儿服务的计算机扫盲课程；一个关于未来的劳动力市场中的机会平等的项目“NOEL”在**下奥地利州**执行；**上奥地利州**提供了为各地区妇女提高技能的措施；**福拉尔贝格州**引入了一个与职能挂钩的薪资制度，以便提高在该州行政部门工作的妇女的地位；**蒂罗尔州**发起了一个为该州公共机构职员服务的指导项目；**维也纳州**为低技能的妇女和40岁以上希望或必须更换工作的妇女发起了一项名为“勇敢”的计划，还发起了为期一年的旨在使维也纳各公司对以平等为目的的管理具有敏感认识的“向上”运动（参见《实现平等的七个步骤》手册和网站：www.gleichstellung.info）。

（另见建议233和234。）

第11条第1款d项

见建议233和234下的评论。

第11条第1款e项

养恤金

在法定养恤金计划下，2002年首次领取养恤金的人的月平均养恤金（养老金和残疾金）加平准补助金的数额为：男子1 400欧元、妇女仅655欧元（不包括依据国际协议的部分养恤金）。平准补助金将根据养恤金领取人或其配偶的其他收入，将养恤金补足到最低参照费率。2003年，参照费率定为单身643.54欧元、夫妇965.53欧元。大约70%的平准补助金由妇女领取。2002年，月平均失业津贴为妇女625欧元、男子734欧元（包括家庭补助金）。

由于中断职业（主要是家庭原因），女性退休人员通常获得的保险年比男子少。现在育儿期的税款减抵已经提升，这一差距在某种程度上已缩小。不过，养恤金制度还无法补偿妇女在工作年限中挣得的较低收入。

关于养恤金的详细情况，见建议236下的评论。关于健康保险，应该指出的是，根据2001年1月1日生效的管理不缴款的共同保险规定，领取至少第4级长期照管津贴的亲属，或照管领取此津贴人员的亲属，将继续得到共同保险而不需缴款。

第11条第1款f项

有关禁止和/或限制妇女就业的法令进行了修订，只有那些基于两性差异和经科学结论所证实的必要规定仍将保留。有关实例为地下采矿业（有些例外），其铅显露超过0.02mg/m³的限值，且工作造成特别的身体损耗。

一些政府部门和部会采取了法律未规定的预防性措施以保护其雇员的健康。例如，联邦总理办公厅人事司不仅将雇员怀孕报告给劳动检查员，还报告给职业保健官。得到此类通知后，孕妇所在的工作场所将受到检查，看是否适宜和/或是否需要调整。在与职业保健官合作下为雇员提出的健康促进方案（如戒烟、非住宅禁食疗法和工作场所的健康饮食等）大部分被妇女采纳。

第11条第2款

《产妇保护法》和《陪产假法》（先前的《育儿假法》）

在审查期内颁布了两项重要的修正案：《产妇保护法》和《育儿假法》修正案，《联邦法律公报1》，第153/1999期，它将关于育儿假的96/34/EC号欧盟指示落实到奥地利法律之中，并规定这是为了**增加雇员的灵活性**：

- 通知的时限更具弹性；
- 育儿假可由父母亲分着使用；
- 育儿责任第一次交换时，父母亲有权同时休假一个月；
- 三个月的育儿假可以结转，可在孩子七周岁以前随时享用，如果孩子上学时间推迟，还可以延迟这一时限；
- 生育子女后的非全时工作的规定更加灵活；
- 父亲有权享用育儿假，不论母亲的权利如何。

此外，该修正案规定正在休育儿假的母亲或父亲有权得到雇主提供的单位内部的全部重要的发展信息，如重组和进修培训措施。

这些新的管理条例适用于2000年1月1日以后生孩子的父母。它们鼓励以合作精神分担抚养子女责任，对在职妇女产生了有益的影响。

与此相似，维也纳州也推出了可分割和可延期的育儿假，以及一个为该州雇员制定的更为灵活的非全时工作计划（《维也纳州法律公报》，第51/2000期）。

《产妇保护法》和/或《育儿假法》（重新定名为《陪产假法》）的修正案与2002年1月1月推出的**育儿津贴**一致，其主要目标是改善兼顾工作责任与家庭义务的条件（见《联邦法律公报1》，第103/2001期）。为此特别采取了补充措施，以确保与单位的持续接触并帮助有关人员在产假/陪产假结束后重新融入社会。

父母亲现在可以在休假期间从事**边际的非全时工作**，即可以按照承认其产假/陪产假权利的就业合同约定工作，也可以为其他雇主工作。每月的报酬不得超过**边际非全时工作的最高限额**（2003年为309.38欧元）。依据保证产假/陪产假的就业合同，他们还可在超过这一限额的情况下每日历年工作最多13周（如假日或病假期间的救济工作）。与任何边际非全时工作相似，这种工作将依据单独的合同完成。如果产假/陪产假没有休满一个完全的日历年，这种工作只能按比例来完成。在征得作为保证产假/陪产假的就业合同签订方的雇主同意后，也可为另一雇主完成超过边际非全时限额的工作。

需要指出**其他修正**：相关的条文“Karenzurlaub”已由“Karenz”替代；“对照顾子女负主要责任”不再作为产假/陪产假权利的一项前提条件。与产假/陪产假有关的所有其他劳工法规定，如休假的起始时间和期限、通知的时限、休假权的分割，以及孩子出生后的非全时工作权**保持不变**。

父母亲的非全时工作

《父母亲非全时工作法》所规定的父母亲从事非全时工作的权利有助于人们兼顾工作责任与家庭义务。该法令于2004年7月1日生效。

该法令原则上赋予了父母亲从事非全时工作的权利，直到孩子七周岁或上学为止。这适用于在一家至少拥有20名工作人员的企业中连续工作三年以上的父母亲。非全时就业的具体条件，即起始时间、期限、工时和和工作时间安排等，必须与雇主达成协议。如果未达成协议和/或需由法庭协调，雇主必须将案件提交对此有管辖权的劳工和社会法庭，否则雇员可按预定的非全时工作计划开始工作。法庭最终将权衡各方利益，就非全时工作条件发布最后裁决。

原则上讲，当雇主收到雇员准备行使其非全时工作权的通知时，防止解雇或裁减的特别保护就开始生效，但最早不早于开始非全时工作前的4个月。防止解雇规定最晚将在孩子四周岁后的四个星期失效，此时将由防止雇员在行使非全时工作时被解雇或裁减的保护所取代。雇员仍有权恢复全时工作。

在小型企业，或连续工作三年的标准未达到，选择非全时工作仍需与雇主签订一份协议。非全时就业不得延续到孩子四周岁之后。如果没有达成协议，雇员可以起诉雇主以获得对非全时工作的认可。

在劳动力市场支助计划之下，增设了一项新的补贴，用于鼓励20名雇员以下的小型企业向幼儿父母提供非全时工作的选择。此项补贴意在补偿因设立非全时工作而增加的额外支出。

家庭临终关怀假

自2002年7月1日起，《就业合同调整法》、《带薪假日法》和《1977年失业保险法》的修正案（《联邦法律公报1》，第89/2002期）**保证劳动和社会保障法律下的承保范围**包括**提供缓和护理**的人员和**照顾重病子女**的人员。雇员可选择改变他们的工作时间或请一个时期的假为即将过世的亲属提供缓和护理（陪伴临终病人）或照顾他们的重病子女。在此期间，他们受到免于解雇的保护。

雇员在护理其即将过世的亲属或重病子女期间，其健康和养恤保险缴款将由失业保险基金支付。《护理津贴法》和《家庭负担平准法》下的补助措施是为了保证请假进行缓和护理或照顾重病子女的家庭成员不会陷入财政困难或跌至贫困线以下而设计的。劳动和社会保障法律下的规定向有利于兼顾工作责任与家庭义务的方向迈进一步，因为尤其是妇女将有机会在一定时期内照顾自己的近亲而不必放弃工作，她们也不会失去健康和养恤保险待遇。

家庭临终关怀假也已准予联邦机构的工作人员（《联邦法律公报1》，第87/2002期）和州机构的工作人员。

新的解职费安排

《有关雇员退休和解职费规定的法令》（《联邦法律公报1》，第100/2002期）：在雇佣关系仍然有效而工资/薪金中止支付期间的款额缴纳情况：在领取育儿津贴期间，雇员根据《有关雇员退休和解职费规定的法令》第7条第4和第5款，有权将育儿津贴1.53%的缴款额打入雇员退休和解职费基金。支付缴款的法定健康保险机构将从家庭负担平准基金中得到偿还。这一新的解职费规定保证了产假/陪产假期间仍将计入解雇金的计算之中。这同样适用于请家庭临终关怀假的雇员。

