

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/AUT/3-4
13 May 1997
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

التقريران الدوريان الثالث والرابع المقدمان
من الدول الأطراف

النمسا*

* للاطلاع على التقرير الأول المقدم من حكومة النمسا، انظر CEDAW/C/5/17؛ وللاطلاع على
نظر اللجنة فيه انظر CEDAW/C/SR.51 و CEDAW/C/SR.55 و CEDAW/C/SR.56 و CEDAW/C/SR.62، والوثائق
الرسمية للجمعية العامة، الدورة الأربعون، الملحق رقم ٤٥ (A/40/45)، الفقرات ١٨٠ - ٢٣١؛ وللاطلاع على
التقرير الدوري الثاني المقدم من حكومة النمسا، انظر CEDAW/C/13/Add.27؛ وللاطلاع على نظر اللجنة فيه،
انظر CEDAW/C/SR.184 والوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السادسة والأربعون، الملحق رقم ٣٨
(A/46/38)، الفقرات ٣٠٣ - ٣٣٣.

9826088

يوفر هذا التقرير المقدم الى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة معلومات عن التغييرات التي أثرت على حالة المرأة في النمسا خلال العقد الماضي. وهو يصف المشاكل اليومية التي تعترض سبيل تحقيق المساواة الكاملة بين الجنسين، ويبين التدابير القانونية الرئيسية المتخذة في الفترة من عام ١٩٨٩ الى عام ١٩٩٥، والبرامج التي وضعت للنهوض بالمرأة، والمبادرات التي قامت بها المرأة وتم القيام بها من أجلها، فضلا عن المشاريع الأخرى ذات الصلة.

وكانت إنجازات العقد الماضي، في كثير من الوجوه، نتيجة منطقية للأعمال التي بدأت من قبل في النمسا. وأصبحت السبعينيات تعرف في التاريخ بأنها عقد الإصلاحات الاجتماعية - السياسية. فقد أعطت هذه الإصلاحات المرأة درجة أعلى من الاستقلال الشخصي ووفرت لها فرصاً أفضل بوضوح لتنظيم حياتها الفردية (إصلاح قانون الأسرة النمساوي ورفع القيود عن الإجهاض وزيادة الكفاءات التعليمية).

وبذا أرسيت الأسس اللازمة لمزيد من التغييرات. ففي الفترة بين عامي ١٩٨٩ و ١٩٩٥، كشفت المرأة جهودها، في المقام الأول، لتوطيد نفسها بقوة في القطاع العام. كما أعطت المرأة الأولوية لبلوغ هدف المساواة في المعاملة والتوزيع الأكثر إنصافاً للمناصب على صعيدي السياسة والإدارة (قواعد الحصص، التشريع المتعلق بالمساواة في المعاملة، وبرامج النهوض بالمرأة، وتعيين أمناء للمظالم لتحقيق المساواة).

ومن الواضح في ذات الوقت أن هناك تفاوتاً بين مبدأ المساواة في المعاملة كما نص عليه القانون وبين واقع حياة المرأة. فالمرأة، بالمقارنة مع الرجل، تتمتع بقدر أقل من الحماية الاجتماعية. ولكن ما السبب في ذلك؟ إن نظامنا الاجتماعي موجه نحو "حياة الرجل العادية" ويكافئ على العمل الكامل والنشاط المستمر بأجر. ويتوقع المجتمع من المرأة أن تحد من مطامحها الوظيفية من أجل أسرتها.

ولا يمكن جعل السياسات المتعلقة بالمرأة قاصرة على منح المرأة تعويضاً عن الأضرار المتعددة الوجوه التي تعاني منها في المجتمع، بل يجب أن يكون الهدف هو منع هذه الأضرار. وهذا يعني أنه يجب علينا أن ننتهج سياسة تأخذ في الاعتبار ظروف حياة المرأة التي تختلف اختلافاً كبيراً عن ظروف حياة الرجل، ولا تسمح بتجحر النمط التقليدي للمهام والأدوار النمطية القائمة على أساس الجنس. وعلينا أن نفسر المساواة على أنها مفهوم شامل تركز عليه سياسات الديمقراطية والتوزيع.

الدكتورة هلفا كونراد

الوزيرة الاتحادية لشؤون المرأة

النمسا

الفرع ١

صدقت النمسا على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام ١٩٨٢، وقدمت تقريرها الأول في عام ١٩٨٣ (CEDAW/C/5/Add.17)، المؤرخ ١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٣). ونُظر في هذا التقرير بالاقتران مع ملحقاته في الاجتماع الرابع للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة المعقود في فيينا (من ٢١ كانون الثاني/يناير إلى ٢ شباط/فبراير ١٩٨٥؛ A/40/45، الملحق رقم ٤٥). وشمل التقرير الثاني السنوات من ١٩٨٣ إلى ١٩٨٨ (التصويبات النهائية، شباط/فبراير ١٩٨٩) ونوقش واعتمد في الاجتماع الذي عقدته اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في شباط/فبراير ١٩٩١. وبالنظر إلى تعذر تقديم التقريرين الثالث والرابع في الموعد المحدد فإن هذا التقرير يقدم وصفا شاملا للفترة من كانون الثاني/يناير ١٩٨٩ إلى كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥. وهو تقرير وضعته الوزيرة الاتحادية لشؤون المرأة استنادا إلى التقرير المقدم من الوفد الممثل للحكومة النمساوية إلى المؤتمر العالمي المعني بالمرأة المعقود في بيجين وإلى تقرير "المرأة في النمسا" الذي يتعين إصداره كل عشرة أعوام. ونسق نص التقرير مع المسؤولين عن المساواة في المعاملة ومع المسؤولين عن شؤون المرأة في مختلف الوزارات. ويأخذ هذا النص بكل التوصيات التي وردت حتى ٢٦ تموز/يوليه ١٩٩٦.

وخلال الفترة المشمولة بالاستعراض، كان تنامي وجود المرأة في الحياة العامة عاملا حاسما في إقامة المساواة بين المرأة والرجل على نحو ما تحددها الاتفاقية: ففي الأعوام الأخيرة أضحى العمل السياسي المتعلق بالمرأة مؤسسيا بصورة متزايدة على المستوى الاتحادي (إنشاء الشُعَب المتعلقة بالمرأة في كل وزارة من الوزارات) وكذا على مستويات المقاطعات الاتحادية والسلطات المحلية. وتمثلت الأولويتان الجديدتان اللتان انبثقتا بصورة منطقية عن السياسات المتعلقة بالمرأة في السبعينيات، التي أصبحت تعرف في التاريخ بأنها عقد الإصلاح السياسي والاجتماعي (إصلاح قانون الأسرة، والإجهاض القانوني في أشهر الحمل الثلاثة الأولى، ورفع المستوى التعليمي) في المساواة في المعاملة في عالم العمل والتوزيع الأكثر عدلا للمناصب في المجالين السياسي والإداري (قواعد الحصص، والتشريع المتعلق بالمساواة في المعاملة، وبرامج العمل الإيجابي من أجل المرأة، وتعيين مسؤولين عن شؤون المرأة، والقانون المتعلق بإجازة الوالدية، وإنشاء مكتب أمين مظالم لمساواة في المعاملة). على أن التسعينيات، من جهة أخرى، تتسم فيما يبدو على صعيد العالم باتجاهات انحسارية (مثل رفع القيود، والتحويل إلى القطاع الخاص، والاستغناء التدريجي عن خدمات الرعاية الاجتماعية، وكراهية الأجانب، وتنامي الأصولية في القطاع الديني، وتطرف جناح اليمين) يمكن أن تؤدي ثانية إلى تشجيع زيادة اللامساواة بسبب نوع الجنس.

وبعد مقدمة ديمغرافية موجزة، يعرض هذا التقرير أهم التدابير القانونية والتنظيمية التي اتخذت منذ عام ١٩٨٩ مثل برامج العمل الإيجابي والمبادرات التي تقوم بها المرأة وتُعنى بالمرأة فضلا عن المشاريع ذات الصلة. ويوثق التقرير عزم النمسا على تنفيذ الإصلاحات الاجتماعية والسياسية التي تستهدف "حماية نصيب المرأة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية في بيئة اجتماعية واقتصادية متغيرة". ومن شأن غياب هذا العزم السياسي المعلن أن يؤدي إلى التنافر في المجتمع وبين الجنسين. وعليه،

ستشمل السياسات المتعلقة بالمرأة في النمسا في العقد القادم، كأهداف استراتيجية، التنفيذ التام للمساواة بين المرأة والرجل؛ ووضع سياسات لسوق العمل ترمي إلى تأمين وتوفير فرص عمل للمرأة وتسهيل إعادة دخول المرأة إلى حياة العمل بعد انقطاعات في حياتها الوظيفية، أو بعد فترات من البطالة؛ وتوفير ضمان اجتماعي أفضل للمرأة التي تزاوّل أعمالاً غير ذات شأن، وتحسين الحالة المهنية للمرأة بإمداد الفتيات بمزيد من المعلومات عن الفرص المهنية غير القاصرة على جنس دون الآخر. وتتمثل الشواغل الأخرى في توفير عدد كاف من دور الحضانة ورياض الأطفال والمرافق المماثلة التي تكون لها مواعيد استقبال مواتية للمستعملين لكفالة التوفيق بين التزامات العمل والأسرة؛ وتحقيق زيادة في عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب رفيعة في المجالات السياسية والاقتصادية والإدارية والعلمية والمجالات الاجتماعية الهامة الأخرى؛ ووضع قواعد جديدة تكفل للمرأة الإعالة في حالة الطلاق؛ وإنشاء وتطوير مرافق الدعم الشاملة لضحايا العنف من النساء والأطفال (مراكز حماية الأطفال والمآوي المخصصة للنساء وتخصيص أرقام هواتف كيما تستخدمها في حالات الطوارئ النساء اللواتي يتعرضن للاغتصاب، ومرافق الدعم المناسبة الأخرى، وتوفير مواد إعلامية للفئات الفنية والمهنية المختلفة وللأشخاص المعنيين. ووضع لوائح قانونية أكثر فعالية لإبقاء مرتكبي الأفعال الجرمية بعيداً عن الضحايا). وعلاوة على ما تقدم، يعتبر وضع سياسة نمساوية إيجابية وتقديمية تتعلق بالمرأة على الصعيدين الوطني وفوق الوطني أمراً لا غنى عنه.

وفي الوقت الراهن يزيد عدد سكان النمسا قليلاً عن ثمانية ملايين نسمة منهم ٥١,٦ في المائة (١٠٠ ٠٠٠ ٤ نسمة) من الإناث، وهذا يعني أن نسبة الإناث إلى الذكور هي ١ ٠٠٠ إلى ٩٤٠ (١٩٨٥ : ١٩٩٩). وفي مطلع الثمانينيات، وصلت نسبة الإناث إلى ٥٢,٧ في المائة من عدد السكان وهي نسبة انخفضت منذ ذلك الحين، نظراً إلى أن عدد المهاجرين من الذكور إلى النمسا تفوق بكثير عدد المهاجرات من الإناث إليها. وسيصبح الاختلال العددي بين الجنسين والذي يمكن عزوه جزئياً إلى نتائج الحرب العالمية الثانية، أقل حدة في المستقبل (التنبؤات لعام ٢٠١٥ : ٩٧١ ذكراً مقابل ١ ٠٠٠ أنثى).

وما زال العمر المتوقع لكلا الجنسين في ازدياد، وإن كان هذا العمر المتوقع يتأثر إلى حد بعيد بالحالة الزوجية (فالمترجون يعيشون عمراً أطول). ففي عام ١٩٩٣، كان العمر المتوقع عند الولادة ٧٩,٤ سنة للإناث (١٩٨٢ : ٧٦,٣ سنة) و ٧٢,٩ سنة للذكور (١٩٨٢ : ٦٩,٢ سنة). واستناداً إلى تعداد عام ١٩٩١، كانت ١ ٧٤٨ ٠٠٠ (= ٥١,٧ في المائة) من النساء النمساويات ممن تجاوزن الـ ١٥ من العمر متزوجات (١٩٨١ : ٥٢,٦ في المائة) و ٨٧٠ ٠٠٠ (= ٢٥,٧ في المائة) عازبات (١٩٨١ : ٢٤,٥ في المائة) و ٥٣٨ ٠٠٠ (= ١٥,٩ في المائة) أرامل (١٩٨١ : ١٧,٦ في المائة) و ٢٢٨ ٠٠٠ (= ٦,٧ في المائة) مطلقات (١٩٨١ : ٥,١ في المائة).

وفي الفترة من ١٩٨١ إلى ١٩٩١ ارتفعت نسبة النساء العازبات في الفئة العمرية ٢٠-٢٥ عاماً من ٥٩,٤ في المائة إلى ٧٤,٣ في المائة، وفي الفئة العمرية ٣٠-٣٥ عاماً من ١١,٦ في المائة إلى ٢٠,١ في المائة. وفي عام ١٩٩٢، بلغ متوسط العمر عند الزواج ٢٥ سنة للنساء (١٩٨٣ : ٢٣ سنة) و ٢٧ سنة للرجال.

وفي عام ١٩٩٢، وصل معدل الطلاق إلى ٣٣,٧ في المائة (١٩٨٥: ٢٩,٥ في المائة)؛ أما في فيينا فقد بلغ معدل الطلاق ٤٥ في المائة، وبذا فإنه يفوق المتوسط الوطني. وفي الوقت الراهن، يتأثر ما يقرب من ١٧٠٠٠ طفل ومراهق في النمسا بطلاق والديهم: ويقل عمر ثلثي هذه الناشئة عن ١٤ عاما. وبعد طلاق أو وفاة أحد الزوجين يقرر عدد من الإناث أقل بكثير من عدد الذكور الزواج ثانية.

وفي النمسا، كما في بلدان نظيرة، أخذ معدل المواليد في الانخفاض منذ أواسط الستينيات.

وتتمثل إحدى نتائج هذا الانخفاض في أن الوالدين يعيران الآن أولادهما أهمية أكثر من ذي قبل. وفي عام ١٩٨٧، عندما بلغ معدل الخصوبة ١,٤ من الأطفال لكل امرأة كان هذا هو أدنى معدل حتى الآن. وبعد عام ١٩٨٨، ارتفع معدل المواليد ثانية (١٩٩٣: ٢٠٠ ٩٥ مولود أو ١١,٩ لكل ألف نسمة)، وكان السبب الرئيسي في ذلك هو الهجرة.

وفي عام ١٩٩٣، بلغ متوسط العمر عند الإنجاب ٢٩ سنة للنساء المتزوجات (١٩٨٣: ٢٤ سنة)؛ وفيما يتعلق بالأطفال المولودين خارج إطار الزوجية، بلغ متوسط سن الأمهات ٢٧ سنة؛ وازدادت نسبة الأطفال المولودين خارج إطار الزوجية من ٢٢,٤ في المائة في عام ١٩٨٣ إلى ٢٦,٣ في المائة في عام ١٩٩٣.

وأخذ عدد الأسر المعيشية الخاصة في الزيادة (بنسبة ٣٤ في المائة بين عامي ١٩٦١ و ١٩٩١) فيما أخذ عدد الأشخاص الذين يعيشون في الأسرة المعيشية الواحدة في التناقص (يبلغ متوسط عدد أفراد الأسر المعيشية الخاصة في الوقت الحالي ٢,٥ من الأفراد). وفي السنوات القليلة الماضية، شهد عدد النساء من ربات الأسر المعيشية الخاصة زيادة حادة. وفي عام ١٩٩٤، كان ثلث عدد أرباب الأسر المعيشية من النساء.

وما زال هناك فارق بين مبدأ المساواة في المعاملة كما ينص عليه القانون وبين واقع حياة المرأة؛ فالنظام الاجتماعي موجّه نحو "حياة الرجل العادية" ويكافئ على العمل الكامل والنشاط المتواصل بأجر. وتقوم النساء (الزوجات) عادة بالواجبات المنزلية وبتربية الأطفال؛ لكن قلما يُحسب أي حساب لـ "سبيل المرأة عبر الحياة" الذي يتسم بانقطاعات عن العمل بأجر وبأنماط عمل غير معتادة. وتعزز الأحكام القانونية، وإن صيغت بعبارات محايدة فيما يتعلق بالجنس، عدم المساواة بين الرجل والمرأة، وذلك حين تربط بين طلب تغطية الزوجات بالضمان الاجتماعي وبين توقف دفع الاستحقاق الضريبي إلى أصحاب الدخل العازبين أو حين تمنح هذه الأحكام بالمجان تغطية تأمين صحي للشركاء الدائمين وتضع حدودا (لا تكاد تذكر) للوصول إلى النظام الاجتماعي: فالأشخاص الذين يقومون بأعمال غير ذات شأن يَغطون فقط بتأمين ضد الحوادث، ولا يَغطون بضمان اجتماعي؛ وهذا يعني أنه ليس لهم الحق في استحقاقات التقاعد والتأمين والبطالة. ويتضح نقص تغطية المرأة بعد الطلاق، ذلك أن المرأة لا تستطيع المطالبة بمدفوعات الإعالة أو بالمعاش التقاعدي للخلف إلا إذا كان الطلاق ممنوحا على أساس تقصير من جانب

الزوج، الأمر الذي لا ينطبق إلا على ٦ في المائة فحسب من كل الحالات. وانقطاع حياة العمل للقيام برعاية الأطفال هو أحد الأسباب للفارق الملحوظ في الدخل. وتقل الفترة التي تدخل في حساب المعاش التقاعدي للمرأة التي تتلقى معاشاً تقاعدياً خاصاً بها بحوالي ٨ سنوات عن فترة الرجل. وتعني الزيادة في عدد الأشخاص الذين يُسجّلون على أنهم يزاولون أعمالاً غير ذات شأن (١٠٢ ٠٠٠ امرأة و ٣٩ ٠٠٠ رجل في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٥) أن الحصول، ولا سيما بالنسبة للمرأة، على عمل مصحوب بتغطية اجتماعية كاملة ونبيل فترات تأمين أمر يزداد صعوبة (انظر الجدول الخامس). وفي الماضي، كانت للشراكة الاجتماعية، التي هي عنصر أساسي في النظام السياسي للنمسا، تكفل أن يكون لمصالح العاملين بأجر، الذين كان الرجال يشكلون نسبة ٥٧,٤ في المائة منهم، وزن سياسي أكبر مما كان للعاملين بغير أجر - الذين تشكل النساء نسبة ٦٢,٢ في المائة منهم، وعلاوة على ذلك، ينظر الشركاء الاجتماعيون إلى العمل بأجر أساساً على أنه نظام تؤدي فيه المرأة، دون أن تتلقى أجراً، معظم مهام الرعاية ومهام الكفالة الاجتماعية التي لا غنى للمجتمع عنها. وهذا هو سبب الجهود المبذولة لزيادة عدد النساء في مناصب اتخاذ القرار في إطار الشراكة الاجتماعية وإشراكهن بصورة متزايدة في المفاوضات بين الشركاء الاجتماعيين.

وشمل اتفاق، اعتمد في عام ١٩٩٢، بشأن التعاون في المستقبل بين الرابطات الأربع التي تكون الشركاء الاجتماعيين (الغرفة الاقتصادية الاتحادية، واتحاد رؤساء غرف الزراعة، واتحاد نقابات العمال النمساوية وغرفة العمل الاتحادية)، "النهوض خاصة بقطاعات السكان التي تواجه مشاكل خاصة (في سوق العمل) والنظر في أحوالها، مثل المرأة"، على اعتبار أن ذلك هو أحد الأهداف الجديدة للشركاء الاجتماعيين، لكن لم تُنشأ لجنة خاصة لتنفيذ هذا الهدف في المجلس الاستشاري للمسائل الاقتصادية والاجتماعية.

ومن الأسباب الرئيسية "لتأنيث" الفقر الحالة غير المواتية للمرأة في سوق العمل. فقد ارتفعت باطراد المعدلات اليومية المتوسطة للبطالة واستحقاقات الإغاثة في حالات الطوارئ (٣١٣ شلناً للرجل، و ٢٢٢ شلناً للمرأة في عام ١٩٩٣)، على أن المرأة لا تتلقى، في المتوسط، إلا ثلاثة أرباع الاستحقاقات التي تدفع إلى الرجل العاطل عن العمل، ذلك لأنها تتقاضى أجراً أقل بكثير (فالأجور هي أساس تقييم استحقاقات البطالة)، كما أنها تزاول على الأغلب أعمالاً غير تفرغية (يُعزى إلى هذا الأمر حوالي ثلث الفارق في الدخل الذي يقوم على أساس نوع الجنس). وتكشف المعدلات اليومية لمدفوعات الإغاثة في حالات الطوارئ عن فارق مماثل. ففي عام ١٩٩٣، بلغ متوسط المدفوعات إلى المرأة في حالات الطوارئ ٧٩ في المائة من المدفوعات التي تلقاها الرجل. وفي عام ١٩٩٢، تعيّن على ٤٥ في المائة من النساء العاطلات عن العمل (١٤ في المائة من الرجال) واللائي يتلقين استحقاقات بطالة، وفي عام ١٩٩٣، تعين على أكثر من ٨٠ في المائة من النساء اللائي يتلقين مدفوعات إغاثة في حالات الطوارئ أن يقتصدن في تلبية احتياجاتهن بمبالغ هي أدنى من معدلات التكافؤ القياسية التي تدفعها إلى العازبين مؤسسة تأمين المعاشات التقاعدية (٧ ٠٠٠ شلن).