与先前的解职费规定相比，在依据《产妇保护法》（和/或《陪产假法》）领取育儿津贴的产假/陪产假期间，现在可根据《有关雇员退休和解职费规定的法令》免缴三年解职费所需的缴款。因此，休产假的妇女在其解职费权利方面不再处于劣势。

第11条第2款c项

提供社会服务和儿童保育设施

儿童保育设施由各州负责提供。不过，在审查期内，发起了一些**联邦行动**，比如为满足奥地利三个地区的需要建立跨社区儿童保育设施的**试点项目**。由于该试点项目，资助跨社区的儿童保育设施列为1999/2000年指导方针中的优先目标。该指导方针于1997年制定，其依据为《税收再分配法》第22条第1款第3项（该法

涉及联邦、州和市各级政府的税收分配，并设定如何在它们之间分享税收)。该项目的目的是确定当时的实际状况，并将取得的结果应用到相关社区儿童保育设施的规划和设置之中，这些设施由地方当局或所在州提供经费。

各州设置儿童保育设施中的最佳做法

目前，**布尔根兰州**有191个幼儿园。与1999、2000和2001年相比，数量有所下降，但孩子的人数也有所减少。布尔根兰州是各州3到6岁儿童入园率最高的州。

自2002年起，**福拉尔贝格州**通过以劳动力市场和学校部门为目标、为促进兼顾家庭义务与工作责任而设计的措施提高了妇女就业率。这种发展伙伴关系在三个层次上发生作用：公司、个人（研讨会、男女有关育儿假的课程、一项指导方案）和地区，所做的努力主要集中于影响公众舆论上。2003年，该州对儿童保育设施的投资提高到儿童保育工作人员支出的50%。此外，儿童保育设施还领取投资补贴。自2003年9月起，该州提供给学校的补助已达到照顾学生的工作人员支出的50%。2003年1月，为家长、地方当局、儿童保育机构和公司设立了信息和服务办公室（家庭联络中心）。

下奥地利州为大约43 000名儿童建立了发展完善的州级幼儿园网络。此外，该州支持以工作责任与家庭义务灵活兼顾为目标的的活动。目前，有1 500名保育员照顾大约5 500名儿童；日托中心照料大约2 200名儿童；校外日托中心约有6 550名儿童。

上奥地利州为暑期幼儿园提供财政支持（另见附件1）。关于儿童保育的详细情况，见建议233和234。

第 12 条

无论收入、年龄和性别，为所有公民提供高质量的医疗保健服务明确列为本期政府方案的优先目标。妇女获得保健服务是在与男子相同的条件下得到保证。

医疗工作——兼顾工作责任与家庭义务

根据2001/19/EC号指示中有关非全时工作的规定，《1998年医疗工作法第五份修正案》（第9条第7款第10项、第8款第11项、第7款第12项、第4款第12a项、第6和第13款、第7款），《联邦法律公报1》，第140/2003期，扩充了正在进行普通医疗实践培训和接受专科培训的医生对非全时工作的选择。

在此之前，非全时工作的标准是需要照管孩子；现在，几乎任何理由都可成立。不过，实习医生必须与医院当局或教学实验室、医疗中心或门诊部的责任人签订一项契约性协议。正在接受专科培训的医生必须提供证据证明他们在全时工作状况下无法完成培训任务。

上文所述的**缓和护理**或照料重病子女是考虑的主要理由之一。“需要照顾孩子”的措辞已删除而未损害《产妇保护法》和《陪产假法》所规定的任何权利，也未损害有关医师培训的法律规定（比较第11条第2款）。

根据《一般社会保障法第58份修正案》（《联邦法律公报1》，第99/2001期），管理医生与法定健康保险机构合同的规定得到一条规则的补充，它将签发法律文件的权力移交给联邦部长。依照该法令第343条第1款，选择主治医师和医疗中心，以及缔结法定健康保险机构与医生或医疗中心之间的独立合同将须遵守补进契约的规定，并体现在与负责的医疗委员会的协议之中。为此目的，负责的联邦部长将根据医疗委员会的建议签发一项法令，其中包含对签订独立合同的申请人进行等级评定具有约束力的标准。该标准必须考虑到申请人的资格和才能，以及申请的先后顺序；此外，等级评定标准必须遵守有酬活动自由和结算自由的原则，还必须遵守欧盟的有关管理条例。法令颁布前需与社会保障机构协会进行协商。

等级评定标准法令于2002年12月20日通过并颁布（《联邦法律公报2》，第487/2002期）。该法令始终使用了性别适当的语言，并考虑到妇女的特殊状况：

1. 根据该法令第2条第2款，“完成《1979产妇保护法》规定的产妇保护期和完成产假/陪产假假期”是等级评定中要考虑的标准；
2. 根据该法令第3条第3款，资格得分在相同等级的申请人中起决定作用。如果候选人资格得分相同，将举行一次听证会决定等级评定。服务地区中的妇女比例必须考虑在内。

由于执行该法令的最后期限，即补进协议当事人必须遵守的时限是2005年12月31日，因此还无法提供该法令条款所产生影响的信息。

母婴保健

母婴保健卡方案下的义务性体检从2002年1月1日起扩大了范围。以遵守母婴保健卡规定的保健计划为条件的奖金鼓励政策已由育儿津贴延期缴纳所替代（关于育儿津贴的详细情况，见第13条）。

人工受孕

自1992年起，《生殖医学法》对医学协助的生育做出了规定。2000年1月1日通过了一项联合资助人工受孕的法律，规定了70%的治疗费将由公共资金支付。该法令的一项修正案扩大了符合条件人员的范围。

下文给出了各州发起的各种妇女保健行动一些例子（另见建议237）。

维也纳

女移民：对于处于多种不利条件的女移民，必须使她们以相同的条件得到所有健康设施的服务，必须采取措施弥补她们缺乏信息和语言困难等不足。为达到这些目的，采取了以下措施：

安排了有关癌症风险、心脏病、传染病（乙型肝炎、性病和艾滋病）和避孕知识的移民母语信息讲座，以几种不同的语言印发了有关妇女保健的小册子。

妇女保健中心（“FEM-Süd”）在女移民比例很高的社区成立，主要集中于以女移民为对象的健康促进措施上。

关于切割女性生殖器官的专业咨询服务台在妇科专家诊所设立，该专家对切割女性生殖器官的文化和医学两方面的背景都很精通。

残疾妇女：更容易得到妇科检查：“无障碍”项目的目的是改进对残疾妇女的妇科筛查和照顾。该项目主要集中于为相关妇女提供经常性的妇科筛查和照顾并使她们“有兴趣”和方便地得到这种服务创造条件和措施。目前正在进行两项调查，第一项是从残疾妇女角度，就妇科筛查和照顾评估现状和评价先前的经验和当前的需要；第二项是从妇科专家的角度评估所提供的服务。产生的数据和信息将经过分析，成为各种专门改进措施的基础。

维也纳妇女保健日“女性生命”已举办过四次，涉及到与健康、福祉和生活方式有关的广泛议题。（提供免费检查的“体检站”、提供从避孕和性行为到心理和法律建议等涵盖所有方面的知识的指导，以及举办专家的讲座全部在一个地点进行）。

萨尔兹堡州于2000年印发了综合健康报告，描述了该州为妇女提供的保健并包含了改进建议。它还提到ISIS保健中心和地区医院的“第一关爱门诊部”提供的预防保健。

自2000年起，对妇女的暴力已经成为整个**下奥地利州**医疗工作在职培训课程的科目。1999年发表的下奥地利州关于妇女保健的报告就强调了这一问题。**蒂罗尔州**妇女保健项目自1995年起实施。2002年，在**福拉尔贝格州**的道博恩医院妇科病房开始提供一项24小时的服务，受虐待的妇女可以到此就医并得到女性妇科专家的检查。**上奥地利州**组织了减轻压力的研讨会。（欲知详情，见附件1。）