وكان الديمقراطيون الاجتماعيون واتحاد نقابات العمال هما أول من طالب بحد أدنى للأجر قدره ١٠ ٠٠٠ شلن في عام ١٩٩٠. ومنذ ذلك التاريخ، استجابت لهذا الطلب معظم الاتفاقات الجماعية. وقد تحدد الأجر الشهري المستصوب الآن بمبلغ ١٢ ٠٠٠ شلن.

وفي عام ١٩٨٩، ما يزال دخل ٤٣٠ ٠٠٠ شخص ممن يزاولون أعمالاً تفرغية ومعظمهم من النساء، أقل من ١٠ ٠٠٠ شلن. وفي عام ١٩٩٢، انخفض هذا الرقم إلى ١٥٠ ٠٠٠، وفي عام ١٩٩٣ إلى ١١٠ ٠٠٠. وفي عام ١٩٩٢، كان دخل الفرد من ٤٥٠ ٠٠٠ شخص يعملون لدى الغير أقل من ١٢ ٠٠٠ شلن في الشهر. ومن هؤلاء كان هناك ٢٩٠ ٠٠٠ امرأة؛ وفي عام ١٩٩٣، كان دخل الفرد من ٣٥٠ ٠٠٠ شخص يعملون لدى الغير أقل من ١٢ ٠٠٠ شلن. ومن هؤلاء كان هناك ٢٢٠ ٠٠٠ امرأة. وإذا ما قُسِّمت بيانات الدخل للأشخاص الذين يعملون لدى الغير على ٤٠ ساعة عمل في الأسبوع، يكون متوسط صافي دخل الرجل في عام ١٩٩٣ هو ١٤ ٩٠٠ شلن، وهو بذلك أعلى، بمقدار الربع، عن دخل المرأة (١١ ٩٠٠ شلن). وفي القطاع الخاص، تمتع العمال بميزة في الدخل قدرها ٤٠ في المائة، والموظفون بميزة في الدخل قدرها ٤٥ في المائة؛ وفي القطاع العام (الموظفون المدنيون والموظفون التعاقديون كانت الميزة في الدخل ١١ في المائة).

وتشكل النساء غالبية الأشخاص الذين يعملون لدى الغير والذين يقعون في الشريحة الأدنى من إحصاءات الدخل الصافي البالغة ١٠ في المائة. وفي حين يكون كل رجل ثامن عشر هو صاحب دخل منخفض تكون كل امرأة سادسة هي صاحبة دخل منخفض.

وفي عام ١٩٩٠، كانت حوالي ٣٥٥ ٠٠٠ امرأة، أو ما يقرب من ٢٩ في المائة من النساء اللاتي يعملن لدى الغير، عاملات غير متفرغات (١٣ - ٣٥ ساعة في الأسبوع). وبالمقارنة بالعمل التفرغي، شهد معدل العمل غير التفرغي ارتفاعاً نسبياً زاد عن (٧,٥ مرات) بين عامي ١٩٨٥ و ١٩٩٠.

وتحدد ساعات العمل المعتادة بأسبوع عمل يضم ما بين ٣٦ و ٤٠ ساعة، باستثناء العمل في عطلة نهاية الأسبوع، والعمل ليلاً والمناوبة، والمناوبة المسائية، والعمل التعاقبي. على مدى السنوات القليلة الماضية، بدأت ترتيبات خاصة لأوقات العمل تلقي قبولا كبيراً، وهي ترتيبات تؤثر بصورة رئيسية على المرأة.

وبينت دراسة نشرتها في عام ١٩٩٠ الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية عن الحالة الاجتماعية للوالدين العازبين وحالة دخلهم أن دخل الفرد من الأشخاص الذين يعملون لدى الغير ويعيشون في أسر معيشية يرعاها والد واحد يقل بمقدار الثلث عن متوسط دخل الأسرة المعيشية؛ أما الأشخاص الذين يزاولون عملاً حكومياً فقد كان الدخل أقل بنحو الثمن. وأدت الزيادة بنسبة ٥٠ في المائة (في عام ١٩٧٤) في استحقاقات الأمومة، للأمهات العازبات والأمهات المتزوجات اللاتي ليس لآزواجهن دخل أو ليس لآزواجهن دخل يُذكر، إلى تمكين هؤلاء النساء من رعاية أطفالهن شخصياً على مدى السنتين الأوليين من

حياتهم دون الاضطرار إلى التخلي عن أعمالهن. وتؤثر الفوارق في الدخل المكتسب القائمة على أساس نوع الجنس على مستوى استحقاقات التقاعد. وفي هذا السياق يزيد قصر فترات التأمين من تفاقم ضرر الأجر الأقل. ونظرا إلى لائحة الاستحقاقات (دخل الشركاء) التي تحكم مدفوعات الإغاثة في حالات الطوارئ لا تكون كثير من النساء العاطلات عن العمل مستحقة لهذه المدفوعات عند توقف أهليتهن لاستحقاقات البطالة، ومن ثم يفقدن فترات التأمين.

وفي الخدمة المدنية دون غيرها (باستثناء موظفي السكك الحديدية والبريد)، يدفع المعاش التقاعدي الوسيط إلى المرأة بأقل بنسبة ٩ في المائة فقط عن المعاش التقاعدي الوسيط الذي يدفع إلى الرجل. وحتى لو تلقت المرأة المعاش التقاعدي للأرملة إضافة إلى معاشها التقاعدي فإنها تتلقى ما يقل من المعاش التقاعدي الوسيط الذي يُدفع إلى الرجل. وفي كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٤، وصل المعاش التقاعدي الوسيط للرجل المشمول بالتأمين القانوني على المعاشات التقاعدية إلى مبلغ قدره ٣٨٢ ١٣ شلنا في الشهر، باستثناء العلاوات والإضافات، ووصل المعاش التقاعدي الوسيط للمرأة إلى ٥٧٨ ٧ شلنا لا أكثر.

ويتعين التعويض جزئيا عن هذا الضرر بتحسينات في إدخال فترات رعاية الأطفال في حساب استحقاق المعاش التقاعدي (إصلاح المعاشات التقاعدية، ١٩٩٣).

وفي عام ١٩٩٤، وصل المعاش التقاعدي الوسيط الذي يتلقاه العامل للمرة الأولى (باستثناء العلاوات والإضافات) إلى ١١ ٠١٥ شلنا (العاملة: ٦ ٢٦٧ شلنا) وذلك الذي يتلقاه الموظف إلى ١٨ ١٣٥ شلنا (الموظفة: ٣٨٧ ١١ شلنا).

وفي كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٠، أصدرت المحكمة الدستورية قرارا يقضي بعدم دستورية الحدين العمريين للتقاعد المبكر بعد الشمول بتغطية تأمينية مطولة (٥٥ سنة للمرأة و ٦٠ سنة للرجل). غير أن القرار قال أيضا بأنه يتعين، قبل تعديل الحدين العمريين للرجل والمرأة، ضمان مساواة المرأة في المجتمع والأسرة وعالم العمل وبأن تحقيق ذلك التعديل لا يمكن أن يتم إلا على المدى الطويل.

وبعد مفاوضات مكثفة حول اللوائح الجديدة لسن التقاعد وحول التدابير الداعمة الرامية إلى إزالة الأضرار التي تعاني منها المرأة العاملة بأجر، اعتمدت في أواخر عام ١٩٩٢ مجموعة شاملة من التدابير التي أدت إلى إحداث تغييرات في عدد معايير العمل (انظر على وجه الخصوص التعليقات على المادة الحادية عشرة).

ومن أجل النهوض بالمرأة في القطاع الخاص، قامت الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة، بالتعاون مع الاتحاد الفدرالي للصناعيين النمساويين بمبادرة على صعيد الأمة تحت شعار "المرأة عام ٢٠٠٠ - فرص للمشاركة التجارية". والغرض من هذه المبادرة هو دعم المشاريع التي هي على استعداد لأن توفر للمرأة

فرص عمل جديدة وأن تساعدنا على أن تجمع بين العمل والأسرة وعلى أن تتكيف ونماذج الأدوار الجديدة في أماكن عملها.

ويتعين على الوزارة الاتحادية للبيئة والشباب والأسرة أن تدعم مبادرة "الأفعال لا الأقوال" التي تتمثل مهمتها في حفز المشاريع في القطاعين الخاص والعام على إرساء المساواة في الفرص بين الموظفات والموظفين من خلال العمل الإيجابي. وستُجرى مسابقة وتُمنح جائزة للمشروع الأكثر مراعاة للمرأة والأسرة. وتشمل المعايير ما يلي: نسبة من النساء من كبار المسؤولين تقرب من نسبة نظرائهن من الرجال أو تفوقها، وبرامج العمل غير التفرغي، وأوقات العمل التي تراعي الأسرة، والتدريب أثناء الخدمة، والتشجيع على العودة إلى دخول الحياة العملية بعد مرحلة الأسرة"، والإعلان عن الوظائف الشاغرة على أساس محايد فيما يتعلق بنوع الجنس والتوظيف المناصر للمرأة، والتوعية بضرورة النهوض بالمرأة.

وقامت الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية، في السنوات القليلة الماضية، بتنظيم مناسبات وإجراء دراسات وإصدار منشورات لإيجاد وعي بحقوق المرأة. وما فتئت الإدارات المعنية بمسائل "العمل والعلاقات العمالية والمساواة بين المرأة والرجل" تُجري وتنشر الدراسات والدراسات الاستقصائية والتحليلات بشأن الحالة الاجتماعية والمهنية الحرفية للعاملين. ونُشرت الحقائق الأساسية والكراسات بالإنكليزية أيضا.

وكشفت الاتصالات الدولية والتعاون الدولي مرارا أن المرأة والرجل لا يكونا على اطلاع تام أو يكونا على اطلاع ناقص على حقوق المرأة على نحو ما هي واردة في الصكوك القانونية الدولية التي تسعى إلى إرساء المساواة بين المرأة والرجل قانونا وواقعا على أساس حقوق الإنسان ومن خلال عمليات تحقيق الديمقراطية. ومعالجة لهذه الحالة، قامت الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية ببذل جهود كثيرة في توزيع معومات واضحة وبينة عن هذه الصكوك على النساء والرجال في الوكالات الحكومية وغير الحكومية والسلطات الإقليمية والجهات النظامية الممثلة للمصالح الاقتصادية.

وتُرجمت الدراسات المقارنة الدولية ذات الصلة إلى الألمانية ثم نُشرت.

وفيما يلي موضع الاهتمام الرئيسي للأنشطة النمساوية المدرجة وفقا لمواد الاتفاقية:

الفرع ٢

الفقرة (أ) من المادة ٢

يقضي النظام القانوني النمساوي، بأن شرط المساواة الأساسية هو جزء من مبدأ المساواة المستمد من عدد من الأحكام الدستورية وكذا من اللوائح المنصوص عليها في القوانين الاتحادية والمُلزمة للسلطات التشريعية والتنفيذية على حد سواء. وفي الفترة قيد الاستعراض، دار موضوع رئيسي، من مواضيع المناقشة العامة مرارا حول تعديل اللائحة الدستورية للمساواة في المعاملة من أجل شمول التدابير الخاصة المؤقتة الرامية الى التعجيل بتنفيذ المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة على نحو ما هو محدد في المادة ٤ من الاتفاقية. ومازالت هذه المقترحات تنتظر التنفيذ.

غير أن القانون الاتحادي للمساواة في المعاملة، الذي أصبح ساري المفعول في ١ آذار/ مارس ١٩٩٣، يشمل شرطا ينص على النهوض بالمرأة، يتعين بموجبه بذل جهود رائدة لضمان إتاحة فرص متكافئة للمرأة. ويتعين وضع برامج للإدارة الاتحادية بكاملها للنهوض بالمرأة ووفقا للمعايير المحددة في هذه البرامج، يتعين منح المرأة أولوية الالتحاق بدورات التدريب الأساسي والإضافي؛ وفيما يتعلق بتعيين المرأة والنهوض بها، يتعين إعطاؤها الأولوية في المجالات التي تكون ممثلة فيها تمثيلا ناقصا، شريطة ألا تكون "أقل مؤهلات من أفضل منافس لها".

وتعد المرأة ممثلة تمثيلا ناقصا إذا كان نصيبها من العدد الكلي للعاملين الدائمين في فئة معينة من فئات الخدمات في جهة ما أو من الوظائف التي يؤديها العاملون الدائمون في تلك الفئة يقل عن ٤٠ في المائة.

وفي عام ١٩٨٨ تم بالفعل تعديل القانون الدستوري الاتحادي ونظام موظفي الخدمة المدنية كيما تبين الوظائف والألقاب نوع جنس شاغلي الوظائف. ولقي هذا التدبير استحسانا عاما.

الفقرة (ب) من المادة ٢

مع دخول اتفاق الجماعة الاقتصادية الأوروبية حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٤، أصبحت النمسا ملزمة تماما بالتوجيهات الصادرة عن المجلس الأوروبي بشأن التقريب بين قوانين الدول الأعضاء فيما يتعلق بتطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة (75/117/EEC) وبالتوجيهات الصادرة عن المجلس الأوروبي بشأن تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالوصول الى فرص العمل والتدريب المهني والترقي وشروط العمل (76/207/EEC).

الفقرة (ج) من المادة ٢

بموجب قانون المساواة في المعاملة فيما يتعلق بعقود العمل المبرمة وفقا للقانون الخاص، الذي أصبح ساري المفعول في ١ تموز/يوليه ١٩٧٩، يجوز عرض قضايا التمييز على أساس نوع الجنس على

المحكمة أو على لجنة المساواة. وقد أنشئت لجنة المساواة كيما تسهل على العمال والموظفين تقديم أدلة ظاهرة الوجهة على دعاوهم والنظر في هذه الدعاوى خارج المحكمة. ومع أن لجنة المساواة لا تستطيع اتخاذ قرارات قابلة للإنفاذ، فإن في وسعها الإسهام في المساواة الفعلية في المعاملة بإصدار تقييم خبير بشأن انتهاك مبدأ المساواة في المعاملة عموماً وبتقديم مقترحات لأصحاب الأعمال خصوصاً. لذا فإن اللجنة تقوم بصورة أساسية بعمل الوسيط في المنازعات العمالية التي تدخل في نطاق قانون المساواة في المعاملة. ويتعين على اللجنة أن تنشر تقييماتها والقرارات النهائية الصادرة عن المحكمة. وعلى أثر إدخال تعديل على قانون الوزارات الاتحادية، نُقلت لجنة المساواة من الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية إلى المستشارية الاتحادية؛ وبقرار صادر عن الرئيس الاتحادي، أُسندت إلى الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة، الملحق الآن بالمستشارية الاتحادية، المسؤولية عن لجنة المساواة. وعلاوة على الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة التي ترأس اللجنة أو موظف مدني تسند إليه الوزارة رئاسة اللجنة، يتعين أن تضم اللجنة عضوين تقترحهما الغرفة الاقتصادية الاتحادية للنمسا، وعضوين تقترحهما غرفة العمل الاتحادية وعضوين يقترحهما اتحاد الصناعيين النمساويين، وعضوين يقترحهما اتحاد نقابات العمال النمساوية، فضلاً عن ممثل واحد لكل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الاتحادية، والمستشارية الاتحادية. ويؤدي الأعضاء مهامهم بصورة فخرية. وتُعقد الاجتماعات في العادة ١٢ مرة في السنة، ويمكن عقد الاجتماعات بناء على طلب من أكثر من ثلث الأعضاء أو من أمينة المظالم المعنية بمسائل المساواة في المعاملة (أو نائبها).

وفي بداية الفترة المشمولة بالاستعراض، كان على اللجنة أن تنظر بصورة رئيسية في حالات تتعلق بالأجور. ومنذ صدور حظر على المضايقة الجنسية في أماكن العمل، ازدادت الحالات التي عُرِضت على اللجنة؛ ففي عام ١٩٩٥، مثَّلت حالات المضايقة الجنسية ما يقرب من ٦٥ في المائة من الالتماسات المقدمة. وكان من المفيد، في هذه الحالات على وجه الخصوص، أن تختلف الإجراءات عن الإجراءات في محاكم العمل. فحق أمينة المظالم المعنية بمسائل المساواة في المعاملة في حضور جلسات اللجنة وفي القاء كلمة فيها يشكل دعماً إضافياً للأشخاص الذين يتعرضون للتمييز في أماكن العمل.

وفي الفترة من ١ شباط/فبراير ١٩٩١ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥، قُدِّم ٧١ التماساً، انتهى ٢٣ منها بتقديم اقتراح أو باتخاذ قرار (ثبت وجود التمييز في كل الحالات الـ ٢٣). وفي ١٣ حالة، تم التوصل إلى تسوية وانتهت الإجراءات فيها بسحب الالتماسات. وفي ١٣ حالة، لم يتسن إثبات التمييز رسمياً واختارت اللجنة إما "الإخطار بنتائج التحقيق" وإما "إصدار قرار". واختتمت ٥ حالات بتوجيه رسالة رسمية فيما أعطي رأي فني في ٣ حالات.

وعملاً بالقانون الاتحادي للمساواة في المعاملة، أنشئت اللجنة الاتحادية للمساواة في المستشارية الاتحادية اعتباراً من ١ آذار/مارس ١٩٩٣. وتتمثل إحدى مهامها في تقييم مشاريع القوانين واللوائح القانونية التي لها صلة مباشرة بمسائل المساواة في المعاملة والنهوض بالمرأة في مجال الخدمة الاتحادية. وفضلاً عن تقديم اقتراحات بشأن مضمون المشاريع، حثت اللجنة الاتحادية للمساواة مراراً على المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في صيغ المشاريع. يضاف إلى ذلك أن اللجنة مكلفة بمهمة تقديم تقرير فني

عن جميع مسائل المساواة في المعاملة والنهوض بالمرأة في مجال الخدمة الاتحادية إما بناء على الطلب وإما بمبادرة خاصة منها. وقامت اللجنة منذ إنشائها وفي ٢٤ اجتماعا لها، بالنظر في ما مجموعه ٢٨ طلبا. وما زالت هناك أربع حالات لم يبت فيها بعد. وقدم اثنين من هذه الالتماسات رجلان؛ أما شكاوى التنظيم الأخرى كلها فقد قدمها إما النساء المعنيات وإما الموظف المسؤول عن المساواة في المعاملة وإما رئيس الفريق العامل المعني بمسائل المساواة في المعاملة. وفي ثلاث حالات نظرت اللجنة في مسألة المضايقة الجنسية، وتبين في اثنتين من هذه الحالات أنهما تشكلان قطعا مضايقة جنسية. وقد قدمت معظم الالتماسات بموجب مبدأ المساواة في المعاملة، وكانت تتصل على الخصوص بمسائل النهوض بالمرأة وبتخصيص وظائف تدر أجرا أعلى.

الفقرة (و) من المادة ٢

مع تعديل قانون الأسماء النمساوية في عام ١٩٩٥، يجوز لأي من الزوجين الاحتفاظ بكنيته الأصلية. وعلى الزوجين أن يقررا، بعد الزواج، أي من الكنيتين سيحمل أولادهما. وإذا لم يتخذ مثل هذا القرار، يحمل الأطفال كنية أبيهم تلقائيا.