第 13 条

第13条a款

家属津贴

孩子的母亲具有优先权。

在审查期内，家属津贴、多子女补贴和残疾子女补贴多次增加。由于孩子年满三岁时的额外递增数额（年龄递增额），仅是2003年就使家庭收入的年增长量大约达到1.3亿欧元；对严重残疾儿童更高的递增额所产生的年增长量大约是500万欧元。从2003年1月1日起，生育一名子女的家属津贴达到105.40欧元；自孩子3岁起为112.70欧元；自10岁起为130.90欧元；自19岁起为152.70欧元；对每名严重残疾儿童的补助为138.30欧元。如果领取两名子女的家属津贴，每月家属津贴的总额将增加12.80欧元；对于三名子女以上的家庭，每名子女的月增额为25.50欧元。

每名领取家属津贴的纳税人都有权为孩子得到一份税款抵减。这是另一项为减轻赡养负担而制定的措施；是对很少交纳或不交纳税款的人的一笔现金拨款。税款抵减针对领取家属津贴的父亲或母亲，通常为母亲。

各州为贫困家庭提供各种补助

育儿津贴

1. 综述

对于2001年12月31日前出生的孩子，在奥地利领取育儿假津贴的权利是以非工资就业和获得适当权利和要求为条件的。1961年引入产假津贴时，它是根据失业保险方案支付的，以补偿育儿期的收入损失。从1974年起，津贴数额不再由获得的收入确定，而是按统一标准支付。女农民和自营职业妇女有权得到非全时工作的补助，其数额为育儿假津贴的一半。这些年来，育儿假津贴主要从家庭负担平准基金中支出。

对于2002年1月1日及以后出生的孩子，先前的育儿假津贴和/或非全时工作补助已由育儿津贴替代（《联邦法律公报1》，第103/2001期）。育儿津贴针对所有的父母，不论其先前的有酬就业或强制性保险的状况如何。因此，有权领取津贴的人范围已经扩大，包括了家庭主妇、学生、自营职业者、女农民、边际非全时工作者和准自由应聘人员。育儿津贴是对父母提供育儿服务的承认和部分补偿。育儿津贴由家庭负担平准基金提供资助。每日的数额为14.53欧元（2003年），资金由相关的健康保险基金支付。育儿津贴只付给最小的孩子，对寄养子女和收养子女同样适用。

单亲家庭和低收入家庭有权获得每日6.06欧元的补贴，但受益人的收入超过特定的限额后，必须立即退还。

自2004年1月1日起，育儿津贴从第二个孩子开始，为多子女家庭增加了50%。

这一规定适用于2004年1月1日及以后出生的孩子，它也使这样的**多子女**父母受益，即他们第二个以后的孩子在2001年12月31日至2004年1月1日之间出生，并只领取了标准的育儿津贴。自2004年1月1日起，他们将

在剩下的补贴期内领取增加数额。

育儿津贴是欧共体第1408/71号管理条例中所指的**家属津贴**。

2. 资格要求

原则上，育儿津贴的支付取决于父母一方或双方有权领取家属津贴并与孩子生活在同一个家庭。如果父母双方都无权领取家属津贴，但他们基于有酬就业已经自然累积了特定的保险期，他们仍可以领取育儿津贴。

为了在整个补贴期领取全额的育儿津贴，在母子保健卡方案下需要进行10次（免费）体检（孕期5次、产后5次）。如果最迟在孩子满18个月之前没有遵守这一保育计划，从孩子21个月开始，支付的日补贴额将减半（7.27欧元）。

领取育儿津贴期间的总收入是另一项资格标准（欲知详情见下文“收入选择”）。

3. 补贴期

父母一方有权领取育儿津贴，直到孩子满30个月。如果父母轮流领取育儿津贴，补贴期可以延长至孩子满36个月。父母可以交换两次，因此，总的补贴期可以分成三部分，每个部分最少三个月。

育儿津贴只能为最小的孩子领取，在生育多个子女的情况下，只能为一个孩子支付育儿津贴。

4. 收入选择

领取育儿津贴的父母亲的“附加收入最高限额”为每历年14 600欧元。父母另一方的收入不计算在内。原则上，计算这一数额将基于《所得税法》规定的所有类型的收入（包括资本、租金等收入）。当任一特定年份中累积总额超过法定限额，这一年中领取的育儿津贴必须退还。在特别困难的情况下，可以免除退款，或可以准予选择推迟付款或分期退款。对育儿津贴的要求可以在某些月份之前放弃，在放弃期间所得的收入将不予计算。

5. 社会立法的背景

健康保险：领取育儿津贴的任何人均受保于健康保险。

养恤金保险：原先，育儿期被视为虚拟的合格期。根据新的安排，为2002年1月1日及以后出生的孩子领取育儿津贴的时期被视为是对应领养恤金金额支付了缴款的时期。自2004年1月1日起，这一时期延长至24个月。孩子四周岁之前的剩余月份作为虚拟的合格期计算。

失业保险：失业津贴和失业补助可在育儿津贴之后领取，如果符合资格标准（失业、有工作能力、愿意工作）也可在领取育儿津贴期间领取。资格仅限于“无重大限制、可以工作”的人员，它适用于正在领取育儿津贴，而能够提供证据证明孩子将由亲属、儿童保育设施（托儿所、幼儿园）或保姆照管的人员。

第13条c款

运动

提高妇女在高技能体育运动中的地位

自90年代中期起，体育运动预算一直包括一项名为“提高妇女地位”的特别条目，在其之下每年有218 000欧元用于补助来自不同运动学科的5至8名最佳女运动员。此外，由体育部长担任主席的奥地利提高运动员地位协会，也为女运动员划拨专项补助金。

2002年11月，得到国家资金补助的**联邦体育运动组织**召开了联邦体育大会以倡导**将性别观点纳入主流**。其目标是保证男女平等参加体育运动。妇女工作队目前正在起草执行措施。

为了奠定奥地利体育运动政策的基础，联邦总理办公厅授权两项研究工作：“最佳女运动员的生活环境”和“女孩保持勤奋——女子体育活动中的激励机制”。

盛事/会议

“妇女参加运动”讲习班（1999年）讨论了妇女进步的现况和女性官员的比例。1997年，设立妇女部门明文列入了奥地利体育运动联合会的章程，1999年，另一个群众性体育运动的总括组织“运动和体育工作队”随之成立。

在“生命为了运动——生活在于运动”的格言下，联邦体育运动组织的妇女工作队和联邦总理办公厅于2000年10月组织了一次联合会议，主题集中在聘用更多的妇女担任体育官员。在2003年初至2004年3月实施的**指导项目**下，六名在运动决策中起领导作用的妇女作为导师与八名受辅导人共同工作，目标是协助他们融入运动机构之中。

妇女参加运动论坛是一项与政党或俱乐部无关的独立倡议，它为其成立五周年召开了一个会议，涉及妇女参加运动问题，旨在与体育界的代表一同找出相关的解决方案。

在2001年的**“女童参加运动”**研讨会上，来自德国、联合王国、斯洛文尼亚、瑞典和西班牙的与会者交流了他们在健康（厌食和食欲过剩）、参政、性虐待、休闲活动和积极的生活方式等领域中取得的经验。

在联邦体育运动组织举办的“运动克里斯托节”⁹上，来自体育界的名人受到表彰，“年度女强人”奖在2003年第一次授予了一名动员更多少女和妇女参加体育运动的名人。

2001年召开的一次会议**将性别观点纳入主流——妇女更多的参加运动的机会**，标志着将性别观点纳入主流已进入到有组织的俱乐部体育运动中。

2003年召开的“**妇女、运动、文化：走新的道路**”会议，旨在鼓励少女和妇女参加运动。

第 14 条

第14条第2款a项

当奥地利农村发展方案草拟时，就注意到妇女在这些领域的作用，平等机会问题概念就已形成。

欧盟共同体农村发展倡议方案，即LEADER+奥地利方案也专注于将性别观点纳入主流的主要领域和男女机会平等。不同的地区必须在“LEADER+地区”的起草过程中制定自己的发展计划，遵守将性别观点纳入主流原则是制定此类计划不可缺少的先决条件。遵守这些原则不仅要在“LEADER+地区”的选择程序中进行检查，而且要在财务审计过程中持续地监测。

每两年，含有具体数据的一个章节“农业中的妇女”将列入经国会批准的国家农业报告（绿色报告）。

各州的特别活动

在**福拉尔贝格州**的高比什沃沙流域，一项提高妇女地位的计划于2003年起草，其目标是在农村地区消除对妇女的歧视。

自1999年起，妇女网络在不同地区建立，由各地区女议员组成的超国家网络协调。

与地区机构一起，妇女设计了解决对妇女有特别影响的问题的战略。

“世界农村妇女节”：**下奥地利州**的妇女部参与了联合国的这一宣传运动。每一年都会在世界农村妇女节之际与国际代表召开一个会议，网站www.landfrauen.at公布了下奥地利州妇女与国际社会的农村妇女共同发出的倡议，并允许进行实质性信息交流。

“对性别问题有敏感认识的跨国界合作”项目寻求改善在下奥地利州边境地区生活和工作的人们的环境，尤其是针对妇女。该项目还旨在更有力地将妇女融入地区决策机构中并在地区和跨国境范围内执行将性

⁹ <http://wswin.nextra.at/chrha2892/main.asp?kat1=40&kat2=145&kat3=129&vid=1>。

别观点纳入主流原则。

上奥地利州政府与妇女组织合作，对农村地区的妇女境况进行了一系列的研究，并执行了一些培训和提高技能方案。

蒂罗尔州对妇女组织给予了支持，举办了一些课程和研讨会，如为蒂罗尔州东部的政治家举办的课程和奥伯芬和巴伐利亚之间跨国界合作的课程，并发起和促进了一系列的研究项目（见附件1）。

萨尔兹堡州通过在彼兹古和兰古行政区设立平等机会女性项目管理人办公室和参与欧盟的一些项目，促进了农村妇女的事业。

第14条第2款c项

关于育儿津贴的详情，见第13条。

第14条第2款d项

由联邦农业和林业、环保和水源管理部授权的一项有关农村地区妇女**教育状况**的研究目前正在进行之中。2000年，用德文和英文出版了一份为女农民和农妇编写的宣传册。一些涉及农村地区妇女作用的研究项目得到资助或联合资助，它们主要集中在以下主题上：发展和检验为农业和园艺企业担任管理人员职务的妇女实施的创新性进修方案，以促进教育的欧洲化（目标是支持管理和行政岗位上的妇女）；农村地区的教育和培训工作与妇女（关于培训官员和妇女参与情况的调查）；使妇女从事的林业工作实现人性化的选择（目标是确定妇女在林业工作中承受的所有压力和紧张，以便改善女性林业工人的工作环境，使她们能够兼顾工作责任与家庭义务）。

此外，还实施了一些**继续教育培训和技高技能方案**，比如，一个“为女农民和农妇举办的研讨会”、“农场学校”、计算机课程、“农场就像家庭企业——更紧密地在一起”。与农村继续教育学院合作，各州执行了教育培训方案。女农民和农妇能够参与所有使她们有能力从事不同部门新的独立活动的培训方案，希望这些活动能够对农民家庭增收产生积极影响。教育是成功的关键。

为农村妇女提供的信息技术培训：与联邦教育、科学和文化部发起的信息技术进一步培训运动挂钩，农村妇女的培训方案和培训课程进一步充实，以便使边远地区的妇女更容易接受基础和高级培训。一个特别满足妇女需要的学习环境降低了获得信息和通信技术的障碍。按照终生学习的理念，开设了关键技术和基础扎实的信息技术资格培训课程，这大大增强了妇女在劳动力市场的机会。

第14条第2款e项

组织自助团体和建立网络得到了奥地利农村发展方案（特别是通过调整和发展农村地区的努力）和“LEADER+”方案的支持。在“LEADER+网络”方案中，成立了将性别观点纳入主流工作组，由一位作为

项目管理人的将性别观点纳入主流的女专家担任领导。在“LEADER+”方案下，创造具有创新性职业得到了强有力的支持。此外，“LEADER+”方案的网络服务中心向有兴趣的个人提供了将性别观点纳入主流问题的免费指导，在提供一般指导的同时，它还包括制订对性别问题有敏感认识的项目概念的指导方针。

第14条第2款g项

在当今的奥地利，所有农业财产（自然人）的41%由妇女管理。妇女管理农场比例高，可以由投资补助只授予全职农民这一事实做出部分解释。结果是，越来越多的妇女成为农场财产的管理者，事实上这反映了农场劳动力的实际分工。因此，一方面，妇女在农场的工作更加明显，另一方面，管理者职位使妇女在农业中具有重要的法律地位。

统计数字显示，绝大部分小型农场由妇女管理。20公顷土地以内的农场，女性管理者的比例达到40%，而多于100公顷的农场，只有16%的管理者是妇女。37%的高山山地农场和有机农场企业由妇女管理。投资补贴总数中，大约三分之一付给了妇女管理的农场。在因建立农场支付给年轻农民的奖金（所谓的创办奖金）总数中，妇女占了大约19%。在职业培训课程中，40%的参与者是管理农场的妇女，是参与者中最大的单项类别。这显示出面向妇女的培训措施受到欢迎。提高妇女地位的培训方案就是要成为农村妇女发展的机会。

促成农场财产多功能活动的多样化努力主要是由妇女完成的（见附件2）。

在记录针对具体项目的补助金（监督）时，将在最大可能的范围内搜集按性别划分的数据。补助金领取人原则上必须遵守《平等待遇法》的规定，如不遵守将导致补助金的终止。独立项目对男女平等机会的影响将按项目逐个评估，特别是在共同体倡议“LEADER+”方案之下，负面的评估导致其被排除在补助金分配方案之外。

第14条第2款h项

波茨青社区公交车项目：在此项目中，对“结伴交通流”的交通现象进行了分析，并根据分析结果采取了切实可行的措施。可以看出，由于采取了具体措施（为适应主要乘客的需要，对短程公共客运交通系统进行了调整，使其更具吸引力）不仅使短程公共交通系统的利用率提高（因此交通政策的主要目标之一已经达到），而且使妇女的机动性品质有所改善，使她们能够更好地兼顾工作责任与家庭义务。这一试点项目得到奥地利环境奖。

设立交通政策妇女专家顾问委员会：该委员会的职能是在交通政策中更多地体现妇女的需要，并在与交通有关的所有项目中考虑妇女的意见和实际建议。其目的是使普通大众了解需要在不同的政治领域中解决妇女问题，因为这是男女真正的社会政治平等的先决条件。

第 15 条

见建议227。

第 16 条

从1999年开始，**萨尔兹堡州**的“妇女问题和平等办公室”为妇女设立了一个法律指导中心，免费向所有行政区提供服务。一个四人专家组每月在萨尔兹堡举办一两个咨询日。此外，开通了一个指导热线，由一名女法律专家每周提供两个小时的咨询服务。还有，每年与萨尔兹堡大学共同举办一次名为“妇女与法律论坛”的讨论会，内容涉及婚姻和家事法律最新的修正情况。还出版了通俗易懂的有关婚姻和家事法律的材料供大众索取。

另外，我们建议你参阅奥地利共和国先前的妇女报告。关于离婚后对子女共同监护的选择，见第5条b款。

附件 1

项目/方案/研究报告/出版

注：附件 1 将以收到此件时所使用的语言提供给委员会的成员。

附件 2：统计数据

妇女和男子的政治代表情况：联邦政府、国会、州政府及州议会，2003 年 12 月

国会

	SPÖ ²	%	ÖVP ²	%	FPÖ ³	%	绿党	%	共计	%
女	24	34.78	23	29.11	5	27.78	10	58.82	62	33.88
男	45	65.22	56	70.89	13	72.22	7	41.18	121	66.12
共计	69	100.00	79	100.00	18	100.00	17	100.00	183	100.00

联邦政府	14	77.78%
男	4	22.22%
女	18	100.00%

州政府

布尔根兰州

女	1	14.29%
男	6	85.71%
共计	7	100.00%

州议会

布尔根兰州

	SPÖ	%	ÖVP	%	FPÖ	%	绿党	%	共计	%
女	3	17.65	2	15.38	1	25.00	1	50.00	7	19.44
男	14	82.35	11	84.62	3	75.00	1	50.00	29	80.56
共计	17	100.00	13	100.00	4	100.00	2	100.00	36	100.00

卡林西亚州

女	1	14.29%
男	6	85.71%
共计	7	100.00%

卡林西亚州

	SPÖ	%	ÖVP	%	FPÖ	%	共计	%
女	3	25.00	0	0.00	3	18.75	6	16.67
男	9	75.00	8	100.00	13	81.25	30	83.33
共计	12	100.00	8	100.00	16	100.00	36	100.00

下奥地利州

女	4	44.44%
男	5	55.56%
共计	9	100.00%

下奥地利州

	SPÖ	%	ÖVP	%	FPÖ	%	绿党	%	总数
女	3	15.79	5	16.13	0	0.00	2	50.00	10
男	16	84.21	26	83.87	2	100.00	2	50.00	46
共计	19	100.00	31	100.00	2	100.00	4	100.00	56