الفقرة (ز) من المادة ٢

في عام ١٩٩٣، نص القانون المعدل لقانون الإجراء الجنائي (رقم ٥٢٦) على أن لقاضي التحقيق أن يحد من حضور الشاهد أثناء الاستجواب حفاظا على مصلحته (كأن يكون الشاهد امرأة وقعت ضحية لجريمة عنف أو جريمة جنسية). إذ يعتبر كافيا للطرفين وممثليهما أن يكون في وسعهما مشاهدة استجواب الشهود بأجهزة تقنية تنقل الصوت والصورة (المراقب) وأن يمارسا حقهما في طرح الأسئلة دون حضورهما في الغرفة نفسها التي يجري فيها التحقيق. وينطبق الشيء نفسه على الاستجواب في المحاكمة. إذ يحق للشاهد أن يطلب حضور شخص يحظى بثقته جلسات الاستماع السابقة للمحاكمة وأثناء المحاكمة على حد سواء. ويجوز للمرأة أن تطلب استبعاد الجمهور من المحاكمة إذا ما نوقشت ظروفها الشخصية. ولا بد للمحكمة من أن توافق على طلب استبعاد الجمهور هذا. "إذا رجحت المصالح التي تستحق الحماية"، (ويشمل هذا حظر التصوير أثناء المحاكمة). وكان القانون المعدل للقانون الجنائي لعام ١٩٨٧ (رقم ٦٠٥) قد نص على أنه يجوز إعفاء الشخص، الذي يكون قد ارتكبت بحقه جريمة جنائية ذات طابع جنسي، من التزامه بالإجابة على الأسئلة المتعلقة بظروف حياته الخصوصية (ولا سيما حياته الجنسية أو حياته الجنسية السابقة). وعلى الأسئلة المتعلقة بالتفاصيل المحضة للأعمال التي تشكل الجريمة أيضا. غير أن هذا النص مقيد بعبارة "ما لم يبد هذا ضروريا بالنظر الى الظروف الخاصة للقضية". وعلاوة على ذلك، تمتع ضحايا الجرائم الجنسية، منذ ذلك الحين، بالحق في رفض الإجابة على الأسئلة. وغير القانون المعدل للقانون الجنائي لعام ١٩٨٩ (رقم ٢٤٢) أحكام القانون الجنائي المتعلقة بالعنف الجنسي ملخصا إياها تحت جريمتي "الاغتصاب" و"الجماع الذي ينفذ بالعنف أو التهديد بالعنف". وكان من خصائص هذا القانون الجديد أنه، في تقييم ما إذا كان الاغتصاب قد ارتكب لم يعد الأمر الحاكم هو "عدم قدرة الضحية على المقاومة" أي سلوك الضحية، وإنما هو (شدة) العنف أو التهديد بالعنف الذي يقدم عليه مرتكب الجرم. والجماع يستوي مع الممارسات الجنسية الأخرى المناظرة له، ولا سيما في نظر الضحية. فالعنف الجنسي أو التهديد بالعنف

الجنسي ضد الزوجات، الذي كان يصنّف في القانون الجنائي على أنه جماع يتم بالعنف أو بالتهديد بالعنف، ينضوي دائما تحت مفهوم الاغتصاب. غير أنه نُص على أنه إذا كان الضحية متزوجة من مرتكب الجرم أو يعاشره فإن مرتكب الجرم لن يلاحق قضائيا إلا بناء على مبادرة من الضحية. ونص القانون أيضا على أنه ينبغي عند تحديد العقوبة، مراعاة مصلحة الضحية الذي يكون في معاشرة مستمرة مع مرتكب الجرم.

وفي الفترة من عام ١٩٨٩ إلى عام ١٩٩٣، وقعت ٥١٤ امرأة في النمسا ضحية للاغتصاب (كانت ٤ في المائة منهن متزوجات من مرتكبي الجرم أو معاشرات لهم). ويقول الخبراء أن عدد الحالات غير المسجلة هي أعلى بما بين عشر مرات إلى عشرين مرة. وفي ٨٠ في المائة من الحالات، كان بين مرتكب الجرم والضحية علاقة طويلة الأجل أو أنهما تعارفا قبل فترة قصيرة، والاغتصاب من قبل رجال مجهولين أمر نادر الحدوث نسبيا. ولقد شهد معدل البراءات بعد الاغتصاب (٣٤ في المائة؛ ثلثا حالات "الجماع الذي يتم بالعنف أو بالتهديد بالعنف")، وهو معدل عال نسبيا بالمقاييس الدولية، زيادة أخرى في السنوات الأخيرة. وعلاوة على ذلك، حين يحكم بعقوبة (وكل ثالث عقوبة هي عقوبة مع وقف التنفيذ وهي المراقبة) لا يستنفد كامل نطاق العقوبة. وإذا كان مجلس القضاة مؤلفا من الرجال فقط تضاعف احتمال البراءة. ولا تناقش "المعالجة بدلا من العقوبة" كسياسة بديلة في النمسا. فالملاحقة القضائية الجنائية والعقوبات بالسجن مازالت ينظر إليها على أنها العواقب المحتملة الوحيدة حين ترتكب جريمة جنائية. على أنه يتعين تخويل المدعي العام سلطة إبقاء الشكوى عالقة طوال المدة التي تتخذ خلالها التدابير للحد من العنف في الأسرة أو في علاقة ما حين تبشر هذه التدابير بالنجاح.

المادة ٣

منذ إدخال بند مستقل في الميزانية تحت عنوان "تشجيع مبادرات المرأة" في عام ١٩٩١، تمكنت الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة من صرف مبلغ ٢٠ ٠٠٠ ٠٠٠ شلن نمساوي في عام ١٩٩١ ومبلغ ١٩ ٦٨٢ ٠٠٠ شلن نمساوي في عام ١٩٩٢ ومبلغ ١٨ ٢٩٧ ٠٠٠ شلن نمساوي في عام ١٩٩٣ ومبلغ ١٧ ٣٨٢ ٠٠٠ شلن نمساوي في عام ١٩٩٤ ومبلغ ٢١ ٣٥١ ٠٠٠ شلن نمساوي في عام ١٩٩٥. ومنذ أن اعتمدت لجنة الاتحاد الأوروبي "برنامج العمل الثالث المتوسط الأجل للمساواة بين المرأة والرجل في الجماعة الأوروبية" (١٩٩١-١٩٩٥) الذي يمثل هدفا الرئيسيان في مشاركة المرأة مشاركة كاملة وغير مقيدة في سوق العمل والارتقاء بدورها في المجتمع، وجهت الأموال المخصصة من المستشارية الاتحادية لتعزيز الأنشطة الخاصة بالمرأة والرامية إلى القضاء على التمييز بكل أنواعه في القطاعين العام والخاص. ويقدم الدعم في المقام الأول للمشاريع والمبادرات ذات الصلة بالمرأة والتي يمكن أن تكون نماذج لمشاريع أخرى وهي من ثم ذات أهمية فوق إقليمية. ويوجه جزء كبير من الأموال إلى المراكز الاستشارية للمرأة، التي أنشئت في كل أرجاء النمسا كمراكز اتصال للمرأة التي تمر بأحوال حرجة أو للمرأة التي تحتاج إلى الدعم أو المعلومات في مواجهة المشاكل المعاصرة، بصرف النظر عن مجال الحياة المتأثر. وبالتعاون مع الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية المسؤولة عن تقديم الإرشاد بشأن الأعمال والحياة الوظيفية، يقدم

إلى المراكز الحالية للخدمات من أجل المرأة الدعم المالي والسياسي، ويتم توسيع نطاق هذه المراكز إلى الحد الذي تسمح به الميزانية.

وفضلاً عن ذلك، يقدم الدعم للتدابير التالية:

التدابير، التي تشمل توفير المعلومات (نشر نتائج الأبحاث)، والتي ترمي إلى القضاء على أي نوع من العنف الذهني والبدني ضد المرأة والطفل؛ والتدابير التي تهيئ الظروف اللازمة لعمليات إرهاب الوعي أو تشجع عليها، والتي تسمح للمرأة أن يكون لها نصيب مكافئ في عملية اتخاذ القرارات الاجتماعية - السياسية والتي تتيح للفتيات الفرصة على التدريب على المهن غير التقليدية؛ والمشاريع في ميدان الثقافة والفنون، والتي تبين بوضوح المشاكل الخاصة بالمرأة؛ والأنشطة المتعددة الثقافات، التي تشجع على تنمية الأهلية والهوية الخاصة بالمرأة.

وأنشئ "المجلس الاستشاري لمشاريع المرأة" لغرض تقييم المشاريع التي تتطلب كل منها تمويلاً يزيد عن ٥٠ ٠٠٠ شلن نمساوي، وإسداء المشورة العامة للوزيرة الاتحادية لشؤون المرأة. والنساء اللاتي يتكون منهن هذا المجلس هن خبيرات أو ممثلات لوزارات اتحادية عدة. وهناك جهاز آخر أنشئ لتقديم المشورة إلى الوزيرة الاتحادية لشؤون المرأة هو المجلس الاستشاري لمشاريع البحوث المتعلقة بالمسائل الخاصة بالمرأة. والنساء اللاتي يتكون منهم هذا المجلس هن خبيرات من الإدارة وأكاديميات أيضاً. وتستمد الميزانية اللازمة لتشجيع البحوث من المبالغ المخصصة لتشجيع المشاريع والمبادرات ذات الصلة بالمرأة.

وتشجع وزارات أخرى المشاريع ذات الصلة بالمرأة والتي تقع ضمن ميادين اختصاصها، مثل الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية والوزارة الاتحادية للبيئة والشباب والأسرة، والوزارة الاتحادية للتعليم والشؤون الثقافية، ووزارة الخارجية الاتحادية.

ولما كانت كل خامس امرأة في النمسا تعاني من عنف بدني في علاقة مع رجل، وكل ثاني امرأة تعرف بوجود حالة عنف بدني بين معارفها وصديقاتها، فإنه يولي اهتمام خاص لهذه المسألة.

وعدد الحالات غير المسجلة في هذا الميدان كبير جداً. إذ يقدر أن ما بين ١٥٧ ٠٠٠ و ٣٠٠ ٠٠٠ امرأة يقعن ضحايا للعنف في كل سنة، لكن كل ثالث امرأة فقط، تعامل معاملة سيئة للغاية، تبلغ الشرطة بحالتها. وهناك خطر متزايد في حالات الطلاق أو الانفصال وإذا ما أبدت المرأة أيضاً مجرد رغبتها في الطلاق أو الانفصال، أي حين يكون ثمة سبب للغيرة أو الخوف من فقدان. وتفيد سجلات الشرطة الداخلية بأنه يبلغ سنوياً عن ٣٢ ٠٠٠ حالة يهدد فيها أفراد الأسرة الذكور المرأة أو يعتدون عليها. ولقد تعرض ٦٠ في المائة من النساء لعنف لفظي ونفسي ومالي.

وتبدأ تقديرات العنف الجنسي ضد الأطفال بافتراض احتمال تأثر كل رابع طفلة وعاشر طفل. وفي نحو ٧٥ في المائة من كل الحالات، يكون مرتكب الجرم أحد أفراد الأسرة أو الأقرباء؛ وفي ٦ في المائة فقط من مرتكبي الجرم يكون مرتكبو الجرم غير معروفين لدى الطفل كليا. ولا يرتبط العنف الجنسي ضد الأطفال بالمستوى التعليمي أو الحالة الاجتماعية أو الطبقة الاجتماعية ويكون ٩٨ في المائة من مرتكبي الجرم من الذكور.

وفي الأعوام الأخيرة، ازداد عدد مآوي النساء اللائي يتعرضن للضرب وعدد شقق الإيواء في حالات الطوارئ (أماكن إيواء النساء والأطفال الذين يهددون بالعنف أو يعانون منه). ويتوفر في الوقت الراهن ١٩ مرفقا من هذا النوع.

وإضافة إلى المآوي المستقلة للنساء اللائي يتعرضن للضرب والتي تدار بمبادرات نسائية، توجد بيوت للنساء اللائي يتعرضن للضرب وشقق إيواء في حالات الطوارئ تديرهما الأجهزة الحكومية والطائفية. وتقدم المساعدة في التعامل مع السلطات إلى النساء اللائي اغتصبن أو أسيئت معاملتهن، ويقدم إليهن موظفو الخدمات الهاتفية في حالات الطوارئ المشورة بشأن المسائل القانونية والنفسية.

وفي عام ١٩٨٨، بدأ بالفعل ممثلو المآوي النسائية النمساوية المستقلة في تنظيم دورات تدريبية لأفراد الشرطة على موضوع "العنف ضد المرأة/العنف في الأسرة". ومنذ ذلك التاريخ، أصبحت الدورات التدريبية هذه جزءا ثابتا من التدريب الأساسي المقدم لأفراد الشرطة. وفي ست مقاطعات اتحادية، بادرت أفرقة نسائية مستقلة (حوالي ١٤٠ في كل أرجاء النمسا) إلى إنشاء خدمات هاتفية للمرأة في حالات الطوارئ. وتقدم هذه الخدمات إلى الفتيات والنساء اللائي اغتصبن أو أسيئت معاملتهن الدعم في اتصالاتهن بالسلطات وتقدم إليهن المشورة القانونية والنفسية.

وعلاوة على ذلك، أنشئت مراكز إرشادية لضحايا الاعتداء الجنسي على الأطفال.

ومنذ آذار/مارس ١٩٩٠، جاز استبعاد الزوج العنيف من بيت الزوجية لفترة أقصاها ثلاثة أشهر عن طريق الحصول على أمر من المحكمة. وقد اتخذ هذا التدبير على أثر مناقشة عامة لمسألة أن في استطاعة الرجل العنيف البقاء في منزله هائئ البال فيما تضطر المرأة والأولاد الذين أسيئت معاملتهم إلى الهرب من المنزل والبحث عن مكان آخر للإقامة فيه.

وبناء على طلب من المستشار الاتحادي والوزيرة الاتحادية لشؤون المرأة، أعدت في عام ١٩٩٤ مجموعة المعلومات "مكافحة العنف ضد المرأة والطفل". وتقدم ثلاث كراسات منفصلة الصفحات معلومات وإرشادات لضحايا العنف والأشخاص المعنيين مهنيا بهذا القطاع من المشاكل (الاحصائيون الاجتماعيون، وأفراد الشرطة، والمعلمون). وتتوفر نسخ مختصرة من هذه المعلومات بالصربية - الكرواتية وبالتركية.

وتعتزم الوزارة الاتحادية للبيئة والشباب والأسرة نشر مواد إعلامية للآباء ("رسائل إلى الآباء") تتناول كيفية تربية الأطفال دون استخدام العنف. وهذه المواد مقسمة حسب الفئات العمرية: صفر - ٢، ٢ - ٦، ٦ - ١٠، ١٠ - ١٨ سنة.

ومنذ مطلع التسعينيات، نظمت الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة عددا من المناسبات تتناول العنف ضد المرأة وأرهفت الوعي العام بهذه المشاكل.

وينبغي التنويه بالدورات الدراسية "مكافحة العنف الجنسي/العنف ضد المعوقات" وحملة "العنف ضد المرأة" التي أقيمت في عامي ١٩٩٢ و ١٩٩٣. وعقدت أيضا دورة دراسية بشأن "حياة دون عنف - حق من حقوق الإنسان" قدمت خلالها الدراسة المعنونة "أسباب ونتائج العنف ضد المرأة والطفل"، ونظمت خلالها، احتفالا باليوم الدولي للمرأة، مناسبة عنوانها "أوقفوا الحرب على المرأة" ركزت هي الأخرى على مسألة العنف. وتمثل مشروعات بحثيان آخران تدعمهما الوزيرة الاتحادية لشؤون المرأة ومكرسان لمسألة العنف في "الاغتصاب - جريمة بلا عواقب؟" و "نشر جرائم القتل العمد والاغتصاب المرتكبة ضد النساء في الصحف اليومية النمساوية".

وفي آذار/ مارس ١٩٩٢، نظم المعرض الأول لمشاريع المرأة النمساوية، الذي بادرت به ورعته الوزيرة الاتحادية لشؤون المرأة. وكان الهدف منه هو توفير منتدى للمجموعات النسائية الحزبية وغير الحزبية يقدمن فيه أنفسهن ويدخلن فيه في مناقشات وينشئن فيه شبكات.

وفي عام ١٩٩٣، عقدت دورة دراسية عن "المرأة والقانون"، وشاركت في تنظيمها الوزيرة الاتحادية لشؤون المرأة ووزير العدل. وبعد انعقاد هذه الدورة الدراسية، أنشئ فريق دراسي وزاري مشترك بين الوزارات لوضع مشاريع لإصلاحات قانونية معينة تتصل في جملة أمور بمسألة العنف.

وبدأت الحملة ضد العنف في فيينا مع انعقاد الندوة الدولية "اختبروا الغرب" ديمقراطية نوع الجنس والعنف". وفي إطار هذه الندوة نظمت أربع مناسبات، مدة كل منها يوم واحد، بشأن مواضيع مختلفة في المقاطعات الاتحادية. وكان هدف الحملة هو تبصير الرأي العام بهذه المشكلة وكفالة توقيع الجزاءات القانونية الضرورية وتوفير الدعم للضحايا. ونشرت نتائج الحملة في مجلدين من الوثائق.

وفي عام ١٩٩٣، نظمت الوزارة الاتحادية للبيئة والشباب والأسرة "منهاج مكافحة العنف في الأسرة" بهدف الربط الشبكي بين مرافق الدعم وكذا بين الفئات المهنية والحرفية وبين السلطات المعنية. وكان من المتوخى أن يؤدي ازدياد تبادل الخبرات إلى تحسين توفير الإرشاد والتدريب الأساسي والإضافي للفئات المهنية والحرفية المعنية وإلى زيادة إرهاف الرأي العام.

ووضعت الأساس النظري الضروري الدراستان اللتان أجريتا بشأن "الاعتداء الجنسي على الأطفال" و "العنف في الأسرة" واللتان نشرتهما الوزارة الاتحادية للبيئة والشباب والأسرة؛ والبحث في "أسباب وعواقب العنف ضد المرأة والطفل" الذي رعاه المستشار الاتحادي والوزيرة الاتحادية لشؤون المرأة وصندوق اليوبيل الفضي للمصرف الوطني النمساوي والمشروع البحثي، الذي ترعاه الوزيرة الاتحادية لشؤون المرأة، بشأن موضوع "مرتكبو الجرائم والضحايا على نحو ما تبينه إقامة العدل" وحول نشر جرائم القتل العمد والاغتصاب المرتكبة ضد المرأة في الصحف اليومية النمساوية. ويتعين استخدام نتائج الدراسة التي تتناول "أسباب وعواقب العنف ضد المرأة والطفل" في دورات التدريب الأساسي والإضافي لمختلف الفئات المهنية والحرفية. وصدرت تكييفات بإجراء دراسات أخرى بشأن الاعتداء الجنسي والعنف (الجنسي)؛ والأعمال الوقائية في المدارس و "العنف الجنسي ضد المعوقات من الفتيات والنساء" و "الجنسانية والخصوبة والعنف". وكان التكليف بإجراء الدراسة الثالثة قد تم خصيصا من أجل تقرير "المرأة في النمسا".

وتشمل سلسلة المنشورات التي أصدرتها الوزيرة الاتحادية لشؤون المرأة "قائمة بمتحدثين عن الأنشطة المدرسية الرامية إلى منع العنف والعنف الجنسي، مع الاهتمام بشكل خاص بالعلاقة بين الجنسين". وتوفر هذه القائمة، في جملة أمور، في المكتبات المدرسية.

وفي إطار مشروع نموذجي عنوانه "المرأة - المنزل - العمل" يبنى حاليا في فيينا مجمع سكني مصمم خصيصا لتلبية احتياجات المرأة. وسيضم هذا المجمع ٣٨٠ شقة وهو أكبر مشروع من نوعه في أوروبا. وهناك مشروع اسكان (٨ شقق - ١١ شقة) في غراتس يصلح أن يكون هو الآخر نموذجا لمبان سكنية مصممة لتلبية الاحتياجات الخاصة بالمرأة. وتبرم عقود إيجار هذه الشقق مع النساء حصرا حتى لو انتقلت إليها الأسر بكاملها.

واستنادا إلى الخبرة الدولية نفذ في فيينا في عام ١٩٩٢ مشروع عنوانه "أماكن عامة آمنة تماما". وكان الهدف منه هو وضع معايير لتخطيط المدن وتدابير محددة لوصول المرأة الآمن إلى الأماكن العامة. ويجري حاليا الاستمرار في أنشطة الحكم المحلي التي تستهدف الحفاظ على أمان المرأة بوضع مشروع جديد عنوانه "المرأة الواثقة من نفسها في فيينا".