¹ 社会党、² 人民党、³ 自由党

上奥地利州

女	1	11.11%
男	8	88.89%
共计	9	100.00%

上奥地利州

	SPÖ	%	ÖVP	%	FPÖ	%	绿党	%	总数	%
女	10	45.45	7	28.00	1	25.00	3	60.00	21	37.50
男	12	54.55	18	72.00	3	75.00	2	40.00	35	62.50
共计	22	100.00	25	100.00	4	100.00	5	100.00	56	100.00

萨尔茨堡州

女	2	28.57%
男	5	71.43%
共计	7	100.00%

萨尔茨堡州

	SPÖ	%	ÖVP	%	FPÖ	%	绿党	%	无党派	共计	%
女	5	45.45	5	35.71	1	14.29	1	50.00	1	13	36.11
男	6	54.55	9	64.29	6	85.71	1	50.00	1	23	63.89
共计	11	100.00	14	100.00	7	100.00	2	100.00	2	36	100.00

施蒂利亚州

女	2	22.22%
男	7	77.78%
共计	9	100.00%

施蒂利亚州

	SPÖ	%	ÖVP	%	FPÖ	%	绿党	%	共计	%
女	8	42.11	3	11.11	3	42.86	2	66.67	16	28.57
男	11	57.89	24	88.89	4	57.14	1	33.33	40	71.43
共计	19	100.00	27	100.00	7	100.00	3	100.00	56	100.00

蒂罗尔州

女	3	37.50%
男	5	62.50%
共计	8	100.00%

蒂罗尔州

	SPÖ	%	ÖVP	%	FPÖ	%	绿党	%	共计	%
女	2	22.22	6	30.00	0	0.00	3	60.00	11	30.56
男	7	77.78	14	70.00	2	100.00	2	40.00	25	69.44
共计	9	100.00	20	100.00	2	100.00	5	100.00	36	100.00

福拉尔贝格州

女	1	14.29%
男	6	85.71%
共计	7	100.00%

福拉尔贝格州

	SPÖ	%	ÖVP	%	FPÖ	%	绿党	%	共计	%
女	3	60.00	6	33.33	2	18.18	1	50.00	12	33.33
男	2	40.00	12	66.67	9	81.82	1	50.00	24	66.67
共计	5	100.00	18	100.00	11	100.00	2	100.00	36	100.00

维也纳州

女	7	46.67%
男	8	53.33%
共计	15	100.00%

维也纳州

	SPÖ	%	ÖVP	%	FPÖ	%	绿党	%	共计	%
女	21	40.38	2	12.50	6	28.57	6	54.55	35	35.00
男	31	59.62	14	87.50	15	71.43	5	45.45	65	65.00
共计	52	100.00	16	100.00	21	100.00	11	100.00	100	100.00

始于 2003 年 12 月 3 日的数据

资料来源：奥地利国会和各州政府主页：

www.austria.gv.at。

学校的教职员工

依据学校类型分列, 2001/2002-2002/2003 学年¹

学校类型	1999/2000			2000/2001		
	奥地利, 共计		共计	奥地利, 共计		共计
	妇女人数	妇女所占%		妇女人数	妇女所占%	
小学	29 401	86.7	33 853	29 591	87.4	
普通中学	22 315	65.2	33 985	22 377	65.8	
专科学校	4 873	84.4	5 902	4 990	84.5	
职业前培训	927	47.9	2 008	959	47.8	
义务学校, 共计	57 821	75.8	75 748	57 917	76.5	
高级普通中学, 共计	11 539	57.8	19 815	11 568	58.4	
普通学校, 共计	69 360	72.0	95 563	69 485	72.7	
学徒培训学院, 共计	1 264	27.6	4 602	1 281	27.8	
技术、手工艺和艺术	1 694	22.5	6 525	1 214	18.6	
旅游			1 115	563	50.5	
商业	3 305	59.5	5 495	3 329	60.6	
家政学和贸易 ²	3 752	80.5	4 648	3 740	80.5	
社会保健	70	87.5	55	48	87.3	
农业和林业	1 241	50.2	2 313	1 190	51.4	
中等和高等职业学院, 共计	10 062	49.6	20 151	10 084	50.0	
社会工作学院	130	52.8	233	125	53.6	
职业学校, 共计	11 456	45.6	24 986	11 490	46.0	
高级教育培训学院, 共计	1 107	78.2	1 421	1 114	78.4	
高等教育学院, 共计	1 115	42.3	2 651	1 164	43.9	
教师培训, 共计	2 222	54.8	4 072	2 278	55.9	
全部学校共计	83 038	66.2	124 621	83 253	66.8	

¹ 包括那些休产假或教育假和非全职工作人员; 不包括护士培训学校、专业医科学校、培训高级辅助医务人员学校的教师, 以及培训体育教师和运动教练的学校和其他拥有自己规章的学校的教师。

² 包括服装和工艺学校。

学校类型	2001/02			2002/03		
	奥地利, 共计	妇女人数	妇女所占%	奥地利, 共计	妇女人数	妇女所占%
	共计			共计		
小学	33 814	29 612	87.6	33 590	29 581	88.1
主要普通中学	33 873	22 534	66.5	33 562	22 574	67.3
特殊学校	5 678	4 789	84.3	5 794	4 927	85.0
职业前培训	1 970	951	48.3	2 011	995	49.5
义务学校, 共计	75 335	57 886	76.8	74 957	58 077	77.5
高级普通中学, 共计	19 668	11 524	58.6	19 690	11 642	59.1
普通学校, 共计	95 003	69 410	73.1	94 647	69 719	73.7
学徒培训学院, 共计	4 664	1 372	29.4	4 664	1 372	29.4
技术、手工艺和艺术	6 747	1 283	19.0	6 861	1 238	18.0
旅游	984	474	48.2	1 078	542	50.3
商业	5 527	3 372	61.0	5 616	3 450	61.4
家政学和贸易 ²	4 722	3 768	79.8	4 806	3 834	79.8
社会保健	72	65	90.3	143	123	86.0
农业和林业	2 229	1 154	51.8	2 229	1 154	51.8
中等和高等职业学院, 共计	20 281	10 116	49.9	20 733	10 341	49.9
社会工作学院	205	105	51.2	167	83	49.7
职业学校, 共计	25 150	11 593	46.1	25 564	11 796	46.1
高级教育培训学院, 共计	1 443	1 135	78.7	4 147	2 345	56.5
高等教育学院, 共计	2 674	1 171	43.8	1 444	1 138	78.8
教师培训, 共计	4 117	2 306	56.0	2 703	1 207	44.7
全部学校共计	124 270	83 309	67.0	124 358	83 860	67.4

¹ 包括那些休产假或教育假和非全职工作人员；不包括护士培训学校、专业医科学校、培训高级辅助医务人员学校的教师，以及培训体育教师和运动教练的学校和其他拥有自己规章的学校的教师。

² 包括服务和工艺学校。
资料来源：奥地利统计局。

高中毕业生

1999-2003 年按学校类型和性别、1990 年毕业班分列的奥地利和外国毕业生¹

学校类型	毕业年份											
	1990		1999		2000		2001		2002		2003	
	共计	妇女所占%	共计	妇女所占%	共计	妇女所占%	共计	妇女所占%	共计	妇女所占%	共计	妇女所占%
普通教育高级学校（文法学校） ² （五至十二年级类别）	5 204		5 816		5 531		5 368		4 974		5 071	
男												
女	5 820		7 246		7 277		6 980		6 478		6 551	
共计	11 024	52.8	13 062	55.5	12 808	56.8	12 348	56.5	11 452	56.6	11 622	56.4
文法学校（九至十二年级类别）	1 730		1 725		1 617		1 573		1 493		1 551	
男												
女	2 357		3 221		3 182		2 944		2 825		2 779	
共计	4 087	57.7	4 946	65.1	4 799	66.3	4 517	65.2	4 318	65.4	4 330	64.2
普通教育高级学校（特别类型） ³	234		227		202		183		175		158	
男												
女	128		253		239		207		236		208	
共计	362	35.4	480	52.7	441	54.2	390	53.1	411	57.4	366	56.8
普通教育高级学校，共计	7 168		7 768		7 350		7 124		6 642		6 780	
男												
女	8 305		10 720		10 698		10 131		9 539		9 538	
共计	15 473	53.7	18 488	58.0	18 048	59.3	17 255	58.7	16 180	59.0	16 318	58.5
技术和职业学校 ⁴ （技术、手工艺和艺术）	5 343		5 584		5 799		6 167		6 260		6 437	
男												
女	1 108		1 298		1 508		1 627		1 892		2 081	
共计	6 451	17.2	6 882	18.9	7 307	20.6	7 794	20.9	8 152	23.2	8 518	24.4
技术和职业学院（商业）	2 191		2 190		2 500		2 638		2 437		2 402	
男												
女	3 849		3 539		4 077		4 103		4 041		4 232	
共计	6 040	63.7	5 729	61.8	6 577	62.0	6 741	60.9	6 478	62.4	6 634	63.8
技术和职业学院（家政学和贸易）	12		122		161		197		190		212	
男												
女	2 390		3 032		3 395		3 599		3 659		3 938	
共计	2 402	99.5	3 154	96.1	3 556	95.5	3 796	94.8	3 849	95.1	4 150	94.9

学校类型	毕业年份											
	1990		1999		2000		2001		2002		2003	
	共计	妇女所占%	共计	妇女所占%	共计	妇女所占%	共计	妇女所占%	共计	妇女所占%	共计	妇女所占%
技术和职业学院(农业、林业)												
男	360		394		396		354		357		(357) ⁵	
女	158		231		252		270		238		(238) ⁵	
共计	518	30.5	625	37.0	648	38.9	624	43.3	595	40.0	(595) ⁵	40.0
技术和职业学院, 共计⁶	7 906		8 290		8 856		9 398		9 241		9 408	
男	7 906		8 290		8 856		9 398		9 241		9 408	
女	7 505		8 100		9 232		9 581		9 862		10 489	
共计	15 411	48.7	16 390	49.4	18 088	51.0	18 979	50.5	19 103	51.6	19 897	52.7
高级教育培训学院⁷												
男	19		38		40		47		53		44	
女	841		1 625		1 541		1 539		1 575		1 551	
共计	860	97.8	1 663	97.7	1 581	97.5	1 586	97.0	1 628	96.7	1 595	97.2
共计	15 093		16 096		16 246		16 569		15 936		16 232	
男	15 093		16 096		16 246		16 569		15 936		16 232	
女	16 779		20 445		21 471		21 251		20 976		21 578	
共计	31 872	52.6	36 541	56.0	37 717	56.9	37 820	56.2	36 912	56.8	37 810	57.1

¹ 有毕业证 (“Matura”) 的高中毕业班的奥地利和外国学生; 不包括中学后课程; 数据收集截止上一年 10 月。

² 三类文法学校, 重点在于取决于类别 (高级中学和经济类学科中学) 的不同学科。

³ 面向工人的普通教育中的文法学校和高级中学。

⁴ 包括旅游学院和服装学院。

⁵ 由于某些学校采用不同的学年安排, 2003 毕业年没有最新数字。

⁶ 每类都包括所有特殊形式 (面向工人、继续教育课程)。

⁷ 培训护士学校教师的学院和社会教育学院。

2002/2003 学年按学校类型分列的各类学校比例、学生的比例

学校类型	学生											
	小学	普通中学	特殊学校	职业前培训	中等文科学校	学徒培训学院	初中等技术和/或职业学校	高中等技术和/或职业学校	技术和/或职业学院	中等教育学院	高等教育培训学院	教师培训学院
学前教育	7 222	-	74	-	-	-	-	-	-	-	-	-
比例 %	100.0	-	1.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
一至四年级	378 401	-	4 482	-	-	-	-	-	-	-	-	-
比例 %	100.0	-	1.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
一年级	93 298	-	809	-	-	-	-	-	-	-	-	-
比例 %	100.0	-	0.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
四年级	97 536	-	1 477	-	-	-	-	-	-	-	-	-
比例 %	100.0	-	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
五至八年级	389 106	73 268 058	7 524	-	112 984	-	467	-	-	-	-	-
比例 %	100.0	68.9	1.9	-	29.0	-	0.1	-	-	-	-	-
五年级	97 981	16 66 435	1 557	-	29 973	-	-	-	-	-	-	-
比例 %	100.0	67.8	1.6	-	30.6	-	-	-	-	-	-	-
八年级	96 933	23 67 562	2 191	-	26 690	-	467	-	-	-	-	-
比例 %	100.0	69.7	2.3	-	27.5	-	0.5	-	-	-	-	-
九年以上	434 879	-	1 386	20 626	76 769	130 597	50 100	128 173	826	3 820	8 942	13 640
比例 %	100.0	-	0.3	4.7	17.7	30.0	11.5	29.5	0.2	0.9	2.1	3.1
九年级	97 002	-	1 386	20 626	22 143	-	20 555	30 532	-	-	1 760	-
比例 %	100.0	-	1.4	21.3	22.8	-	21.2	31.5	-	-	1.8	-
十年级	103 108	-	-	-	18 885	40 427	12 927	25 713	-	3 435	1 620	101
比例 %	100.0	-	-	-	18.3	39.2	12.5	24.9	-	3.3	1.6	0.1
十二年级	82 022	-	-	-	16 945	38 528	2 128	22 786	48	-	1 482	105
比例 %	100.0	-	-	-	20.7	47.0	2.6	27.8	0.1	-	1.8	0.1
共计	1 209 608	381 140	268 058	13 466	20 626	189 753	130 597	50 567	128 173	826	3 820	8 942
比例 %	100.0	31.5	22.2	1.1	1.7	15.7	10.8	4.2	10.6	0.1	0.3	0.7

2002/2003 学年按学校类型分列的各类学校的比例、男生的比例

学校类型	男生		普通中学		特殊学校	职业前培训	中等文科学校	学徒培训学院	初中等技术和/或职业学校	高中等技术和/或职业学校	技术和/或职业学院	中等教育学院	高等教育培训学院	教师培训学院和教育学院
	共计	比例 %	小学	中学	学校	学校	学校	学院	学校	学校	学院	学院	学院	学院
学前教育	4 498		4 445	-	53	-	-	-	-	-	-	-	-	-
比例 %	100.0		98.8	-	1.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
一至四年级	194 699		191 827	-	2 872	-	-	-	-	-	-	-	-	-
比例 %	100.0		98.5	-	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
一年级	48 079		47 589	-	490	-	-	-	-	-	-	-	-	-
比例 %	100.0		99.0	-	1.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
四年级	50 213		49 263	-	950	-	-	-	-	-	-	-	-	-
比例 %	100.0		98.1	-	1.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
五至八年级	200 442		35 140 852	-	4 830	-	54 336	-	389	-	-	-	-	-
比例 %	100.0		70.3	-	2.4	-	27.1	-	0.2	-	-	-	-	-
五年级	50 682		8 35 072	-	995	-	14 607	-	-	-	-	-	-	-
比例 %	100.0		69.2	-	2.0	-	28.8	-	-	-	-	-	-	-
八年级	49 814		10 35 227	-	1 429	-	12 759	-	389	-	-	-	-	-
比例 %	100.0		70.7	-	2.9	-	25.6	-	0.8	-	-	-	-	-
九年以上	227 007		-	-	850	13 381	32 749	86 712	23 824	63 358	185	2 726	362	2 860
比例 %	100.0		-	-	0.4	5.9	14.4	38.2	10.5	27.9	0.1	1.2	0.2	1.3
九年级	47 811		-	-	850	13 381	9 701	-	8 620	15 194	-	-	65	-
比例 %	100.0		-	-	1.8	28.0	20.3	-	18.0	31.8	-	-	0.1	-
十年级	54 459		-	-	-	-	8 094	26 161	5 337	12 371	-	2 431	53	12
比例 %	100.0		-	-	-	-	14.9	48.0	9.8	22.7	-	4.5	0.1	0.0
十二年级	44 920		-	-	-	-	7 075	24 572	1 715	11 496	11	-	43	8
比例 %	100.0		-	-	-	-	15.8	54.7	3.8	25.6	0.0	-	0.1	0.0
共计	626 646		196 307	140 852	8 605	13 381	87 085	86 712	24 213	63 358	185	2 726	362	2 860
比例 %	100.0		31.3	22.5	1.4	2.1	13.9	13.8	3.9	10.1	0.0	0.4	0.1	0.5