المادة ٥، الفقرة (أ)

رغم أن عددا متزايدا من النساء يخرج للعمل، فإن الوقت المكرس للأعمال المنزلية ازداد خلال العقد الماضي، لأن جزءا كبيرا من وقت الفراغ الإضافي الناجم عن قصر ساعات العمل يستخدم للأعمال المنزلية. وعلى الأغلب، فإن ازدياد ما يكرس من وقت ينتج عن ازدياد المطالب المرهقة فيما يتعلق بنظافة المنزل، والكبير الملحوظ للمساحة المخصصة لكل شخص يعيش في الأسرة المعيشية، وازدياد عدد أماكن الإقامة الثانية. وفي عام ١٩٩١، كان يتوفر للنساء أربع ساعات و ٤٨ دقيقة يوميا من أوقات الفراغ (٥ ساعات و ٢٠ دقيقة في عام ١٩٨١). وخلال الفترة ذاتها، انخفض وقت فراغ الرجل من ٦ ساعات

و ١٠ دقائق إلى ٥ ساعات و ٣٢ دقيقة. وكلما ازدادت المؤهلات التعليمية للمرأة العاملة وعلت المناصب التي تشغلها، ازداد الوقت الذي تنفقه في عملها كل يوم. وهؤلاء النساء يكرسن وقتاً أقل بشكل ملحوظ للأعمال المنزلية ورعاية الأطفال ويتمتعن بوضوح بأوقات فراغ أطول مما تتمتع به النساء اللواتي لم يكملن سوى التعليم الإلزامي.

وإذا أخذ ما يكرس من وقت في الحساب، فإن العمل داخل الأسرة كان يشكل ما مجموعه قيمته ٥٥٨ بليون شلن في عام ١٩٩٣. وتقدم المرأة نحو ثلاثة أرباع الخدمات المجانية تقريباً، رغم أن إصلاح قانون الأسرة في السبعينات إيجاد الأساس القانوني للشراكة المتساوية بين الزوج والزوجة في الأسرة. ونتيجة لذلك، يتولى كثير من النساء أعمالاً على أساس عدم التفرغ وذلك لأسباب عائلية، مما يؤدي كثيراً إلى عدم كسبهن ما يكفي لكفالة سبل العيش وإلى عدم كفاية ما يحصلن عليه من ضمان اجتماعي.

وفي الفترة من ١٩٨١ إلى ١٩٩٢، ازدادت نسبة الرجال المستعدين للقيام بأعمال الطهي من ٦ في المائة إلى ٢٨,٥ في المائة؛ ويقوم نحو ٤٠ في المائة من الرجال (٨ في المائة في عام ١٩٨١) بمساعدة زوجاتهم في الترتيب والغسيل، كما يقوم ٢٦ في المائة (١١ في المائة سابقاً) بالتسوق. بيد أن الرجال المتقاعدين هم على الأغلب المستعدون لكي يقدموا لشريكاتهن مساعدة أكبر في مجال أداء الواجبات المنزلية. وحتى في عطلات نهاية الأسبوع، فإن متوسط الوقت الذي ينفقه الرجال في أداء الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال - وعلى الأغلب من خلال اللعب مع الأطفال، وأخذهم رحلات أو مشاركتهم في أنشطة ترفيهية أخرى - يقل عن نصف الوقت الذي تقضيه النساء. وثلاث الرجال العاملين لا يتدخل إطلاقاً في الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال.

فإذا مرض طفل أو فرد آخر من أفراد الأسرة يعيش في نفس المنزل، يحق لأصحاب الأجور وللموظفين الذين يحصلون على رواتب مغادرة العمل للقيام برعاية المريض. وتُمنح هذه الإجازة لأسبوع واحد سنوياً دون خصمها من المرتب. ويستفيد من هذه الإمكانية ٦ في المائة من الموظفين و ٨ في المائة من الموظفات (١٩ في المائة من الأمهات ولكن ١٢ في المائة فقط من الآباء). وتُمنح إجازة أيضاً إذا وقع ما يمنع الشخص الذي يتولى عادة العناية بالطفل أو الأب الذي أخذ إجازة والدية ليعتني بالطفل من القيام بذلك. علاوة على ذلك، إذا مرض طفل لم يبلغ بعد ١٢ سنة ويعيش في نفس المنزل مرة أخرى خلال سنة العمل نفسها، يحق إما للأب أو للأم الحصول على إجازة لمدة أسبوع واحد دون خصمها من المرتب، شريطة ألا يحق له أو لها مرتب مشابه بموجب أحكام قانون أخرى، أو اتفاقات جماعية أو عقود عمل. فإذا انقضى أجل استحقاق الإجازة دون خصم من المرتب، يمكن أخذ إجازة للتغيب عن العمل للاعتناء بطفل دون الاثنتي عشرة سنة دون الاضطرار إلى الحصول على موافقة مسبقة من رب العمل. وطالبت وزيرة شؤون المرأة فضلاً عن نقابات عمال بتوسيع نطاق إجازة رعاية الأطفال لتشمل الحالات التي يضطر فيها إلى إدخال طفل دون ٣ سنوات إلى المستشفى، لكن مطلبها لم يلب بعد.

ويتضح استنادا إلى البيانات الإحصائية أن ٨٠ في المائة من الرجال و ٦١ في المائة من النساء في الفئة العمرية التي تتجاوز ٦٠ سنة يعتمدون اعتمادا رئيسيا على أسرهم في حالات المرض. وتوفر الزوجات والبنات (الكنتات) ٧٠ في المائة من مجموع الرعاية. وينص القانون الاتحادي المنظم لبدلات العناية الطبية، الذي دخل حيز النفاذ في ١ تموز/يوليه ١٩٩٣، على أن بدل العناية الطبية يحق للأفراد الذين تتجاوز أعمارهم ثلاث سنوات، ويتطلبون على الأغلب، بسبب عاهة بدنية أو عقلية أو نفسية، عناية ومساعدة دائمتين لمدة نصف سنة على الأقل. ويتوقف المبلغ المدفوع على جسامته العاهة ولكنه لا يتأثر بسبب العاهة أو بإيراد الشخص المعني.

المادة ٦:

يتعين على البغايا دفع ضرائب، بيد أن البغاء ليس حرفة مسجلة. ولهذا السبب لم تُمنح البغايا الحق في استحقاقات الضمان الاجتماعي المرتبطة عادة بتسجيل إحدى الحرف. بل يتعين عليهن أن يعتمدن على التأمين الذاتي. وفيما يتعلق بالتأمين الصحي فإن هذا يعني أن تكاليف العلاج الطبي تُدفع بعد فترة ستة شهور فقط من التغطية.

وفي عام ١٩٩٣، سُجِلت ٦٧٦ بغيا في فيينا. ويُقدر عدد البغايا غير المسجلات في فيينا بألفي بغيا على الأقل، ومعظمهن من المهاجرات غير القانونيات. ويفترض الخبراء أن لكل مومس لها زبونين إلى ثلاثة زبائن في اليوم.

وتلتزم النمسا بالمبادئ والأهداف المنصوص عنها في ميثاق الأمم المتحدة وتتعاون مع بلدان أخرى لإيجاد حلول للمشاكل الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية التي تشكل أصل سبب البغاء والاتجار بالنساء، ولتشجيع وتعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع، بصرف النظر عن العرق أو الجنس أو اللغة أو الدين. ولقمع الاتجار بالنساء وأشكال أخرى من الاستغلال، فإنه يعتبر من المهم اتخاذ تدابير ملائمة بموجب قانون الأجانب ووضع برامج لحماية الشهود، كما هو مهم رفع مستوى النساء في بلدانهم الأصلية وتحقيق الاستقرار الاقتصادي العام في العالم الثالث. ولهذا فإن برنامج النمسا للتعاون الإنمائي لفترة الثلاث سنوات (١٩٩٥-١٩٩٧) ينص على ضرورة تمكين المرأة من المشاركة في جوانب التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمجتمعية والانتفاع منها في بلدانهم على أساس المساواة وتقرير المصير. وينبغي وضع برامج خاصة بالمرأة التي تنحدر من طبقات اجتماعية أفقر وبخاصة في المناطق الريفية، ولكن أيضا في الأحياء الفقيرة في المدن. وينبغي اعتبار النساء فئة مستهدفة بحد ذاتها ضمن إطار عمل المشاريع المصممة للسكان بأكملهم.

المادة ٢، الفقرة (أ)

في حين أن ٥٣ في المائة من النساء في عام ١٩٦٩ كن لا زلن يعربن عن عدم اهتمامهن بالسياسة، فإن هذا الرقم انخفض إلى ٢٨ في المائة في عام ١٩٨٥ وإلى ١٨ في المائة في عام ١٩٩٠. وخلال الفترة

نفسها، إزداد من ١١ في المائة إلى ١٦ في المائة عدد النساء الناشطات سياسيا واللواتي مع ذلك يقل نصيبهن عن نصيب الرجال في مجال العمل الحزبي الناشط.

وفي المجال "غير التقليدي" (مثل المبادرات الشعبية) لم تكن الفوارق الخاصة بنوع الجنس تستحق الذكر.

وشجع ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة وازدياد التزاماتها المهنية الاتجاه نحو التصرف بشكل مستقل عند قيامها بالتصويت. ومنذ الستينات وميل المرأة يقل تدريجيا لتبني الأفضليات السياسية لزوجها. وطبقا لاستطلاعات الرأي، طرأ "تغير جذري" على السلوك الاقتراعي للمرأة منذ عام ١٩٩٢ فصاعدا. وأصبحت المرأة أكثر استقلالا في اتخاذ قراراتها وغالبا ما تسترشد بمعايير موضوعية بدلا من الاسترشاد بالرجل.

وخلال السنوات العشر الماضية، أُسس حزبان سياسيان جديدان. وكان حزب الخضر أول حزب سياسي تترأس فيه امرأة كتلته البرلمانية (ابتداء من عام ١٩٨٦). وبعد تأسيس "محفل الليبراليين" في عام ١٩٩٣، ترأست امرأة أخرى كتلة برلمانية، ولأول مرة تتزعم امرأة حزبا. وفي عام ١٩٩٤، نالت المتكلمة الاتحادية باسم حزب الخضر منصبا مماثلا.

ولحزبين من أصل خمسة أحزاب ممثلة في البرلمان (الديمقراطيون الاشتراكيون منذ عام ١٩٨٥ وحزب الخضر منذ عام ١٩٨٩) حصص للنساء مثبتة في نظاميهما الأساسيين. وفي عام ١٩٩٣، قام الديمقراطيون الاشتراكيون بزيادة الحصة الأصلية من ٢٥ في المائة إلى ٤٠ في المائة في جميع قوائم المرشحين. وحدد إطار زمني طوله عشر سنوات لتنفيذ هذه القاعدة.

وقد نص النظام الأساسي لحزب الخضر منذ عام ١٩٨٩ على "ألا تقل حصة للمرأة" عن ٥٠ في المائة من جميع المناصب التي تشغل بالانتخاب. ونفذت القاعدة حسب "مبدأ العمل المعجل"، وإن كان قد تم التخلي عنه في عام ١٩٩٤. فإذا كانت امرأة تشغل الآن المكان الأول على قائمة جديدة للمرشحين، فلم تعد هناك حاجة لحجز المكان الذي يتلوه لرجل بصورة تلقائية.

واعتمد الحزب الاشتراكي المسيحي في مؤتمره الحزبي الأخير (١٩٩٥) بيانا بالسياسات تعهد فيه بحصة ٣/١.

وطبقت الأنظمة الجديدة التي تنظم الانتخابات الوطنية لأول مرة في عام ١٩٩٤. وأضاف دخول أنصار إقليميين لديهم قوائمهم الخاصة بهم، وإمكانية إلقاء أصوات تفضيلية للمرشحين المدرجة أسماؤهم على القوائم الحزبية الإقليمية والمحلية، بعدا يتصل بالشخصية لنظام الاقتراع بموجب القوائم الذي لا يزال معمولا به.

ومنذ عام ١٩٨٣ ما فتئت نسبة النساء المدرجة أسماؤهن على قوائم المرشحين للانتخابات الوطنية تزداد باستمرار (١٥ في المائة عام ١٩٨٣؛ و ٢٨ في المائة عام ١٩٩٠؛ و ٣٩ في المائة عام ١٩٩٤). وفي عام ١٩٩٤، كان لدى حزب الخضر أعلى نسبة للنساء المدرجات على قوائم مرشحيه (٤١ في المائة)؛ ويتلوه الديمقراطيون الاشتراكيون (٣٦ في المائة)، والمحفل الليبرالي (٣١ في المائة)، والحزب الشعبي (٣٠ في المائة)، وحزب الأحرار (١٨ في المائة). وارتفع نسبة النساء في القوائم الحزبية للمرشحين لا يعني بالضرورة ارتفاع نسبة عضوات البرلمان، لأن النساء كثيرا ما تدرج أسماؤهن في أماكن تكون فيها فرصهن في الانتخاب غير مؤكدة أو معدومة.

وبوجه عام، تضاعفت نسبة النساء في مجلس النواب بين عامي ١٩٨٦ و ١٩٩٤. وفي حين أن عدد النساء في مجلس النواب لم يتجاوز ٢٠ من أصل ١٢٨ عضوا برلمانيا خلال الفترة التشريعية من ١٩٨٣ - ١٩٨٦، فإنه ارتفع إلى ٤٣ في الفترة التشريعية من ١٩٩٠-١٩٩٤. وعينت امرأة رئيسة لثلاثة لمجلس النواب. ومناصب الرؤساء الثلاثة لمجلس النواب هي من بين أهم المناصب في الجمهورية. وازداد مجموع نسبة النساء في مجلس الشيوخ إلى ٢٥ في المائة.

وفي حين أن نسبة النساء بين أعضاء الوزارة كانت تبلغ ١٣,٦ في المائة في الفترة التشريعية من ١٩٨٣-١٩٨٦، فإن النسبة ازدادت بمعدل منتظم ووصلت إلى رقم قياسي (٣٠ في المائة) بعد التغيير الحكومي في شهر أيار/ مايو ١٩٩٥. وكان ٤ من أصل ١٦ وزيرا واثنتان من أصل أربعة أمناء دولة من النساء. ورفع مستوى الأمانة العامة للدولة للشؤون العامة للمرأة، التي أنشئت في عام ١٩٧٩، خلال التغيير الوزاري في عام ١٩٩٠. وتم تعيين وزيرة اتحادية لشؤون المرأة ملحقمة بالمستشارية الاتحادية وأسندت إليها مهمة تنسيق السياسات المتصلة بالمرأة.

وعلى الصعيد الإقليمي، كانت التغييرات المتعلقة بالمشاركة السياسية للمرأة تغييرات ثانوية. ولا تزال توجد في فيينا أعلى نسبة للنساء. فنسبة ٣١ في المائة من النواب في برلمان فيينا الإقليمي هي من النساء (١٩ في المائة في عام ١٩٨٤). وتتراوح نسبة النساء في البرلمانات الإقليمية للأقاليم الاتحادية الأخرى بين ٨ في المائة (برغسلاند) و ٢٥ في المائة (سالزبرج).

وتوجد في كارنثيا أعلى نسبة مئوية للنساء في الحكومة الإقليمية (٢٩ في المائة)، تتبعها فيينا (٢٧ في المائة) وتيرول (٢٥ في المائة). وفي حين أن حكومات سبع من المقاطعات التسع الاتحادية كان جميع أعضائها من الذكور في عام ١٩٨٤، فإنه لا يوجد حاليا سوى إقليم واحد (سالزبرج) لا تضم حكومته أي امرأة.

وفي المجتمعات الصغيرة (التي يصل عدد سكانها إلى ٥ ٠٠٠ نسمة) تبلغ نسبة النساء في المجالس المحلية نحو ٨ في المائة في المتوسط. وأظهرت التجربة أن فرص النساء بالفوز بمقاعد في مجالس البلديات هي فرص أفضل. وفي السنوات الأخيرة، دخلت النساء الانتخابات المحلية لأول مرة في قوائم

مستقلة (في سالزبرج مثلا). وتبلغ نسبة النساء من بين رؤساء البلديات النمساويين ٠,٨٥ في المائة. وهذا يعني من الناحية العددية المطلقة أن هناك ٢٠ من أصل ٢٣٣ ٢ رئيس بلدية في النمسا هن من النساء.

وليس ثمة رئيسات بلديات في إقليمي سالزبرج والنمسا العليا الاتحاديين.

المادة ٧، الفقرة (ب)

منذ أواخر الثمانينات، أنشئت أقسام ووكالات لتمثيل مصالح المرأة في جميع الأقاليم النمساوية في بعض البلديات الرئيسية. وفي بداية عام ١٩٩٥، كان هناك ١٥ قسما و/أو وكالة مما ذكر تعمل في جميع أنحاء النمسا. بيد أن الكثير منها لم يسند إليه صلاحيات كافية (مثال: تفتيش السجلات، والحق في الإدلاء بالرأي، والحق في التصويت). وأدمجت أقسام النساء في إدارة الأقاليم والحكومات المحلية بطرق مختلفة. ولم تكن تفتتح عادة أقسام جديدة للتعامل حصرا مع شؤون المرأة: بل كان يجري بدلا من ذلك توسيع الأقسام القائمة المسؤولة عن شؤون الأسرة والشباب والصحة والشؤون الاجتماعية لكي تستوعب "شؤون المرأة". وأنشئت في فيينا فقط إدارة بلدية خاصة للنهوض بالمرأة وتنسيق المسائل المتصلة بالمرأة. وفي عام ١٩٩١ أنشئ المحفل الاتحادي (غير الحزبي، للسياسات المتصلة بالمرأة ليقوم بتبادل المعلومات والخبرات وليخدم في وضع استراتيجيات مشتركة. ويتكون المحفل من الوزيرة الاتحادية لشؤون المرأة، وممثلات المرأة في الحكومات الإقليمية والإدارات البلدية، ومن السياسيين في الحكومات الإقليمية والمحلية المسؤولين عن شؤون المرأة.

ويعمل ثلاثة أمناء مظالم، أحدهم امرأة، في مكتب التظلم الذي يراجع كل من لديه شكوى شخصية عن تقصيرات مزعومة في الإدارة الاتحادية إن لم يتوفر له علاج قانوني أو إذا كان استنفذ جميع هذه العلاجات.

وكشفت الدراسات أن الجنسين لا يتمتعان بفرص متساوية حتى في الخدمة العامة حيث يتمتع الرجال والنساء بمساواة رسمية. وقد أكد فعلا "برنامج النهوض بالمرأة في الخدمة الاتحادية" (الذي اعتمده مجلس الوزراء في ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨١) مهمة الدولة الاتحادية كرب عمل نموذجي في مجال المبادرة إلى تشجيع مساواة المرأة في عالم العمل. وكشف التقييم العلمي للبرنامج (للفترة من عام ١٩٨١ إلى عام ١٩٨٨) أن نسبة المرأة في الخدمة المدنية ازدادت ازديادا ملحوظا من ٢٢,٧ في المائة في عام ١٩٨٠ إلى ٣٧,٥ في المائة في عام ١٩٨٨. وإن نحو ثلثي أصحاب الأجور والمرتبات من الإناث (٦٣ في المائة) هن كاتبات في مكاتب أو موظفات مدنيات. ولا يشغل سوى ٤٧ في المائة من أصحاب الأجور والمرتبات الذكور مناصب مشابهة. وفي حين أنعاملات كن في عام ١٩٨١ ممثلات على قدم المساواة في القطاع الخاص (٣٩,٩ في المائة) وفي القطاع العام (٣٩,٨ في المائة)، فإن النساء اللواتي يعملن في القطاع الخاص اليوم يشكلن ٤١,٣ في المائة بينما تشكل اللواتي تعملن في الخدمة المدنية ٤٢,٤ في المائة. بيد أن ٢٥ في المائة فقط من جميع الموظفين المدنيين الذين يشغلون وظائف دائمة هم من النساء.

إن التغير الجذري الذي طرأ على المستوى التعليمي للمرأة في السنوات الأخيرة لم ينعكس انعكاساً كافياً حتى الآن في مشاركتهن في فئات الخدمة الأعلى رتبة (خريجو الجامعات والمؤهلون لدخول الجامعة). رغم أن نسبة النساء في فئة الخدمة ألف/أ (خريجو الجامعات) قد تضاعفت تقريباً منذ عام ١٩٨٠. واستجابة لهذه الحالة، تم توسيع برنامج النهوض بالمرأة وترجمته إلى نظام قانوني ذي صلة. والمادة المتعلقة بالمساواة في المعاملة المنصوص عليها في قانون المساواة في المعاملة الاتحادي تطابق المادة المصاغة للقطاع الخاص. علاوة على ذلك، يشتمل القانون على مادة تتعلق بالنهوض بالمرأة وتنص على ضرورة تشجيع مساواة المرأة بنشاط، كما تشتمل على الأحكام التالية: معاملة المرأة والرجل على قدم المساواة بموجب عقود العمل أو التدريب المبرمة مع السلطات والوكالات الاتحادية أو التي تنشر هذه العقود؛ وبرامج العمل الإيجابي المؤقتة للنهوض بالمرأة، لتحقيق المساواة الفنية والمهنية بين الرجل والمرأة؛ وتحريم التمييز المباشر وغير المباشر على أساس الجنس؛ واعتبار المضايقة الجنسية عملاً من أعمال التمييز؛ وتحديد مبلغ واحد للتعويض في حالات التمييز في عملية التوظيف، أو في مجال إسناد وظيفة، أو في تحديد الأجر، أو في حالات المضايقة الجنسية؛ وإنشاء لجنة اتحادية للمساواة؛ وتشكيل أفرقة دراسية للتعامل مع مسائل المساواة وتعيين موظفين مسؤولين عن تطبيق المساواة ومسؤولات اتصال؛ وتوحيد المهام التي تضطلع بها المنظمات كل وميدانها وتوحيد إجراءاتها الخاصة بالتعيين وطريقة عملها.