2002/2003 学年按学校类型分列的各类学校的比例、女生的比例

学校类型	女生		普通中学		特殊学校	职业前培训	中等文科学校	学徒培训学院	初中等技术和/或职业学校	高级中等技术和/或职业学校	技术和/或职业专科学校	中等教育学院	高等教育培训机构	教师培训学院和教育学院
	共计	比例 %	小学	中学	学校	职业前培训	学校	学院	学校	学校	学院	学院	学院	学院
学前教育	2 724		2 703	-	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-
比例 %	100.0		99.2	-	0.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
一至四年级	183 702		182 092	-	1 610	-	-	-	-	-	-	-	-	-
比例 %	100.0		99.1	-	0.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
一年级	45 219		44 900	-	319	-	-	-	-	-	-	-	-	-
比例 %	100.0		99.3	-	0.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
四年级	47 323		46 796	-	527	-	-	-	-	-	-	-	-	-
比例 %	100.0		98.9	-	1.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
五至八年级	188 664		38 127 206	-	2 694	-	58 648	-	78	-	-	-	-	-
比例 %	100.0		67.4	-	1.4	-	31.1	-	0.0	-	-	-	-	-
五年级	47 299		8 31 363	-	562	-	15 366	-	-	-	-	-	-	-
比例 %	100.0		66.3	-	1.2	-	32.5	-	-	-	-	-	-	-
八年级	47 119		13 32 335	-	762	-	13 931	-	78	-	-	-	-	-
比例 %	100.0		68.6	-	1.6	-	29.6	-	0.2	-	-	-	-	-
九年以上	207 872		-	-	536	7 245	44 020	43 885	26 276	64 815	641	1 094	8 580	10 780
比例 %	100.0		-	-	0.3	3.5	21.2	21.1	12.6	31.2	0.3	0.5	4.1	5.2
九年级	49 191		-	-	536	7 245	12 442	-	11 935	15 338	-	-	1 695	-
比例 %	100.0		-	-	1.1	14.7	25.3	-	24.3	31.2	-	-	3.4	-
十年级	48 649		-	-	-	-	10 791	14 266	7 590	13 342	-	1 004	1 567	89
比例 %	100.0		-	-	-	-	22.2	29.3	15.6	27.4	-	2.1	3.2	0.2
十一年级	37 102		-	-	-	-	9 870	13 956	413	11 290	37	-	1 439	97
比例 %	100.0		-	-	-	-	26.6	37.6	1.1	30.4	0.1	-	3.9	0.3
共计	582 962		184 833	127 206	4 861	7 245	102 668	43 885	26 354	64 815	641	1 094	8 580	10 780
比例 %	100.0		31.7	21.8	0.8	1.2	17.6	7.5	4.5	11.1	0.1	0.2	1.5	1.8

按学校类型、性别和 1990、2000 及 2003 年¹ 毕业班分列的
学徒培训学院和初级中等技术和/或职业学院毕业班的学生

学校类型	毕业年份			
	1990	2000	2003	
学徒培训学院	男	24 572	23 754	(23 496) ²
	女	16 459	13 437	(13 961) ²
	共计	41 031	37 191	(37 457) ²
初级中等技术和/或职业学院共计	男	7 158	5 228	5 769
	女	10 893	8 137	8 583
	共计	18 051	13 365	14 352
技术、手工艺和艺术	男	4 742	3 287	3 123
	女	1 641	1 048	869
	共计	6 383	4 335	3 992
商业	男	1 055	1 294	1 310
	女	2 952	2 434	2 322
	共计	4 007	3 728	3 632
家政学和贸易	男	203	278	349
	女	5 552	3 929	3 149
	共计	5 755	4 207	3 498
社会工作	男	111	23	21
	女	598	240	449
	共计	709	263	470
农业和林业	男	1 047	290	(966) ²
	女	150	512	(1 794) ²
	共计	1 197	802	(2 760) ²
共计	男	31 730	28 982	29 265
	女	27 352	21 574	22 544
	共计	59 082	50 556	51 809

¹ 数据收集截止到上一年十月。

² 2001/2002 和 2002/2003 学年由于一些学校使用了不同的学年日程表，无法得到最新数据。

学校类型	2001/2002				2002/2003			
	奥地利, 共计		学生		奥地利, 共计		学生	
	学校	班级	共计	女生人数 女生占%	学校	班级	共计	女生人数 女生占%
小学	3 360	19 387	387 408	187 657	3 351	19 043	381 140	184 833
主要普通中学	1 170	11 556	265 781	126 438	1 172	11 588	268 058	127 206
特殊学校	402	1 904	13 337	4 842	389	1 925	13 466	4 861
职业前培训	302	881	19 750	6 831	290	905	20 626	7 245
义务教育学校, 共计²	4 954	33 728	686 276	325 768	4 945	33 461	683 290	324 145
高级普通中学, 共计²	325	7 675	186 347	100 869	327	7 800	189 753	102 668
普通学校, 共计²	5 279	41 403	872 623	426 637	5 272	41 261	873 043	426 813
学徒培训学校	176	5 658	130 597	43 885	176	5 658	130 597	43 885
技术、手工艺和艺术	133	731	15 438	2 987	132	743	15 565	3 006
商业	111	522	12 765	7 889	109	531	13 136	8 052
家政学和贸易	98	414	9 373	8 593	95	404	9 503	8 538
社会保障	14	64	1 515	1 428	15	65	1 642	1 536
农业和林业	104	463	10 721	5 222	104	463	11 204	5 533
中等技术和职业学院, 共计²	444	2 179	49 410	25 829	439	2 206	51 050	26 665
技术、手工艺和艺术	101	2 324	57 178	13 835	106	2 377	57 674	13 817
商业	108	1 700	42 460	26 635	108	1 726	42 813	26 839
家政学和贸易	76	946	23 511	22 034	82	977	24 361	22 732
农业和林业	13	124	3 325	1 427	13	124	3 348	1 457
高等技术和职业学院, 共计²	284	5 096	126 495	63 920	295	5 204	128 196	64 845
社会工作学院	9	35	1 257	988	10	23	826	641
技术和职业学校, 共计²	676	12 970	309 775	135 828	674	13 091	310 163	135 695
中等教育学院, 共计	4	182	4 069	1 161	4	153	3 820	1 094
高等教育培训学院, 共计	35	353	8 996	8 645	36	352	8 942	8 580
高等教育学院, 共计	28	-	13 664	10 704	28	-	13 640	10 780
教师培训, 共计²	67	535	26 729	20 510	68	865	26 402	20 454
所有学校共计²	6 022	54 908	1 209 127	582 975	6 014	54 857	1 210 114	583 303
				48.2				48.2

¹ 数据收集截止 2001 年 10 月。保健和拥有自己规章的学校不包括在内。

² 提供几种教育类型的学校只计算一次。

大学教职员工

2000、2001、2002 年按大学和艺术类及音乐学分列的专职同等资历（工作人员）¹

	2000			2001			2002			2002 (新的数据库)		
	共计	妇女 人数	妇女 所占%	共计	妇女 人数	妇女 所占%	共计	妇女 人数	妇女 所占%	共计	妇女 人数	妇女 所占%
大学												
专职教授	1 627.0	100.0	6.1	1 641.0	113.0	6.9	1 610.5	109.0	6.8	1 600.1	127.5	8.0
助理、临时助理	7 003.3	1 708.5	24.4	7 055.6	1 773.3	25.1	7 215.8	1 869.3	25.9	7 342.3	1 954.3	26.6
学术性公务员、联邦教师 和临时聘用教师	783.1	311.0	39.7	749.2	303.1	40.5	743.5	312.3	42.0	776.9	332.7	42.8
学术（和艺术类）职员， 共计	9 413.4	2 119.5	22.5	9 444.8	2 189.4	23.2	9 569.8	2 290.6	23.9	9 719.3	2 414.5	24.8
行政人员，共计	7 601.7	4 693.9	61.7	7 658.6	4 752.2	62.1	7 660.1	4 757.1	62.1	7 989.9	4 880.3	61.1
大学共计	17 015.1	6 813.4	40.0	17 103.4	6 941.6	40.6	17 229.9	7 047.7	40.9	17 709.2	7 294.8	41.2
艺术类和音乐大学												
全职教授	360.0	71.0	19.7	437.6	96.9	22.2	445.1	103.9	23.3	472.6	113.9	24.1
助理、临时助理	203.5	75.0	36.9	206.5	77.3	37.4	212.8	77.5	36.4	224.2	82.5	36.8
学术性公务员、联邦教师 和临时聘用教师	582.4	254.1	43.6	508.1	230.6	45.4	503.2	231.7	46.0	509.8	235.6	46.2
学术（和艺术类）职员， 共计	1 145.9	400.1	34.9	1 152.2	404.8	35.1	1 161.0	413.1	35.6	1 206.6	432.0	35.8
行政人员，共计	623.1	323.8	52.0	637.7	337.8	53.0	653.2	346.8	53.1	675.8	372.7	55.1
艺术类和音乐大学，共计	1 769.0	723.9	40.9	1 789.9	742.5	41.5	1 814.2	759.9	41.9	1 882.4	804.7	42.7
共计	18 784.1	7 537.3	40.1	18 893.3	7 684.1	40.7	19 044.1	7 807.6	41.0	19 591.6	8 099.5	41.3

¹ 按担任职务确定的职员身份；截至1月1日。

资料来源：联邦教育、科学和文化部，人事资料。

1998 至 2002 年冬季班大学、艺术类和音乐大学及专业教育学校的学生人数演变情况¹

	攻读学位的学生				新生			
	奥地利人和外国人		妇女人数		奥地利人和外国人		妇女人数	
冬季班	总数	变化情况 (%) ²	总数	变化情况 (%) ²	总数	变化情况 (%) ²	总数	变化情况 (%) ²
					所占%		所占%	
大学								
1999	220 831	2.8	110 618		50.1	28 755	16 612	10.0
2000	221 505	0.3	113 224	2.4	51.1	29 388	16 639	0.2
2001	176 811	-20.2	92 208	-18.6	52.2	25 300	14 542	-12.6
2002	179 966	1.8	94 728	2.7	52.6	28 178	15 945	9.6
艺术类和音乐大学								
1999	7 746	6.2	4 346		56.1	901	501	3.3
2000	7 742	-0.1	4 395	1.1	56.8	876	486	-3.0
2001	7 542	-2.6	4 347	-1.1	57.6	869	522	7.4
2002	7 593	0.7	4 369	0.5	57.5	919	490	-6.1
专业教育学校³								
1999	9 970	26.7	2 911		29.2	3 612	1 088	22.0
2000	11 743	17.8	3 612	24.1	30.8	4 217	1 316	21.0
2001	14 338	22.1	4 803	33.0	33.5	5 410	1 967	49.5
2002	17 409	21.4	6,392	33.1	36.7	6 488	2 576	31.0
共计^{3, 4}								
1999	237 272	3.6	117 050		49.3	33 268	18 201	10.5
2000	239 691	1.0	120 375	2.8	50.2	34 481	18 441	1.3
2001	197 143	-17.8	100 340	-16.6	50.9	31 579	17 031	-7.6
2002	203 774	3.4	104 677	4.3	51.4	35 585	19 011	11.6

¹ 2002 年冬季班：初步数字。2001 年冬季班的学生人数减少了约 20%，这主要是因为自该学期以来需要交费，但首先反映的是注册但不上学的学生都被清除出校

² 与上一年相比的百分比变化情况。

^{3, 4} 包括可能的重复计算。

专业教育学校各专业的资料来源：奥地利统计局。

根据 1971 年和 2001 年人口普查在普查当日 15 岁以上居住人口的最高教育程度所占的百分比

2001 年人口普查

	大学、 理工学院	技术 和/或 职业学院、 教师培训学院	大专院校、 大专课程	高级中等技术 和/或 职业学校	中等 文科学校	初级中等技术 和/或 职业学校	学徒 培训	义务 学校
女	4.5	2.5	0.6	5.0	5.3	15.8	22.9	43.6
男	7.2	0.8	0.4	6.5	5.1	7.0	45.9	27.0
共计	5.8	1.7	0.5	5.7	5.2	11.5	33.9	35.7

1971 年人口普查

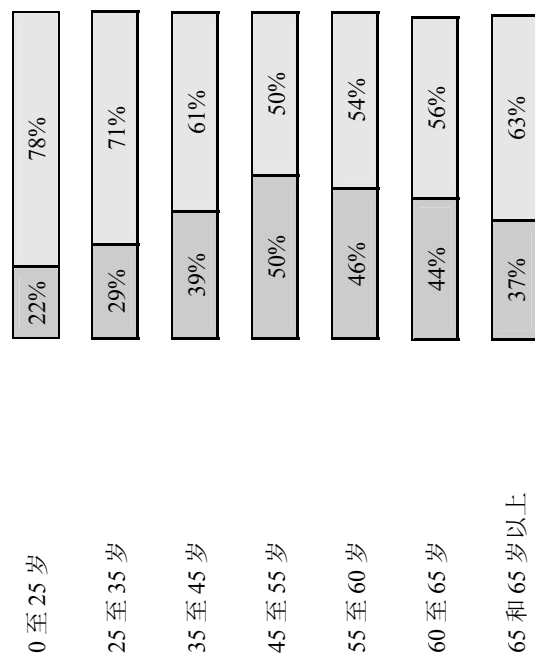
	大学、 理工学院	技术 和/或 职业学院、 教师培训学院	大专院校、 大专课程	高级中等技术 和/或 职业学校	中等 文科学校	初级中等技术 和/或 职业学校	学徒 培训	义务 学校
女	0.9	0.1	-	1.8	2.7	8.9	12.6	73.0
男	3.5	0.0	-	3.1	4.3	4.7	35.5	48.9
共计	2.1	0.0	-	2.4	3.4	7.0	23.1	62.0

资料来源：奥地利统计局。

由妇女和男子管理的农场

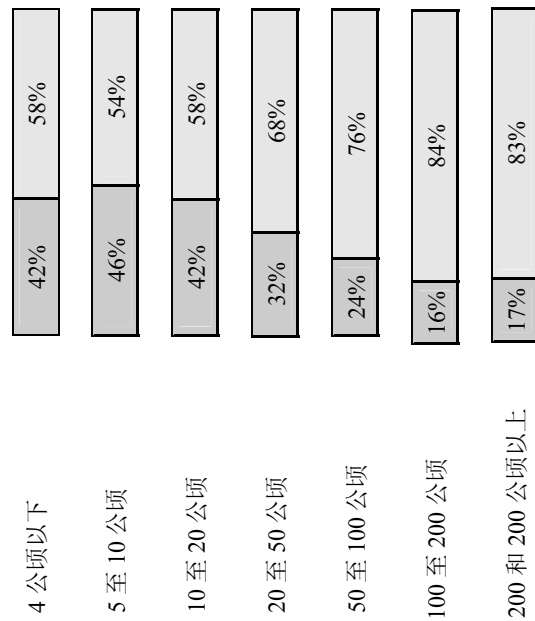
按年龄分类由妇女和男子管理的农场比例

总数 121 286 个 (=100 %; 其中男性管理的占 59%, 女性管理的占 41 %)



■ 妇女 ■ 男子

按农场规模分类



资料来源：农业、林业、环保和水源管理部。

劳动力参与和职业情况

	女	男
2001 年劳动力参与率 ¹ ，不包括非主流职业	61.8 %	80.0 %
劳动力参与率 ¹ ，包括非主流职业	65.0 %	80.9 %
2002 年劳动力参与率 ²	65.3 %	80.0 %
2003 年劳动力参与率 ²	65.6 %	80.0 %
2002 年就业率 ²	62.5 %	75.9 %
2002 年全日制就业率 ²	51.4 %	74.8 %
2003 年就业率 ²	62.8 %	75.8 %
2002 年标准工资就业人数 ³	1 345 066	1 718 446
2003 年标准工资就业人数 ³	1 353 268	1 717 406
所占%	44 %	56 %
2002 年全时 ⁴ 受雇职员比率	64.2 %	96.1 %
2003 年全时 ⁴ 受雇职员比率	63.0 %	96.2 %
2002 年非全时 ⁵ 比率	35.8 %	3.9 %
2003 年非全时 ⁵ 比率	37.0 %	3.8 %
2002 年失业人数 ⁶	98 041	134 377
2003 年失业人数 ⁶	100 362	139 717
2003 年失业率（注册数据） ⁷	6.5 %	7.5 %
2003 年失业率 ⁸	4.6 %	4.2 %

¹ 人口普查结果。妇女和男子的年龄为 15-64 岁。奥地利统计局。

² 欧共体统计处。

³ 年平均数，参与义务全额保险人员，不包括育儿假津贴、育儿津贴领取人和服役人员。社会保险机构协会、AMS(公共就业服务处)。

⁴ 每周 36 个小时以上。奥地利统计局微型普查。

⁵ 每周 1-35 个小时。奥地利统计局微型普查。

⁶ 年平均数。AMS。

⁷ 年平均数。AMS。

⁸ 年平均数。欧共体统计处。