وكان قانون المساواة في المعاملة الاتحادي أول قانون نمساوي يستعمل صيغتي المذكر والمؤنث (لمقدم الطلب مثلاً). وينص قانون الإشعار بالشواغر لعام ١٩٨٩ على أنه متى كانت نسبة النساء في فئة خدمة معينة بإحدى الوزارات تقل عن ٥٠ في المائة، فإنه ينبغي أن تشير الإشعارات إلى الترحيب بوجه خاص بمقدمي الطلبات من النساء.

وبمقتضى القانون الاتحادي للمساواة في المعاملة، يتعين على الحكومة الاتحادية أن تقدم تقريراً شاملاً عن تنفيذ المساواة في المعاملة والنهوض بالمرأة في الخدمة المدنية (تقرير المساواة في المعاملة) في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٦. ويتعين أن يتضمن التقرير بيانات غفلت عن أنشطة اللجنة الاتحادية للمساواة، وبوجه خاص عن جلساتها، موزعة حسب الوزارة، وعن التوصيات المتعلقة بتطبيق المساواة في المعاملة في الخدمة المدنية.

وفي عام ١٩٩١، اعتمد برنامج النهوض بالمرأة المعد لإقليم سالزبرج الاتحادي.

وخلال الفترة قيد الاستعراض صدرت قوانين المساواة في المعاملة في إقليم كاريشيا (١٩٩٤) والنمسا العليا (١٩٩٥).

وفي القطاع القضائي تمثل المرأة في اللجان المنتخبة للموظفين، وفي هيئات رابطة القضاة النمساويين وفي القسم الاتحادي للقضاة والمدعين العامين في نقابة عمال الموظفين العامين. بيد أن أقل من ثلث جميع القضاة، وأقل من خمس جميع المدعين العامين وأقل من سدس جميع القضاة والمدعين

العامين الذين يشغلون مناصب رئيسية هم من النساء، رغم أن تاريخ تعيين أول قاضيات في النمسا يعود إلى مطلع عام ١٩٤٧. ولا تشكل النساء سوى عُشر الأعضاء المنتخبين في لجان الموظفين، رغم أن هذه اللجان المستقلة تمارس تأثيراً حاسماً على التنمية الوظيفية للقضاة. وفي عام ١٩٩٤، عينت أول قاضية في المحكمة الدستورية.

المادة ٧، الفقرة (ج)

في عام ١٩٩٤ قامت غرفة العمل الاتحادية، وهي الهيئة القانونية التي تمثل مصالح عمال المصانع والمكاتب، بانتخاب أول رئيسة لها. وأنشئت إدارات خاصة بالمرأة في غرف العمل في النمسا الدنيا وسالزبرج وتيرول وفيينا. وهناك ١١٠ نساء (١٣ في المائة) من أصل ٨٤٠ مستشاراً من مستشاري الغرف.

وفي الغرف الاقتصادية، وهي الهيئات القانونية التي تمثل مصالح العمال الذين يعملون لحسابهم، شكلت أفرقة دراسية في جميع الأقاليم الاتحادية بشأن "المرأة في مجتمع الأعمال التجارية". وهناك ٥٦ امرأة (٦ في المائة) من أصل ٩٣٢ مستشاراً من مستشاري الغرف، كما أن هناك ٢٠٥ ١ نساء (٤,١ في المائة) من أصل ٦٣٨ ١١ مسؤولاً في الغرف.

واتحاد نقابات العمال النمساوية، الذي يتكون من ١٤ نقابة صناعية، يشمل جميع الأراضي الاتحادية. وينظم عمل الاتحاد بموجب أنظمة أساسية ملزمة لجميع الهيئات النقابية والتي تشترط مشاركة ثلاث ممثلات من إدارة المرأة التابعة للاتحاد في اجتماعات اللجنة التنفيذية الوطنية وأن يكون أحد نواب الرئيس الستة امرأة. وفي خريف عام ١٩٩٢، قدمت إدارة المرأة التابعة للاتحاد وثيقة بشأن إصلاح الاتحاد تنص على النهوض بالنشاط بالمرأة بصفتها موظفة نقابية وعاملة نقابية متفرغة. وفي عام ١٩٩٣، أنشئ فريق مشروع يدعى "الفرص المتساوية". ونظر الفريق في الأسباب الكامنة وراء انخفاض مشاركة المرأة في المناسبات التعليمية في الماضي وأجرى مناقشة حول السبل الممكنة لاجتذاب عدد أكبر من المسؤولات. ومن عام ١٩٨٠ إلى عام ١٩٩٣، ارتفعت نسبة النساء بين أعضاء النقابة العمالية بمعدل ٣,٨ في المائة. وفي حين أن عدد النساء بلغ ٦٦٢ ٤١٨ (٢٧,٥ في المائة) في عام ١٩٨٠ من أصل ٥٢٠ ٠٠٠ عضو، فإن عددهن في عام ١٩٩٣ كان ٥٠٦ ٠٦١ (٣١,٣ في المائة) من أصل ١٦٦ ٠١٦ عضواً.

وبالمقارنة مع نسبة النساء من مجموع أعضاء مجالس الأعمال (الثلث تقريباً)، فإن تمثيلهن فيها قليل. فمن أصل عدد يبلغ مجموعه ٤٥٠ ٤٢ ممثلاً لعمال المصانع، الذين يعدون أساس هيكلي اتخاذ القرارات في نقابات العمال، فإن عدد النساء لا يتجاوز ٩٧٧ ٩ ممثلة (٢٣,٨ في المائة). وازدادت نسبة الموفدات إلى المؤتمر الوطني من ١٠ في المائة في عام ١٩٨٣ إلى نحو ١٥ في المائة في عام ١٩٩١.

وأنشئت لجنة وطنية نمساوية من أجل المؤتمر العالمي المعني بالمرأة لعام ١٩٩٥. ونظمت اللجنة طائفة من الأنشطة والمناسبات حول مواضيع متصلة بالمرأة في جميع الأقاليم النمساوية وذلك من أجل زيادة الوعي بهذه المسائل وتشكيل الرأي العام.

وتقوم الإدارة النمساوية لأغراض التعاون الإنمائي، التي ليس لها وكالة خاصة بها، باستعمال المنظمات غير الحكومية وشركات الأعمال التجارية من أجل تنفيذ مشاريعها. وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٤، عقدت أول حلقة دراسية للتدريب على المسائل المتعلقة بالجنسين وشارك فيها مدراء مشاريع من منظمات غير حكومية، ومن شركات ومن الإدارة العامة؛ وقد خطط لمناسبات أخرى.

المادة ٨

لا تزال نسبة النساء في الوظائف القيادية في السلك الدبلوماسي صغيرة، إلا أن وزارة الخارجية الاتحادية لا زالت تسعى لتشجيع النساء على التقدم لامتحان الالتحاق بالدرجات الأعلى في السلك الدبلوماسي. ففي عام ١٩٨٠، لم يكن هناك من أصل ٧٢ سفيرا و ١٩ رئيس بعثة سوى امرأة واحدة في كل فئة، ولكن بحلول عام ١٩٩٣ تغيرت الأرقام إلى ثلاث سفيرات وثلاث رئيسات بعثات مقابل ٧٢ سفيرا و ٢٦ رئيس بعثة. ويعود ذلك إلى النسبة الصغيرة للنساء في فئات السلك المؤهلة للصعود للمواقع القيادية.

وعندما انضمت النمسا إلى الاتحاد الأوروبي، بدأت مناقشة سياسية شاملة حول مشاريع المبادئ التوجيهية للجنة والتي لها تأثير قوي على السياسات المتعلقة بالمرأة، بالرغم من أن كثيرا من المقترحات التي حوتها تعارضت مع العامل المحدد لما يمكن أن يتقرر في مجلس وزراء الاتحاد الأوروبي. فقد شملت بعض الأمور الهامة مثل نقل عبء الاثبات في المحاكم وإلغاء بعض الاعفاءات القائمة من مبدأ المساواة في نظام الضمان الاجتماعي والإجراءات التي تضمن أنماط العمل غير القياسية وإدخال نظام الإجازات الوالدية في جميع أنحاء الاتحاد الأوروبي والإجازة من العمل لرعاية أحد أفراد الأسرة. وبما أن النساء في بعض بلدان الاتحاد الأوروبي ممثلات أيضا في المهن غير الآمنة بنسبة تفوق نسبتهن من العاملين ويجري التمييز ضدهن في الدرجات الدنيا وفي القطاعات ذات الأجر المتدني، فإن الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة تسعى لإعطاء النساء صوتا في كل الهيئات (بما في ذلك المجلس الإداري لخدمات سوق العمل) حيث تتخذ القرارات المتعلقة ببرامج النهوض بالمرأة في إطار الصندوق الهيكلي للاتحاد الأوروبي لأن أحد أهداف الصندوق الرئيسية هي تعزيز المساواة بين الجنسين.

والمطالب التالية ستقدم إلى المؤتمر الحكومي في عام ١٩٩٦:

- توسيع صلاحيات الاتحاد الأوروبي في المسائل المتعلقة بالمساواة. فحتى الآن تنحصر صلاحيات الاتحاد الأوروبي في المسائل المتعلقة بسوق العمل.
- عقد اجتماع لمجلس وزراء الاتحاد الأوروبي بشأن قضايا المساواة.
- إدراج مبدأ عام عن المساواة في المعاملة في معاهدة الاتحاد الأوروبي وخاصة في المبادئ الواردة في المادتين (٢) و (٣).

- توسيع نطاق مبدأ المساواة (المادة ١١٩ (أ)) على مستوى القانون الأساسي ليشمل الحصول على العمل والتدريب المهني والمجالات المهنية المفتوحة وكذلك ظروف العمل.
- إرساء مبدأ التمييز الإيجابي لتحسين الوضع الوظيفي والمهني للمرأة في معاهدة الاتحاد الأوروبي (استجابة لقرار كالانكي بمحكمة العدل الأوروبية).

المادة ٩

أُرسى تعديل قانون الجنسية لعام ١٩٨٣ حق المرأة المتزوجة (وليس فقط الرجل المتزوج) في نقل جنسيتها إلى أولادها. وفي نفس الوقت فإن شروط اكتساب الجنسية النمساوية جرى مواءمتها بالنسبة للمرأة والرجل.

المادة ١٠ (الفقرة (أ))

رغم أن النساء والفتيات قد استعدن خلال السبعينات الكثير من الأرض المفقودة إلا أن المستوى التعليمي للذكور فوق سن ١٥ سنة لا يزال أعلى.

و ٥٠,٦ في المائة من النساء النمساويات لم يتلقين تعليماً أعلى من التعليم الإلزامي. وهبطت تلك النسبة بمقدار ١١ في المائة منذ عام ١٩٨١ ولكنها لا زالت أعلى بقرابة ٢٠ في المائة من نسبة الذكور. ووفقاً لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي فإن النمسا هي البلد الثاني من بين البلدان الصناعية من حيث التمييز التعليمي ضد المرأة، وهناك حاجة عاجلة للعمل حيث أن المستوى التعليمي يؤثر في مخاطر فقدان المرء لوظيفته وعلى الاحتمالات المتعلقة بالحياة الوظيفية وعلى الدخل.

وبالرغم من أن الفتيات يواصلن التعليم بعد اتمام الدراسة الإلزامية أكثر مما يفعل الأولاد، فإنهن يهجرن النظام التعليمي في سن مبكرة. وفي سن ١٦ عاماً فإن واحدة من كل ثماني شابات تهجر المدرسة وواحد من كل ١٣ شاباً يكون قد أتم أو أتمت التدريب. وهناك ٢٥ في المائة من النساء بين سن ٢٠ و ٢٥ عاماً وأقل من ٢٠ في المائة من الرجال في نفس الفئة العمرية لا يستكملون التعليم بعد إتمام المرحلة الإلزامية. والتحققت ٣٦ في المائة فقط من الفتيات بالتدريب المهني مقابل ٥٨ في المائة من الأولاد. وأخذ العدد الكلي للمتدربات في الانخفاض منذ الثمانينات. والبنات والأولاد الذين يلتحقون بالتدريب يجدون أمامهم فرصة للتدريب على مائتي حرفة. والآن يتركز ٨٣ في المائة من المتدربات في ثلاثة ميادين للتدريب (٨٦ في المائة عام ١٩٨٢/١٩٨٣) التجارة والنقل، والتجميل وتوريد الأطعمة وإعداد الطعام. ووفقاً لإحصائيات التدريب، ففي نهاية عام ١٩٩٣ كان ٣٠ في المائة من المتدربات يطمحن إلى أن يصبحن مساعدات في محال البيع بالتجزئة و ١٥ في المائة كمصففات للشعر وصانعات شعر مستعار و ١٤ في المائة ككاتبات في المكاتب. بينما كان ٦٠ في المائة من المتدربين الذكور يتدربون على ١٣ حرفة مختلفة. ورغم الانخفاض في العدد الإجمالي للمتدربين، فإن عدد المتدربات قد ارتفع في المهن التي تقل فيها نسبة النساء. واستمرت الحملة المسماة "البنات أقدر مما تتصور" التي أطلقتها عام ١٩٨٤ أمانة الشؤون العامة للنساء

بالتعاون مع وزارات التعليم والبحث والشؤون الاجتماعية. وكان الغرض من الحملة ولا يزال هو التخلص من سوق العمل ذي المسارين وتشجيع الفتيات على اختيار المهن والدراسات غير تلك المعتبرة "نسائية الطابع" لتحسين فرصهن في عالم العمل وإلغاء الأدوار النمطية.

وتقدم هيئة سوق العمل دعماً مالياً لتدريب الفتيات اللائي يعملن في مهن تقل فيها نسبة النساء (تقل فيها نسبة المتدربات عن ٤٠ في المائة) وهذا يعني أن قرابة ١٥٠ مهنة قابلة للتدريب عليها مؤهلة للحصول على هذه الإعانات. وخلال الثمانينات، تم افتتاح عدة مراكز للاتصال والإرشاد للفتيات والنساء بمبادرة من النساء وغالباً بدعم من هيئة سوق العمل. وكان الغرض الرئيسي لتلك المراكز هو توفير المشورة للفتيات فيما يتعلق بالحياة المهنية ولتعريفهن بإمكانيات التدريب عدا تلك المعتادة. وتتعاون تلك المراكز مع المدارس النمساوية وتوفر دورات للتوجيه المهني إلى جانب حلقات عمل في العطلة الأسبوعية وأثناء الصيف (مثلاً "ماتادورا" و "أمانداز ماتز" و "سبرونج بريث" في فيينا و "مافالدا" في غراتز، و "كاساندر" في مودلنج، و "فراجيل" في لينز، و "B.A.B.S.I." في فريد شتات وتراون). وتتخصص بعض المراكز في توريد الأطعمة للعاطلات والأجنبيات.

ومنذ إصلاح المناهج في عام ١٩٧٩ بدأ كل من الفتيات والأولاد في تلقي نفس التعليم في جميع المواد في المدارس الابتدائية بما في ذلك الحرف اليدوية (التقنية/النسيج). وفي ١٩٨٧ أصبحت مادة "العلوم المنزلية" الإجبارية متاحة أمام الأولاد في المدارس الثانوية العامة. وفي ١٩٩٣ تم إلغاء التفرقة في تدريس الحرف اليدوية للجنسين (أشغال النسيج للفتيات والأشغال التقنية للأولاد). والآن يستطيع التلاميذ بغض النظر عن النوع أن يختاروا أشغال النسيج أو الأشغال التقنية في الصفين الخامس والسادس (في الماضي كان ذلك متاحاً فقط للصفين السابع والتاسع) وفي الواقع فإن الاختيار يتم على أساس معايير تقليدية.

وفي فولزبيرج - وفيها وحدها - تستطيع الفتيات اللائي لم يلتحقن بالتدريب أو لم يواصلن التعليم أن يلتحقن بدورة للتدريب المهني في مهن العلوم المنزلية لمدة عامين. وفي ١٩٩٤، قضت المحكمة الدستورية بأن ذلك يمثل انتهاكاً لمبدأ المساواة وبالتالي فهو أمر غير دستوري.

وفي النصف الثاني من الثمانينات جرى التشديد على حقيقة أن كل أنواع المدارس مفتوحة للجنسين وذلك بإلغاء أسماء المدارس المخصصة لأحد الجنسين.

ولم ينخفض تركيز الفتيات في المدارس التجارية ومدارس مهن العلوم المنزلية منذ عام ١٩٨٣/١٩٨٤ (٦٠ في المائة من الفتيات ملتحقات بالكليات الثانوية المتوسطة والتقنية والمهنية).

ولا تزال نسبة النساء اللائي اجتزن امتحانات القبول بالمدارس الثانوية الأكاديمية مماثلة تقريباً. ونسبة النساء اللائي اجتزن امتحانات الكليات الثانوية التقنية والمهنية حوالي ٤٠ في المائة. وفي الكليات التقنية والمهنية العليا والتجارية للموظفين فإن عدد الطلبة قد تضاعف عبر السنوات العشر الأخيرة وقد

ارتفعت نسبة النساء من ٢٠ إلى ٢٧ في المائة تقريبا. ولكن النسبة المئوية لنصيب النساء لا زال ضئيلا في كليات الهندسة الكهربائية والإلكترونيات والهندسة الميكانيكية مثلها في ذلك مثل كليات الزراعة وتكنولوجيا الغابات.

وفي السنوات الأخيرة التحق بالجامعات والكليات ٧٠ في المائة تقريبا من الطلاب الذين اجتازوا امتحانات القبول. وفي السنوات العشر الماضية ازداد عدد الطالبات مرة أخرى بشدة عن عدد الطلاب وبلغ الآن ٤٥ في المائة وازدادت نسبة النساء بين الملتحقين بالجامعة إلى ٥١,٤ في المائة. وبين خريجي الجامعات (٤٢,٤ في المائة) وكانت نسبة النساء أقل بكثير. والاتجاه نحو الدراسات ذات الطابع "الأنثوي" أو "الذكوري" لا يزال يتعزز بالتعليم السابق على مستوى المدارس الأعلى مستوى. ففي المجالات التقنية للدراسة (بما فيها التعدين) لا زالت المرأة تلعب دورا هامشيا. وأكثر من ربع الملتحقين بالجامعات من الذكور يقيدون بالدراسات التقنية: ومنذ عشر سنوات كان عدد النساء يمثل سدس المقيدون وهي نسبة زادت بعد ذلك إلى الخمس. وبالمقارنة مع غيرها من الجامعات التقنية، فإن جامعة زراعة التربة لديها نسبة أعلى من الخريجات. وينطبق ذلك على وجه الخصوص على الدورات الدراسية في مجال تكنولوجيا الطعام والتكنولوجيا الحيوية (٥١,٣ في المائة) وفي تخطيط الحدائق والعناية بها (٤٢,٢ في المائة). ونسبة النساء أقل بين خريجي جامعة التعدين في ليوبن (٩٢/١٩٩١: ٨,٥ في المائة) ومن أقسام الهندسة الميكانيكية (٩٢/١٩٩١: ٢ في المائة) والهندسة الكهربائية (٩٢/١٩٩١: ١,١ في المائة) والهندسة المدنية (٩٢/١٩٩١: ٣,١ في المائة). أما كليات تدريب المعلمات وكليات الخدمة الاجتماعية والدورات التدريبية للخدمات التقنية الطبية المتقدمة فهي مجالات مقصورة على الإناث حيث بلغت نسبة النساء فيها في السنوات العشر الأخيرة ٧٥ في المائة على الدوام.

وكل واحدة من خمس ملتحقات بالجامعة تتغيب عن الدراسة بعد العام الدراسي الأول مقابل واحد من كل ثمانية من الذكور. وتعتبر نسبة نجاح الطالبات (٤٠ في المائة) أقل بثمانية في المائة من نسبة الطلاب (٤٨ في المائة). ويقال إن أسباب ذلك هي المتطلبات الجامعية الجانحة لمحاباة الذكور.

ولا تزال هنالك اختلافات أساسها النوع بين النسب المئوية لخريجي الجامعة فنسبة المتخرجات (٢,٦ في المائة) هي نصف نسبة الرجال (٥,٥ في المائة) بالرغم من أن نسبة الزيادة بالنسبة للنساء هي ضعف نسبة الزيادة بالنسبة للرجال. وإذا أضاف المرء الطلاب الذين يدرسون دورات ذات صلة بالجامعة (مثلا كليات تدريب المعلمين) فإن نسبة الزيادة الناتجة لخريجي الجامعات هي ٤,٢ في المائة للنساء مقابل ٦,٢ في المائة للرجال.

ويعتبر التدريس مهنة نسائية خالصة. و ٦٠ في المائة من المعلمين نساء إلا أن النسبة المئوية للنساء في هيئات التدريس تختلف حسب كل حقل تعليمي فردي. ففي المدارس الأولية والخاصة، وفي المعاهد العليا لتدريب المعلمين وكليات العلوم المنزلية، والأزياء والفنون والحرف، تبلغ نسبة النساء ٨٠ في المائة من هيئة التدريس. وفي المدارس الثانوية العامة والأكاديمية تبلغ نسبتهن ٦٠ في المائة وفي كليات تدريب

المعلمين تبلغ ٤٠ في المائة وفي الجامعات وكليات الفنون تتدهور إلى أقل من ٥ في المائة. أما في الجامعات والمدارس ذات المستوى الجامعي فإن النسبة المئوية للمدرسات قد ارتفعت من ١٩ إلى ٢٤ في المائة في السنوات العشر الماضية. وبين الأساتذة تمثل النساء أقلهن ٣ في المائة وفي المدارس الابتدائية ارتفع نصيب النساء من ٣٦ إلى ٤٨ في المائة في السنوات العشر الماضية، وفي المدارس المتخصصة من ٣٠ إلى ٤١ في المائة وفي المدارس التجارية من ١١ إلى ١٩ في المائة.

وتمثل المفتشات على المدارس على مستوى المحافظات ١١,٥ في المائة وعلى مستوى المقاطعة الاتحادية ٢٢ في المائة أو أقل.

ويتولى الرجال بشكل تام رئاسة كليات تدريب المعلمين التي تقوم بتدريب النساء غالباً للعمل كمعلمات في المدارس الإلزامية. وفي الجامعات ليس هنالك أكثر من ٦ في المائة من النساء وفي كليات الفنون لا يوجد سوى ١٦ في المائة من المواقع القيادية تشغلها النساء.

وطبقاً لقانون تنظيم الجامعة وكليات الفنون تم إنشاء مجموعات لدراسة مسائل المساواة في جميع الجامعات والمدارس ذات المستوى الجامعي بغرض النهوض بالمرأة ومواجهة التمييز على أساس النوع. وعلاوة على ذلك، نص القانون على أن تسعى وزارة العلم والبحث العلمي الاتحادية والكليات بالجامعات إلى موازنة أعداد الإناث والذكور في هيئات التدريس كنوع من برامج العمل الإيجابي لصالح النساء. ومنح لمجموعات الدراسة الحق في تقديم مقترحات للجنة المساواة الاتحادية.

وفي السنوات الخمس الماضية تم تخصيص بعض المنح المالية للأطروحات بغرض تشجيع النساء على التقدم للمهن الأكاديمية.

وفي عام ١٩٩٣، تم إنشاء مراكز مشتركة بين الجامعات لإجراء بحوث في شؤون النساء ودراسات ذات صلة بها في فيينا وكراتز ولينز (ممولة من وزارة العلم والبحث العلمي الاتحادية ومن الجامعات والمدارس ذات المستوى الجامعي).

ولزيادة عدد المحاضرات حول الشؤون الخاصة بالنساء تم تخصيص حصص من مهام التدريس للبحث في ميدان شؤون المرأة في عام ١٩٨٢. وقد ارتفعت تلك الحصص إلى مائتي ساعة في الأسبوع في عام ١٩٩٠.

هناك جامعة نمساوية واحدة (جامعة إنسبروك) تخصص كرسيًا لشؤون المرأة. ومنذ عام ١٩٩٣، تولى الوزير الاتحادي لشؤون المرأة تمويل منحة لأستاذ زائر لـ "السياسات المتصلة بعلاقات الجنسين" (جامعة فيينا)؛ ومنحة تدريس لمدة خمس سنوات في مجال شؤون المرأة في جامعة كراتز.

المادة ١٠، الفقرتان (ب) و (ج)

لم يواجه التعليم المختلط منذ إدخاله (إلغاء الفصل بين البنين والبنات في المدارس الحكومية في عام ١٩٧٥) أي معارضة في النمسا بوصفه شرطاً أساسياً لا بد منه للمساواة بين الجنسين، ولم يخضع بالتالي لأي دراسة مفصلة لعدد من السنوات. وفي السنة الدراسية ١٩٨٢/١٩٨٣ كان ٩٦ في المائة من جميع المدارس التي توفر التعليم الأكاديمي الإلزامي قد أصبحت مختلطة التعليم، وبحلول نهاية الفترة المستعرضة كان التعليم المختلط مطبقاً في جميع المدارس تقريباً. أما المدارس التقنية والمهنية، فتتسم بنوع من التفرقة بين الجنسين. وقد أسفرت بحوث أخيرة (ولا سيما في ألمانيا، ولكن في النمسا أيضاً) عن نتائج مفادها أن التعليم المختلط قد يساعد في بعض الظروف على تعزيز القوالب النمطية المحددة حسب نوع الجنس وعلى تقسيم العمل حسب نوع الجنس أيضاً. فقد تبين، على سبيل المثال، أن الشابات اللاتي التحقن بمدارس للبنات يخرن في الغالب مواد دراسية في الرياضيات والعلوم الطبيعية والهندسة، في حين يميل الشبان الذين التحقوا بمدارس ثانوية أكاديمية للبنين إلى اختيار الدراسات اللغوية والأدبية والعلوم الاجتماعية. وقد وضعت منذ ١٥ عاماً مبادئ توجيهية لإزالة القوالب النمطية لأدوار الجنسين من الكتب المدرسية ولإظهار المرأة والرجل بمظهر يتسم بمزيد من الواقعية. ولكن هذه المبادئ التوجيهية كانت مجرد توصيات ولم تراعى إلا جزئياً في الكتب المدرسية (إذ تستخدم صيغة المذكر في كل نصوص الكتب المدرسية، ويعني ذلك أن المرأة مشمولة "بالمدرسة الضمني" فحسب).

وأصبح يشار بصورة متزايدة في المناهج الدراسية إلى حالة الفتيات والنساء في مختلف المجالات الاجتماعية. وقد أدخل "التعليم من أجل المساواة بين المرأة والرجل" في عامي ١٩٩٤ و ١٩٩٥ كمبدأ أساسي من مبادئ التعليم، من أجل دعم الجهود التي تبذلها الوزارة الاتحادية للتعليم والشؤون الثقافية للتشجيع على اتباع سلوك يهتدي بإحساس من الشراكة ولتعزيز المساواة بين الجنسين في مجال التعليم. ويمكن اعتبار ذلك تدبيراً خاصاً مؤقتاً وفقاً للمادة ٤ من الاتفاقية. ويطلب من المدرسين، بدءاً بالمرحلة الابتدائية إدماج هذه المهمة التعليمية في التدريس الشامل لعدة مواد دراسية. وهذا المبدأ الأساسي من مبادئ التعليم مذكور صراحة أيضاً في الفصل المتعلق بالمبادئ التعليمية المشمول بمناهج الدراسة في المدارس المهنية. وتيسيراً لتنفيذ هذا المبدأ، توفر للمدرسين مواد إعلامية ودورات تدريبية أثناء الخدمة.

ويزود جميع المدارس ومفتشيها ومؤسسات تدريب المعلمين والتدريب أثناء الخدمة، منذ عام ١٩٩٠، بنشرة معلومات عن التعليم المدرسي والمساواة. وتتضمن هذه النشرة، إلى جانب الملاحظات بشأن المسائل التي تتعلق بنوع الجنس وتصل بالنظام المدرسي، معلومات عن الدراسات والكراسات والمناسبات ونقاط الاتصال. وأصدرت الوزارة الاتحادية للتعليم والشؤون الثقافية تكليفاً بإجراء عدد من الدراسات لاستبانة مدى ما تسفر عنه المناهج الدراسية والكتب المدرسية والهياكل التفاعلية في حجرة الدراسة من تغير في آراء البنين والبنات. والهدف من الدراسات التي ترصد المشاريع المدرسية هو إرشاد المدارس نحو التعليم المختلط "الواعي" وتحفيزها (حملة "ثقافة التعلم الجديدة") على زيادة تطوير نظام التعليم المختلط. ويمكن تحقيق ذلك، على سبيل المثال، بمعالجة أوجه التفاوت بين الجنسين في حجرة الدراسة أو بتعيين مدرسي

اتصال للبنات والبنين. ومن المعتزم توعية المدرسين بصورة متزايدة بمسألة التعليم المختلط عن طريق دورات التدريب أثناء الخدمة و/أو المواد الإعلامية.

وثمة مشكلة تؤثر بدرجات مختلفة على التلاميذ والتلميذات، وعلى المدرسين والمدرسات أيضاً، وهي مشكلة العنف في المدارس الآخذ في الازدياد أو الذي يبدو كذلك. وتقوم وزارة التعليم والشؤون الثقافية، بالإضافة إلى توعية المدرسين وتزويدهم بالمعلومات، بتعزيز الأنشطة المدرسية المحددة لمنع العنف، وينفذ معظمها حالياً بمساعدة الرابطات.

ومن الأولويات الأخرى في العمل الذي تضطلع به الوزارة الاتحادية للتعليم والشؤون الثقافية لتعزيز المساواة، حملتا "التوجيه الوظيفي" و "الفتيات والتكنولوجيا". وينصب التركيز هنا على توفير المعلومات والتوعية كما ينصب على تشجيع الرابطات والمبادرات التي تقدم المشورة والمساعدة إلى الفتيات من أجل التغلب على الاختيار الوظيفي المتحيز لاتجاه واحد بسبب أنماط التنشئة الاجتماعية. ونظمت فضلاً عن ذلك دورات دراسية (بالتعاون إلى حد ما مع الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة)، ونشرت مواد مساعدة للتوجيه الوظيفي، ووفرت معلومات وخدمات استشارية في معارض الدراسات الجامعية والمعلومات الوظيفية. ووفرت للبنات دورات لتزويدهن بنبذة عن مجالات التعليم التكنولوجي من أجل زيادة عدد الطالبات في المدارس التقنية العليا. ويعتزم تنظيم هذه الدورات بمزيد من التواتر في المستقبل. وتوفر الدراسة التي تتناول موضوع "البنات في المدارس التقنية العليا" الأساس اللازم للتدابير الرامية إلى زيادة التحاق البنات بهذه المدارس وتحسين حالتهم فيها.

وتعنى بصورة رئيسية بالمسائل الخاصة بالمرأة شعبتان في الوزارة الاتحادية للتعليم والشؤون الثقافية. وقد أنشئت الشعبة المعنية بتعليم البنات والنساء وبالمسائل الخاصة بنوع الجنس في حجرة الدراسة في عام ١٩٨٩. أما الشعبة المعنية بالمساواة في المعاملة بين المرأة والرجل وبالنهوض بالمرأة في العمالة الاتحادية، فهي قائمة منذ عام ١٩٩٣. وأصبحت شعبة خاصة تخضع لوزيرة شؤون المرأة مسؤولة الآن عن الفريق الدراسي المشترك بين الوزارات المعنية بالمسائل الخاصة بالمرأة في مجال التعليم، الذي أنشئ بقرار من مجلس الوزراء في عام ١٩٨٠.

المادة ١٠، الفقرة (هـ)

لا شك في أن المرأة منقوصة التمثيل في فرصة التعليم الثانية التي تهيمن عليها الوجهة التقنية. ويلتحق من الرجال بهذه الفرصة التعليمية التي توفر بصورة رئيسية في مجال التدريب المهني ما يزيد على خمسة أضعاف عدد النساء اللاتي يلتحق بها. ولا بد، مع هذه النسبة المنخفضة من النساء البالغة ١٩ في المائة، من اتخاذ تدابير لجعل دورات فرصة التعليم المهني الثانية جذابة بقدر أكبر للنساء من أجل زيادة مؤهلاتهن وتوسيعها.

وتبلغ نسبة النساء اللاتي يسجلن لدخول الامتحانات التي تخولهن الالتحاق بالدراسات الجامعية ٤٣ في المائة.

المادة ١٠، الفقرة (و)

على الرغم من أن البنات يبلين بلاء حسنا في المدرسة، فمعدل تسربهن أعلى من معدل تسرب البنين، ويعزفن أكثر منهم عن الالتحاق بفرصة التعليم الثانية. ونسبتهم منخفضة في ما يسمى "الفئات المعرضة للخطر" في التعليم المدرسي، كتلاميذ مدارس التربية الخاصة، ويتفوقن في الأداء على البنين في جميع أنواع المدارس تقريبا، حتى في المدارس التي يشكلن فيها أقلية (كالمدارس التقنية العليا، على سبيل المثال). ومعدل نجاح البنات في امتحانات القبول في الجامعة أعلى من معدل البنين أيا كان نوع المدرسة الثانوية التي ينتمين إليها. ولكن نسبة البنات اللاتي يصلن إلى المرحلة الثانوية العليا ولا يحصلن على مؤهلات بدرجات عالية تفوق كثيرا النسبة المقابلة لدى البنين، ويعني ذلك بقاء المواهب والمهارات المحتملة دون تطور. ويدل على تأثير عوامل نوع الجنس الدراسات التي يجري التسرب منها، مما يبين أن التحصيل المدرسي غير المرضي ليس السبب في تسرب نسبة كبيرة من البنات. وصدر تكليف الآن بإجراء دراسة لتوضيح هذه الظاهرة التي توجد بصورة رئيسية في "مدارس البنات" التقليدية.

المادة ١٠، الفقرة (ح)

يعتبر التثقيف الجنسي جزءا من النهوض بالصحة ويشكل بذلك عنصرا هاما من عناصر الدروس المدرسية. وقد اختير نهج متعدد التخصصات يدعمه عدد من التدابير. وقد أدرج التثقيف الجنسي كمبدأ تعليمي أساسي في مناهج الدراسة في المدارس الإلزامية الأكاديمية والمهنية وفي عدة من الكليات التقنية والمهنية المتوسطة والعليا. ولتنفيذ هذا المبدأ في التدريس اليومي، لا بد من التنسيق بين المواد الدراسية المختلفة واستغلال الاتصالات القائمة بينها، وإشراك عدد إضافي من خبراء الصور الجدارية واستخدام معينات تعليمية إضافية (كالمواد والكتابات السمعية - البصرية، على سبيل المثال). والدروس المشاركة المنحى والعمل المشاريعي هما أنسب ما يكون لهذا الغرض. ولتعزيز الرعاية الطبية النسائية الوقائية وتوسيع نطاق المواد الدراسية ذات الصلة في حجرة التدريس، ستقوم الغرفة النمساوية للأطباء بحملة معلومات في المدارس بموافقة الوزارة الاتحادية للتعليم والشؤون الثقافية. وشرع لهذا الغرض في إصدار مجلة للشباب بعنوان "GYNNIE"، تعالج فيها بأسلوب شامل ومناسب للفئة المستهدفة مسائل ومشاكل الشباب فيما يتعلق بالعاية الطبية النسائية الوقائية فضلا عن الميول الجنسية والعلاقات. وأصبح مفهوم تنظيم الأسرة يحظى بقبول عريض لدى جميع الطبقات الاجتماعية وأصبح يطبق عمليا. وعلى الرغم من أن أمام المرأة الآن طائفة كاملة من مختلف وسائل الحمل وأمام الرجل أيضا بضعة منها، وعلى الرغم من إلمام الناس إماما جيدا نسبيا بمنع الحمل، يبدو أن منع الحمل هو في النهاية مسؤولية المرأة. ولا يستخدم الرفال سوى ١٠ في المائة من الرجال. ويأتي الطفل الأول في معظم الحالات دون أن يكون قد اعتزم إنجابه أو يأتي قبل الأوان المقرر لإنجابه. ويقدر بناء على البيانات الماضية أن كل طفل من بين أربعة أطفال ينبج دون أن يكون قد خطط له، وأن كل طفل من بين ثلاثة أطفال هو طفل مرحب به مبدئيا ولكنه يأتي قبل الأوان أو يأتي في حالات قليلة متأخرا جدا. وتتفق الرغبة مع الواقع في أقل من نصف

الحالات (٤٦ في المائة). ويجيز القانون السائد إنهاء الحمل في أي مستشفى وفقا لقاعدة الثلاثة أشهر الأولى من فترة الحمل. ولكن الخبرة أثبتت أن الترتيبات اللازمة لعملية الإجهاض ليست متوافرة لدى جميع المستشفيات الحكومية وأن هناك اختلافا ملحوظا بين الجزءين الشرقي والغربي من البلد.

المادة ١١، الفقرة ١، الفقرة الفرعية (أ)

للإطلاع على البيانات ذات الصلة المتعلقة بالعمالة المدرة للدخل انظر الجدول ١ من المرفق. إن ما يقرب من ثلث نساء البلد العاملات لا يعملن في وظائف على أساس التفرغ بل يعملن بدوام جزئي أو بحد أدنى من الدوام. ولا تستطيع النساء ذوات المؤهلات العالية عادة أن يعملن بدوام جزئي؛ ويتعين عليهن تكييف الترتيبات اللازمة لرعاية الطفل وفقا للمطالب التي تفرضها العمالة المدرة للدخل القائمة على أساس التفرغ.

وعلى الرغم من أن العمل بدوام جزئي يديم تقسيم العمل داخل الأسرة على أساس القوالب النمطية لأدوار الجنسين، فمن الممكن التخفيف من العديد من المشاكل الناجمة عن أنماط الدوام الصارمة بفضل ساعات العمل المرنة التي تساعد الأفراد على التوفيق بمزيد من السهولة بين مسؤوليات الوظيفة والواجبات الأسرية. ولا يستفيد من ساعات العمل المرنة سوى ١٦ في المائة من مجموع النساء العاملات عمالة تابعة، وتشكل الموظفات بمرتب غالبية هؤلاء المستفيدات. ولا يعمل بساعات عمل مرنة سوى ٦ في المائة من الإناث العاملات بأجر. ومع إدخال التكنولوجيات الجديدة، بدأت ساعات العمل المرنة تنتشر أكثر من ذي قبل.

ونسبة النساء اللاتي يعملن في عطل نهاية الأسبوع (١٢,٦ في المائة) تساوي تقريبا نسبة الرجال (١٣ في المائة). وتعمل صباح أيام السبت ١٥ في المائة من جميع النساء الناشطات اقتصاديا، ولا سيما في البيع بالتجزئة، مقابل ٦ في المائة فقط من الرجال. وفي مجال العمل بنظام النوبات والنوبات المتغيرة والمتناوبة، تبلغ حصة النساء ٩ في المائة والرجال ١٥ في المائة. وفي حين أن نسبة الرجال العاملين بنظام النوبات ظل مستقرا نوعا ما عبر السنين، فهذه النسبة آخذة في الازدياد لدى النساء.

وظلت العمالة المدرة للدخل بين النساء متركزة في أنواع قليلة من المهن؛ ولا تزال أعلى نسبة من النساء العاملات موجودة في فئة وظائف المكاتب والخدمات وفي قطاعي التجارة والتنظيف. ومع ذلك، أصبحت النساء يعملن الآن أكثر من ذي قبل في مهن غير معتادة.

وفي عام ١٩٩٠، كان أكبر عدد من النساء (أي قرابة ٣٠٠ ٠٠٠ امرأة) ينتمين إلى فئة "شتى المهن المكتبية والإدارية"، يليه عدد النساء (قرابة ٢٠٠ ٠٠٠ امرأة) المنتميات إلى فئة "موظفي البيع بالتجزئة والشراء والمبيعات"، وتشكل هؤلاء النسوة ثلث جميع النساء العاملات عمالة مدرة للدخل. وفي عام ١٩٩٠، شكلت النساء ما يزيد على ٩٠ في المائة من العاملين عمالة مدرة للدخل في فئة "موظفي تنظيف المداخل والمباني"، وما يزيد على ٨٠ في المائة في فئات "العاملين في مجال التنظيف الجاف والغسيل والصباغة"،

و "منتجي الملابس وغيرهم من عمال النسيج"، و "مصنفي الشعر وأخصائيي التجميل والوظائف ذات الصلة". ومن الناحية الأخرى، لا تتعدى حصة النساء في المهن التقنية ١٢ في المائة. وبالمقارنة بعام ١٩٨١، لم يحدث أي تغير يذكر في نسبتهن باستثناء المهن التقنية التي لم يكن يعمل فيها آنذاك سوى ٦ في المائة من النساء.

وفي عام ١٩٩١، لم يكن يعمل في القطاع الأول (الزراعة والحراجة) سوى ٥,٥ في المائة من القوى العاملة النمساوية، وشكلت النساء آنذاك ٤١ في المائة من هذه النسبة مقابل ٤٧ في المائة في عام ١٩٨١. ويوظف القطاع الثاني (الصناعات الكبيرة والصناعات التحويلية المتوسطة والصغيرة) نحو ٣٥,٥ في المائة من السكان العاملين. وانخفضت نسبة النساء في هذا القطاع من ٢٦ في المائة إلى ٢٥ في المائة. ويوظف القطاع الثالث (الخدمات) حالياً نحو ٦٠ في المائة من جميع النمساويين العاملين بأجر أو مرتب. وزادت نسبة النساء في العقد الماضي في هذا القطاع من ٥٠,٥ في المائة إلى ٥٢ في المائة.

وفي السنوات العشر الممتدة من عام ١٩٨١ إلى عام ١٩٩١، انخفضت نسبة الأفراد العاملين لحسابهم الخاص مقدار ١٢ في المائة ونسبة أفراد الأسرة المساعدين بما يصل إلى ٣١ في المائة.

وفي عام ١٩٩٢، كان عدد العاملات لحسابهن الخاص ١٢٤ ٠٠٠ أو ٨,٩ في المائة من بين ١ ٥٣٢ ٢٠٠ امرأة عاملة، مقابل ١١,٦ في المائة من القوى الذكورية العاملة التي بلغ مجموعها ٢ ١٤٧ ٠٠٠ فرد.

ويشكل العاملون غير الملزمين بجهة واحدة ما يصل إلى ١,٤ في المائة من السكان العاملين في النمسا. وتشكل النساء نحو ٣٠ في المائة من هذه النسبة. وفي فئة المهن التي تقتضي الاشتراك في عضوية "الغرف"، توجد أعلى نسبة للنساء في فئة الصيادلة العاملين لحسابهم الخاص (٤٣ في المائة)، تليها فئة الأطباء والمحاسبين الرسميين المعتمدين حيث تشكل النساء نحو ٢٢ في المائة.

ومن أسباب انخفاض معدلات دخول النساء مقارنة بالرجال ارتفاع نسبة النساء اللاتي أكملن التعليم المدرسي الإلزامي ولم يتلقين تلمذة مهنية، مقارنة بالرجال (٢٩ في المائة من النساء مقابل ١٨ في المائة من الرجال).

ويتقاضى العمال الذكور المهرة أجوراً تزيد بنحو ٤٠ في المائة على أجور زميلاتهم، على الرغم من قيام هؤلاء الزميلات بنفس النوع من العمل وتمتعهن بنفس الخلفية التعليمية. وفي معظم الوظائف بمرتبات، كانت دخول الرجال أكثر من دخول النساء بنسبة الخمس؛ وفي المناصب الإدارية، زاد الفارق الدخلي على الثلث؛ وفي الخدمة المدنية (باستثناء المدرسين غير المتفرغين) تقاضى الرجال في الوظائف العالية أو التي تتطلب أعلى المهارات وفي المناصب الإدارية ١٩ في المائة و ١٢ في المائة على التوالي أكثر من زميلاتهم. ومع ذلك، تجد العاملات في الخدمة المدنية من النقود في رزمة الأجر نحو ٩ في المائة أكثر من الذكور.

ويمكن تعليل هذه الحالة بالنسبة المفرطة الارتفاع من ضباط الشرطة الذكور المنخفضي الأجر والنسبة الكبيرة من المدرسات اللاتي يتقاضين أجورا مرتفعة بفضل مؤهلاتهن العالية.

وفي عام ١٩٩٣، كان متوسط الدخل الإجمالي الشهري للعاملين بأجور أو مرتبات ٧٠٠ ٢١ شلن نمساوي، شاملا العلاوات الخاصة؛ أو ٦٠٠ ١٨ شلن نمساوي إذا لم يؤخذ مرتبا الشهرين الثالث عشر والرابع عشر من كل سنة في الحسبان. وتقل دخول الإناث العاملات بأجر أو مرتب بنحو ٣٠ في المائة عن دخول الرجال. وبالحساب القائم على أساس متوسط الدخل السنوي، تقاضت النساء في عام ١٩٩٣ نحو ٨٨ ٠٠٠ شلن نمساوي في السنة أقل من الرجال.

وفي عام ١٩٩٣، تجاوز الدخل لدى ٧,٥ في المائة من جميع العاملين بأجر والموظفين بمرتب (عدا الموظفين المدنيين) مستوى المساهمة القصوى في الضمان الاجتماعي (الذي يبلغ ٦٠٠ ٢٣ شلن نمساوي) وبلغت نسبة الرجال في الفئات الدخلية العليا ١١,٢ في المائة والنساء مجرد ٢,٧ في المائة.

وفي الفترة الممتدة من عام ١٩٨٠ إلى عام ١٩٩٣، ارتفع متوسط الدخل الإجمالي للعاملات بأجر والموظفات بمرتب ٩١ في المائة بالقيمة الاسمية، أي بزيادة ١٢ درجة مئوية عن الارتفاع المسجل في هذا المتوسط لدى الرجال. وفي هذه الفترة، ارتفع متوسط دخل الإناث العاملات بأجر ٨٦ في المائة مقابل ٧٥ في المائة لدى الرجال، وارتفع متوسط دخل الموظفات بمرتب ٩٠ في المائة مقابل ٨٤ في المائة لدى الرجال.

وفي عام ١٩٩٣، كان الدخل الصافي لدى ١٠ في المائة من جميع النمساويين الذين يتقاضون أجورا أو مرتبات ويعملون ٤٠ ساعة في الأسبوع أقل من حد الـ ٥٠٠ ٨ شلن نمساوي. وينتمي إلى فئة الدخل الأدنى هذه، من بين القوى العاملة التي تتقاضى أجورا أو مرتبات، واحدة من بين كل ست إناث بينما ينتمي إليها واحد فقط من بين كل ١٩ ذكرا. ويكشف التوزيع حسب المهن عن النمط التالي: نجد في الفئة الدخلية الدنيا، ٣٣ في المائة من العمال الذكور غير المهرة خارج مجال الزراعة والحراثة؛ و ٢٩ في المائة من العاملات الماهرات؛ وواحدة من بين كل ست عاملات شبه ماهرات. وفي فئة الموظفات بمرتب، تتقاضى كل امرأة من بين ثمانين نساء، في المتوسط، أقل من ٥٠٠ ٨ شلن نمساوي. ولم تتمكن سوى امرأة واحدة من بين كل ١٩ امرأة، من الارتفاع إلى فئة الـ ١٠ في المائة العليا من السلم الداخلي، ولكن تسنى ذلك لواحد من بين كل ثمانية رجال. وزاد الدخل على ٨٠٠ ٢٣ شلن نمساوي لدى أكثر من ذكر واحد من بين كل أربعة ذكور ولكن لدى واحدة فقط من بين كل ١٥ أنثى من الموظفين بمرتب؛ ولدى واحد من بين كل سبعة ذكور وواحدة من بين كل ١٣ أنثى من العاملين في الخدمة المدنية.

وبتوزيع الفئة الدخلية الدنيا حسب الخلفية التعليمية تتجلى الصورة التالية: في عام ١٩٩٣، كان يتقاضى أقل من ٥٠٠ ٨ شلن نمساوي، بالقيمة الصافية، ٢٩ في المائة من النساء و ١٣ في المائة من الرجال الذين لم يتلقوا أي تعليم فوق التعليم المدرسي الإلزامي، و ١٨ في المائة من النساء و ٤ في المائة من

الرجال الذين أكملوا التلمذة المهنية. وتنتمي واحدة من بين كل ١٠ نساء تقريبا من اللاتي أكملن التعليم المدرسي المهني المتوسط أو التعليم الأكاديمي الثانوي العالي إلى الفئة الدخلية الدنيا. ويجني من الذكور دخلا يفوق ٨٠٠ ٢٣ شلن نمساوي ويندرج في فئة الـ ١٠ في المائة العليا من الدخول ٤٣ في المائة من خريجي الجامعات و ٣١ في المائة من خريجي الكليات الثانوية العليا التقنية أو المهنية و ٢٧ في المائة من خريجي المدارس الثانوية الأكاديمية العليا. ولا تنتمي إلى هذه الفئة الدخلية العليا سوى ١٨ في المائة من خريجات الجامعات، وهي حصة مطابقة لحصة الرجال الذين أكملوا التعليم الثانوي المهني المتوسط.

وبالنظر إلى انخفاض النسبة المئوية لخريجات الجامعات وإلى تقسيم الوظائف حسب نوع الجنس، تبلغ الفجوة بين دخول الذكور والإناث ٥٠ في المائة تقريبا.

وفيما يتعلق بثاني أكبر فئة، وهي فئة العاملات لحسابهن الخاص اللاتي يدرن مشاريع صناعية وحرفية صغيرة ومتوسطة، لا يدفع ضرائب سوى ٤٧ في المائة من النساء مقابل ٤٠ في المائة من الرجال، لأن دخولهن "سالبة" أو متدنية إلى حد يعفيهن من الضريبة. وفي عام ١٩٩١، كان متوسط الدخل السنوي للنساء العاملات بصورة رئيسية في أنشطة صناعية أو حرفية صغيرة ١٧٣ ٠٠٠ شلن نمساوي مقابل ٢٤٢ ٠٠٠ شلن نمساوي للرجال، باستثناء الأفراد المعفيين من الضريبة. وبناء عليه، تكسب النساء نحو ٧٠ إلى ٧٧ في المائة من المبالغ التي يكسبها الرجال. ومع أخذ الأفراد المعفيين من الضريبة في الحسبان، تتسع الفجوة الدخلية بين الرجال والنساء لتصل إلى ٣٨ في المائة.

وبلغ متوسط الدخل الصافي للأسر المعيشية التي ترأسها أمهات غير متزوجات ٨ ٥٠٠ شلن نمساوي في عام ١٩٩٥، أي أقل بنسبة ٢٩ في المائة من متوسط دخل النمساويين الذين يتقاضون أجورا أو مرتبات. وأبلغ ما يزيد على ٢٥ في المائة من الأسر المعيشية التي ترأسها أمهات غير متزوجات عن دخول جعلتها تندرج في فئة الـ ١٠ في المائة الدنيا من الإحصاءات الدخلية، أي أنه كان متوافرا لكل فرد كبير غير متزوج من أفراد الأسرة المعيشية مبلغ يقل عن ٢٠٠ ٦ شلن نمساوي.

وينتمي إلى هذه الفئة الدخلية الدنيا ١٨ في المائة من العمال الذكور غير المهرة و ٧ في المائة من العمال الذكور الذين يتقاضون أجورا. وتشكل نسبة النساء غير الماهرات أو شبه الماهرات العاملات بمرتب (كعاملات الهاتف والمساعدات غير المتدربات العاملات في المحال التجارية) خمس هذه الفئة، في حين تنتمي واحدة من بين كل ٦ ست نساء من العاملات بمرتب (أي الطابعات على آلات الاختزال والمساعدات المتدربات العاملات في المحال التجارية والموظفات المؤهلات العاملات في المكاتب) إلى الفئة الدخلية الدنيا. وكان متوسط الدخل أقل من ٢٣٠ ٨ شلن نمساويا لدى واحدة من بين كل تسع نساء تقريبا من العاملات بمرتب.

الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة ١، من المادة ١١

في عام ١٩٩٠، جرى تعديل لقانون المساواة في المعاملة، الساري منذ ١ تموز/يوليه ١٩٧٩، بهدف توسيع نطاق مبدأ المساواة في المعاملة وتعزيز حق النساء العاملات، بموجب عقود قانون العمل الخاص، في معاملة متكافئة. وينص التعديل الثاني، بوجه خاص، على ما يلي:

- توسيع نطاق المساواة في المعاملة ليشمل إجراءات التوظيف، وفرص العمل، وإنهاء العمل.
- فرض جزاءات في شكل (حد أدنى من) التعويض في حالات خرق قاعدة المساواة في المعاملة سواء في عملية التوظيف أو في التنمية الوظيفية؛
- تعيين أمينة مظالم لقضايا المساواة في المعاملة يمكن للنساء الاحتكام إليها مباشرة كلما تعرضن للتمييز في مكان العمل على أساس الجنس؛
- تحدد الأجور وفقا لمبدأ المساواة في الأجر على العمل المتساوي في القيمة؛ ولا يجب أن تشمل أوصاف الوظائف التي يصفها أرباب العمل واتفاقات المساومة الجماعية على أي فقرات تمييزية إلا في الوظائف التي يكون نوع الجنس شرطا مسبقا لا غنى عنه لأداء مهام محددة؛
- يعد من المستصوب اتخاذ تدابير وقتية محددة حين ترمي هذه التدابير إلى الإسراع بالعملية المؤدية إلى مساواة فعلية في معاملة المرأة عملا باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛
- استُحدثت قاعدة جديدة بشأن عبء الإثبات في قضايا التمييز على النحو التالي: يكفي للموظف و/أو مقدم الطلب إقناع المحكمة بأنه قد تعرض للتمييز ولم يعد مطالبا بتقديم الأدلة على هذا التمييز؛ ويتعين رفض الدعوى في حالة ما إذا اتضح، بعد إمعان النظر في جميع الملابسات، أن عدم المساواة في المعاملة على الأرجح ليس مدفوعا برغبة رب العمل في التمييز ضد المرأة، وإنما نجم عن حافز آخر، أو أن الذكورة تشكل شرطا مسبقا لأداء الوظيفة لا سبيل إلى الاستغناء عنه؛
- يتعين الآن على كل من الوزيرة الاتحادية لشؤون المرأة والوزير الاتحادي للعمل والشؤون الاجتماعية تقديم تقارير سنوية إلى المجلس الوطني. ويجب أن تتضمن هذه التقارير وصفا لأنشطة وملاحظات كل من أمينة المظالم لقضايا المساواة في المعاملة ولجنة المساواة في المعاملة، وأن توفر معلومات عن الحالة القائمة وعن التطورات الأخرى في المساواة في المعاملة في النمسا.

وفي عام ١٩٩٢ أُدخل تعديل جديد على قانون المساواة في المعاملة. ومما استوجب هذا التعديل، الذي بدأ سريانه في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣، ضرورة الموازنة بين التشريعات النمساوية وبين توجيه الاتحاد الأوروبي بشأن المساواة في المعاملة. ويشير القانون المعدل الآن أيضا بصراحة إلى المضايقة الجنسية في مكان العمل والتمييز بطريق غير مباشر ضد المرأة. ومن الواضح أن معايير تحديد الرتب والأجور يتعين أن تضع في الاعتبار مبدأ "المساواة في الأجر على العمل المتساوي القيمة". وتم توسيع نطاق مسببات المطالبات بالتعويض والجزاءات في حالة حدوث انتهاكات لقاعدة المساواة في المعاملة: (في القضايا المتعلقة بعمود العمل، للمدعي الحق في مبلغ تعويض لا يتجاوز دخل شهرين يُدفع مرة واحدة؛ وفيما يتعلق بالميزات المضافة: للمرأة أن تطالب بنفس الامتيازات الممنوحة للرجل؛ وفيما يتعلق ببرامج التدريب الأساسي والتدريب الإضافي: للمرأة حق المطالبة بأن تشارك فيها؛ وفيما يتعلق بالترقي في العمل، للمرأة الحق في مبلغ تعويض إجمالي يُدفع مرة واحدة بما يعادل الفارق في الدخل المترتب على عدم الترقية ولا يتجاوز رواتب أربعة أشهر؛ وفيما يتعلق بأوضاع العمل: للمرأة الحق في العمل تحت نفس الظروف التي يعمل فيها زملاؤها من الذكور؛ وفي حالات إنهاء الخدمة: للمرأة قانونا الحق في الطعن في فصلها أمام محكمة، وفي حالات التحرش الجنسي يحق لها المطالبة بتعويض لا يقل عن ٥ ٠٠٠ شلن نمساوي). ويمكن الطعن أمام المحكمة في الإخطار بالفصل أو في الفصل في أعقاب المطالبة بمعاملة متكافئة بموجب قانون المساواة في المعاملة. وبعد أن رفعت المحكمة الدستورية إحدى العبارات، ألغيت نتائج قانونية معينة في الحالات التي ترتبت فيها معاملة غير متكافئة على عدم الامتثال لتوجيهات لجنة المساواة في المعاملة.

الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة ١ من المادة ١١

من الحقائق الثابتة أن المرأة تبدأ حياتها الوظيفية في رتب أدنى من الرجل، حتى عند تساويها معه في المؤهلات الرسمية، الأمر الذي يعزز التقسيم الرأسي لسوق العمالة على أساس الأنماط الجنسية. يضاف إلى ذلك أن فرص الترقى للمرأة أقل. وينتهي الأمر بكثير من النساء إلى طرق وظيفية "مسدودة" (أي في الأمانات).

وفي عام ١٩٩٠، اقتصر عدد النساء اللواتي يشغلن مناصب تنفيذية أو إدارية في الأعمال التي تستحق عنها مرتبات على ٦ ٥٠٠ امرأة، بالمقارنة بعدد يبلغ ٤٥ ٩٠٠ من الرجال؛ وكان العدد ١٨ ٤٠٠ امرأة و ٨٩ ٩٠٠ رجل في الوظائف التي تتطلب مستوى رفيعا من المؤهلات، وعملت ٧٠ ٦٠٠ امرأة مقابل ٢٠٢ ٤٠٠ رجل في المناصب العليا، مما يوزي نسبة ٥ في المائة من جميع النساء النشاطات اقتصاديا و ١١ في المائة من جميع الرجال العاملين في وظائف لقاء أجر. وشغلت نسبة ٢٨ في المائة من النساء وما لا يزيد عن ١٠ في المائة من الرجال وظائف تتطلب مهارة ووظائف متوسطة المستوى. ونظرا لأن النساء اللواتي يكملن فترات التدريب العملي أقل من الرجال فإن ٥ في المائة فقط من العاملات في وظائف لقاء أجر ينتمين لفئة العمال المهرة مقابل ٢١ في المائة من الرجال النشطين اقتصاديا. وفي عام ١٩٩٠ كانت نسبة ٢٨ في المائة من الرجال الذين أتموا تدريبهم العملي من فئة العمال المهرة، مقابل ١٣

في المائة من النساء فقط. إلا أن الرجال كانوا يمثلون نسبة ٧ في المائة والنساء ٣٢ في المائة من العاملين أشباه المهرة الذين يعملون لقاء مرتبات. وتشغل خريجات المدارس الثانوية المهنية الوسطى الوظائف شبه الماهرة أو المتوسطة المستوى بدرجة أكبر كثيرا من زملائهن الذكور ومن الموظفات ذوات المرتبات أو موظفات الخدمة المدنية. وينطبق نفس الشيء على خريجات المدارس الثانوية الأكاديمية الوسطى والمدارس المهنية العليا. وفي عام ١٩٩٠، كانت نسبة ١٢ في المائة من خريجات الجامعة (مقابل ٢١ في المائة من الخريجين) تعملن في وظائف عالية التأهيل، و ٦ في المائة موظفات في الخدمة المدنية (مقابل ١٣ في المائة من الرجال). وفي عام ١٩٩٣، كان ثلثا النساء العاملات في وظائف لقاء أجر تقريبا تعملن كموظفات بمرتب أو كموظفات خدمة مدنية. ويتبين من توزيع حصة العمالة الأثنوية من مختلف الفئات المهنية والفنية النمط التالي: نسبة ٤٠ في المائة تقريبا من المشتغلات بأجر وموظفات الخدمة المدنية، مقابل ٣٠ في المائة من الرجال، تؤدي مهام تابعة أو بسيطة. وهبطت النسبة المئوية للنساء في المستويات الدنيا من الهرم الوظيفي هبوطا طفيفا بالمقارنة بعام ١٩٨٣ بينما ارتفعت نسبة الرجال ارتفاعا طفيفا. وكان ما يزيد قليلا عن ثلث عدد النساء وربع عدد الرجال تقريبا يؤدون مهام متوسطة المستوى، مما يعني أنه لم تحدث أي تغيرات تقريبا في هذا المستوى من الهرم الوظيفي خلال العقد المنصرم. أما في قمة الهرم فلم تقع سوى تغيرات ثانوية: ففي عام ١٩٨٣، كانت نسبة ٢٢ في المائة من الموظفات ذوات المرتبات وموظفات الخدمة المدنية تشغلن مناصب عالية المستوى أو تنفيذية تتطلب مؤهلات عالية؛ وفي سنة ١٩٩٣، بلغت حصتهن ٢٣,٥ في المائة. إلا أنه لم يصل إلى أعلى درجات الهرم (المناصب التنفيذية عالية التأهيل أو المناصب الإدارية) من النساء سوى ٤,٦ في المائة. ولا يعني هذا سوى زيادة لا تكاد تذكر بالمقارنة بعام ١٩٨٣. وتبلغ نسبة الموظفين ذوي الرواتب وموظفي الخدمة المدنية الذين يشغلون وظائف في أعلى مستويين للهرم المهني ضعف نسبة الإناث (١٩٨٣: ٤٢ في المائة، ١٩٩٣: ٤٤,٢ في المائة) وفاق عدد الرجال الذين استطاعوا الوصول إلى قمة الهرم عدد النساء بأربعة أمثال.

وبوضع التغيرات التي وقعت خلال العقد الماضي في الاعتبار يتبين أن عدد العاملات بمرتب أو كموظفات خدمة مدنية قد ازداد حوالي ٣٠٠ ٠٠٠ امرأة في عام ١٩٩٣. ويمكن ملاحظة الاتجاه الإيجابي التالي: وهو أن عددا أكبر من النساء اقتحمن المناصب العليا بالمقارنة بالرجال. فبينما لم تزد نسبة الإناث اللواتي يشغلن مناصب عالية التأهيل أو مناصب تنفيذية أو إدارية عن ١٣,٣ في المائة في عام ١٩٨٣، زادت حصتهن إلى ١٩,٨ في المائة بحلول عام ١٩٩٣. وفيما يتعلق بالوظائف العليا، كانت نسبة النساء قد ارتفعت من ٣٨,٣ في المائة في عام ١٩٨٣ إلى ٤٢,٣ في المائة في عام ١٩٩٣؛ وفي حين مثلت النساء نسبة ٤٩,٧ في المائة من الموظفين ذوي الرواتب الذين يشغلون المناصب الوسطى في عام ١٩٨٣، ارتفع هذا الرقم بعد عقد من الزمان إلى ٥٧,٧ في المائة.

وعلى وجه العموم، يمكن ملاحظة زيادة حادة في عدد النساء، ولا سيما المؤهلات، في صفوف الموظفين ذوي المرتبات وموظفي الخدمة المدنية. ولا ينبغي، رغم ذلك، أن يخفى هذا أن ثلاثة أرباع العدد تقريبا في فئة الموظفات اللواتي يحصلن على مرتبات وموظفات الخدمة المدنية كن يؤدين مهام متوسطة المستوى على أفضل تقدير في عام ١٩٩٣. وبالنسبة لموظفي الخدمة المدنية، يبلغ نصيب كل من الرجال

والنساء في فئة المؤهلات العليا ٥ في المائة. ويمكن أن يُعزى هذا في المقام الأول إلى النسبة الكبيرة من المدرسات اللواتي يُعتبرن في عداد الحاصلات على مؤهلات عليا.

الفقرة الفرعية (د) من الفقرة ١ من المادة ١١

إن نظم ترتيب العمالة منحازة إلى جانب المعايير والمقاييس الذكرية انحيازاً واضحاً في انتقائها لخصائص الوظائف وتحديد لها لثقل كل منها. وبالإضافة إلى ذلك فإن العدد الكلي لأيام العمل السنوية يختلف للرجال عنه للنساء. وفي عام ١٩٩٣، كانت نسبة العاملات مقابل أجر اللواتي عملن أقل من ٢٥٠ يوماً في السنة ٣٣ في المائة، بالمقارنة بنسبة ٢٦ في المائة للعاملين مقابل أجر. وكانت هاتان النسبتان في فئة العاملين بمرتبة ٢٢ في المائة للنساء و ١٦ في المائة للرجال. وترد بالنسبة للنساء فترات العمل التي تقل عن خمسة أشهر بتواتر أكبر كثيراً منها بالنسبة للرجال.

وفي ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣ صدر "قانون الترادف" في العلاقات الصناعية ("مجموعة المعاملة المتساوية"). ويتضمن هذا القانون طائفة عريضة متنوعة من التدابير التي تأخذ في الاعتبار ظروف المعيشة والعمل للمرأة (عبء العمل الأثقل في الأسرة) وترمي إلى تأمين المعاملة المتساوية لها في دنيا العمل، وهي:

- تعديل لقانون المساواة في المعاملة؛
- حماية صحية أفضل للمرأة الحامل؛
- تمديد عقود التوظيف المؤقتة إلى بداية فترة حماية الأمومة؛
- إيجاد المزيد من وظائف الدوام الجزئي للأبوين إن كان لهما أطفال صغار؛
- تمديد ترتيبات إجازات الإرضاع الحالية، بما فيها استحقاق أرباب العمل لاسترداد المرتبات والأجور المدفوعة وفقاً للفقرة ٢ من المادة ١٦ من قانون العطلات من مؤسسات التأمين الاجتماعي؛ وإلغاء النص على وجوب دوام الوظيفة لفترة زمنية بحد أدنى قبل حصول العاملة بمرتبة أو بأجر على مكافأة إنهاء الخدمة بموجب التشريعات ذات الصلة (قانون الموظفين، القانون المنظم لمكافآت نهاية الخدمة للمشتغلين بأجر).
- تحسين مركز عاملات الدوام الجزئي (بمعنى استحقاق عاملات الدوام الجزئي لحصة تناسبية في الميزات المضافة؛ والنظر بعين الاعتبار للعمل الإضافي الذي يؤدي على نحو منتظم في حساب المكافآت والمدفوعات الخاصة)؛

- تعديل قانون إدارة الأيدي العاملة (يستخدم المستوى المتوسط للأجور بمثابة معيار إضافي لتثبيت الحد الأدنى للأجر)؛ تقوية تمثيل المرأة ومصالحها في مجالس العمل من خلال البرامج الداخلية لترقي النساء فضلا عن ترتيبات أوقات العمل الخاصة للموظفين ذوي المسؤوليات الأسرية)؛
- ضم عشرة أشهر من إجازات الأمومة بحد أقصى (بما يوازي فترة الخدمة العسكرية) في حساب مدد إنهاء الخدمة واستحقاقات الإجازات والمزايا المرضية؛
- استحقاق ميزات البطالة بعد إجازة الأمومة طوال المدة التي يستغرقها برنامج تدريبي تنظمه هيئة سوق العمل؛
- تحسين مركز العاملات بالمنازل (أي الالتزام بمدة "إنذار بالفصل" طولها أسبوع و/أو التعويض عند الفصل، والتراكم التدريجي لمطالبات إنهاء الخدمة).

الفقرة الفرعية (هـ) من الفقرة ١ من المادة ١١

فيما يخص الأرقام المتعلقة بالبطالة لدى الرجال والنساء، انظر الجداول من الثاني إلى الرابع بالمرفق، التي قدمتها دائرة سوق العمل النمساوية.

ومقارنة بعام ١٩٨٠ زاد عدد العاطلين عن العمل ما يقرب من ٣٨٠ ٠٠٠ شخص في عام ١٩٩٢. ويمكن أن يعزى تدهور أرقام البطالة المتعلقة بالمرأة نحو نهاية الفترة المشمولة بالتقرير إلى إدخال السنة الثانية لإجازة الوالدية. ومع توافر فرص أفضل للمرأة لدخولها من جديد إلى ساحة العمل، فقد زادت إفادة المرأة من هذه السنة الثانية من الإجازة، خافضة بذلك مؤقتا الضغط على سوق العمل. ويُعد متوسط فترة البطالة عند المرأة أطول كثيرا منه عند الرجل. ففي عام ١٩٩٥ ظلت النساء اللاتي فقدن أعمالهن بدون عمل لمدة ١٣٦ يوما في المتوسط، مقارنة بالرجال الذين ظلوا بدون عمل لمدة ١١٦ يوما. وقد كان متوسط فترة البطالة للجنسين ٥٢,٣ يوما في عام ١٩٨٠. ومن ناحية أخرى تمتد فترة البطالة طويلا عند النساء المسنات أو النساء الحاصلات على مؤهلات منخفضة المستوى واللاتي سبق لهن العمل في قطاع الخدمات. ويرتبط مستوى تعليم الشخص إلى حد ما بتعرضه للبطالة. فكلما انخفض المستوى التعليمي ارتفعت احتمالات التعرض للبطالة. فإن ٨٥ في المائة من المسجلين كعاطلين لم يتموا إلا التعليم الإلزامي أو التدريب العملي. وبالمقارنة على الصعيد الدولي، ما زالت النمسا تسجل معدلا منخفضا للبطالة وما زالت البطالة تمتد فيها لفترات زمنية قصيرة.

ولقد أعدت هيئة سوق العمل النمساوية، وهي إدارة تابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية برنامجا لوضع سياسات سوق العمل (انظر كذلك الجدول الرابع بالمرفق) يضطلع بصفة خاصة بما يأتي:

- تنظيم حلقات دراسية عن المعلومات تنشر على نطاق واسع وتعقدتها هيئة سوق العمل أو مراكز تبادل العمالة أو مراكز تقديم المشورة للمرأة؛
- توسيع نطاق دورات الإرشاد المهني وتقديم المشورة للمرأة، وإنشاء مزيد من مراكز تقديم المشورة للمرأة؛
- وضع برنامج فعال مصمم لرفع مستويات تأهيل المرأة عن طريق تقديم نطاق أوسع من الدورات التدريبية التخصصية، وتهيئة البيئة اللازمة لزيادة نصيب الإناث من الحضور الدراسي واعتماد التدابير اللازمة لذلك؛ وتحسين التدريب العملي المقدمة من الشركات للمرأة الراشدة؛ وإتاحة مزيد من التدريب المتخصص ومن خيارات التعليم للمرأة التي تمارس العمل بأجر؛
- تقديم الدعم للمرأة التي ترعى أطفالها عن طريق إنشاء مرافق إضافية لرعاية الطفل ومنحها بدلات استثنائية لرعاية الطفل في إطار مخططات الأعمال التي تنظمها هيئة سوق العمل.
- "أكتيون ٨٠٠٠" مخطط بدأته سلطة سوق العمل بهدف تشجيع خلق الوظائف الإضافية. وبفضل ذلك المخطط تتهياً للعاطلين فرصة الاندماج مرة أخرى في الحياة العملية وبصفة أساسية يمكن تعيين فئتين من الناس هما: العاطلون لأجل طويل، أو الأشخاص الذين فقدوا مزاياهم نتيجة وضع خاص في سوق العمل (مثل النساء اللاتي تتهياً لهن فرص قليلة للتوظيف لأن عليهن رعاية أطفالهن أو إعالة أي فرد آخر من أفراد الأسرة). وأظهرت التجربة أن المخطط "أكتيون ٨٠٠٠" الذي يجري تنفيذه الآن تحت مسمى "مخطط دعم الاندماج بغير هدف الربح" كان فعالاً للغاية فيما يتعلق ببدء مشاريع المرأة وتوظيف الإناث، حيث إن ٦٣,٣ في المائة من الأشخاص الذين حصلوا على عمل بموجب ذلك المخطط في عام ١٩٩٤ كانوا من النساء.

وفي عام ١٩٩٤ انفصلت سلطة سوق العمل عن الإدارة الاتحادية وأصبحت هيئة منفصلة لها مهام محددة بوضوح لوضع سياسات سوق العمل.

وفي نهاية الفترة المشمولة بالتقرير طلبت المجموعات النسائية وبعض العناصر النشطة في الاتحاد التجاري أن يقدم حد أدنى من الحماية للمرأة بموجب مخطط البطالة القائم، وأن تعدل الأحكام التي تنظم منح الحق في الحصول على إعانة في حالات الطوارئ. فكثير من النساء لا يصبح من حقهن الحصول على إعانة في حالات الطوارئ بعد وقف صرفهن لاستحقاقات البطالة لأن جزءاً من دخلهن المستحق لهن من دخل أزواجهن أو شركائهن الدائمين يوضع في الاعتبار عند تقدير مستحقتهن. ونتيجة لذلك فإن مدة

البطالة هذه لا تضاف عند احتساب المستحقات المتعلقة بالمعاش التقاعدي. وهكذا يفقد العديد من النساء مددا طويلة من تغطية الضمان الاجتماعي من شأنها أن تمنحهن الحق في معاش تقاعدي لكبار السن. وفي عام ١٩٩٣ تم رفع المبالغ المعفاة من الضرائب التي يتقاضاها العاطلون فوق سن الـ ٥٠ عاما بدون موازنتها مع الدخل الصافي للأزواج أو الشركاء. والنساء من تلك المجموعة السنية هن المستفيدات الرئيسيات من ذلك المخطط الجديد. ولقد نوقشت فكرة منح أموال عامة للمؤسسات التي تنشئ وظائف مناسبة للمرأة، لكنها لم تنفذ حتى الآن.

وفي كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٠ قررت المحكمة الدستورية النمساوية أن اختلاف سن التقاعد (٦٠ سنة للمرأة و ٦٥ سنة للرجل) ينتهك مبدأ المساواة في المعاملة. وفي أثناء مناقشة قانون جديد ذكر عدد من المنظمات النسائية أنه من غير المعقول معاملة المرأة معاملة مساوية للرجل فيما يتعلق بسن التقاعد في الوقت الذي تستمر فيه كافة أوجه اختلال المساواة ضدهن. ولم يكن سن تقاعد المرأة المنخفض يوما ميزة بل هو بمثابة تعويض لها عن العبء المضاعف ضعفين وثلاثة أضعاف الذي تتحملة المرأة المضطلة بالتزامات أسرية على مدى حياتها العملية. ولقد تم في الواقع تحديد فترات انتقالية طويلة في ذلك الشأن. ويعني ذلك أنه اعتبارا من أول كانون الثاني/يناير ٢٠١٩ سيرتفع سن التقاعد المبكر للمرأة بمعدل ستة أشهر سنويا، كما أن سن التقاعد العادي للمرأة سيرتفع أيضا بمعدل ستة أشهر سنويا ابتداء من أول كانون الثاني/يناير ٢٠٢٤ وانتهاء بعام ٢٠٣٣.

وفي ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣ بدأ سريان مفعول "قانون الترادف" في العلاقات الصناعية "مجموعة المعاملة المتساوية" (انظر الفقرة الفرعية (د) من الفقرة ١ من المادة ١١)، نتج عنه بصفة خاصة ترتيبات جديدة متعلقة بمعاش المرأة التقاعدي. وينص القانون الجديد على احتساب مدد لرعاية الطفل في مستحقات المعاش التقاعدي بحد أقصى أربع سنوات عن كل طفل. وفي حالة تدخل عدة مدد لرعاية الطفل (على سبيل المثال عندما يكون الفارق بين طفلين أقل من أربع سنوات) تحتسب مدة واحدة فقط.

وقد بدأ إنفاذ ترتيبات جديدة متعلقة بالمعاشات التقاعدية التي تصرف للباقيين على قيد الحياة (على سبيل المثال الأرامل من النساء والرجال) في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٥. وطبقا لذلك النظام الجديد يجري تقدير قيمة المعاش التقاعدي على أساس دخل الشخص المتوفى من عمله. وفي الحالات التي يختلف فيها دخل الزوج بنسبة ٥٠ في المائة أو أكثر، يحصل الزوج الحي الذي كان أساس تقديره أكبر على ٤٠ في المائة من المعاش التقاعدي للزوج المتوفى. وإن كان الفارق في الدخل أقل من ٥٠ في المائة يحصل من بقي على قيد الحياة على ما بين ٤٠ و ٦٠ في المائة من المعاش التقاعدي للزوج ذكرا كان أم أنثى. وإن كان مجموع قيمة المعاشين التقاعديين أقل من ١٦ ٠٠٠ شلن نمساوي فسترفع قيمة المعاش التقاعدي بحد أقصى ٦٠ في المائة. وكما كان يحدث في الماضي، ستتقاضى الأرامل من النساء اللاتي ليس لهن معاش خاص بهن ٦٠ في المائة من مستحقات أزواجهن المتوفين.

ومنذ عام ١٩٨٨ دخل حكم جديد إلى حيز الإنفاذ يتمثل في أن بإمكان الأرامل من النساء اللاتي لم يكن قد بلغ سن الـ ٢٥ عند وفاة أزواجهن المطالبة بمعاش أرملة مدى الحياة فقط إن كان لهن طفل من أزواجهن المتوفون أو إن كان أزواجهن بهم قد استمر عشر سنوات على أقل تقدير، أو إن كن غير قادرات على العمل في ذلك الوقت. وفي غير تلك الحالات، سيصرف معاش الأرملة التقاعدي لمدة ٣٠ شهرا فقط.

وفيما يتعلق بقانون المعاشات التقاعدية، تمت الاستعاضة عما هو معروف باسم قاعدة التغطية بالحق الدائم في صرف معاش تقاعدي في المستقبل. وبناء على ذلك، واعتبارا من عام ١٩٩٠، تم احتساب كافة المدد التي كان يتلقى فيها الشخص تغطية من الضمان الاجتماعي في مستحقته أو مستحقاتها المتعلقة بالمعاش التقاعدي. وعلى نقيض ما كان يحدث في ظل الأحكام السابقة، لن يترتب على الانقطاعات الممتدة لفترات التغطية بالضمان الاجتماعي إسقاط لكافة المستحقات المكتسبة حتى ذلك التاريخ. وعلى الرغم من أن الأحكام الجديدة تنطبق على الجنسين، فهي تطبق في الواقع العملي بصفة أساسية في صالح المرأة.

وفي ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٢ تم إدخال التأمين الاختياري على المعاش التقاعدي. ولم يحدث أن أختير هذا النظام إلا نادرا، حيث إن الاشتراكات الواجب سدادها بموجبه مرتفعة للغاية.

وفيما يخص أصحاب الأجور والمرتبات يقدر الحق في "معاش تقاعدي لانخفاض القدرة على العمل" على أساس المؤهلات المهنية والفنية والعمل الذي جرى الاشتغال به بصفة غالبية على مدى الـ ١٥ سنة السابقة. ويشكل ذلك انتقاصا خاصا من امتيازات المرأة التي تعود إلى العمل بعد اضطلاعها برعاية أطفالها وتؤدي في كثير من الأحيان أعمالا تحتاج إلى مستوى أقل ارتفاعا من المؤهلات؛ وعندما تقدم طلبا للحصول على معاش تقاعدي لانخفاض القدرة على العمل، تجنح مؤسسات الضمان الاجتماعي والمحاكم ذات الاختصاص إلى رفض ذلك الطلب بحجة أن أصحاب المؤهلات المنخفضة يتمتعون بمجال أوسع من اختيار الأعمال. وبالإضافة إلى ذلك فإن المرأة تفتقر أكثر مما يفتقر الرجل إلى المدد اللازمة للغطاء الضماني. كما أن مؤسسات الضمان الاجتماعي لا تعترف بصفة أمراض العمل إلا لعدد معين من الأمراض. وفيما يتعلق بالأمراض ظهر نموذج متعلق بكل من الجنسين على حدة: ففي عام ١٩٩٣ من بين أمراض العمل المعترف بها البالغ عددها ٤٨١ مرضا، كان ٧٢ في المائة من النساء يعانين من أمراض جلدية، بينما كان ٦٤ في المائة من الرجال يعانون من "اضطرابات في السمع بسبب الضجيج".

وفي عام ١٩٩٣ مُنح ١١,٥ في المائة من النساء و ١٩,٥ في المائة من الرجال معاشات تقاعدية بسبب إصابتهم بأمراض عمل معترف بها رسميا. وفي أثناء النقاش الذي دار حول تعديل قانون حماية اليد العاملة دعت المجموعات النسائية، بناء على ذلك، إلى ضرورة توسيع نطاق قائمة أمراض العمل لتشمل الأمراض التي يسببها العمل بصفة خاصة للمرأة.

وفي عام ١٩٩١ كان عدد الرجال والنساء الذين اختاروا المعاش المبكر أكبر من عددهم قبل عشر سنوات. ولم يبق إلا أقلية من مجموعة السن هذه في عملهم خلال السنة السابقة لسن التقاعد القانونية: وبلغت النسب المئوية ٨ في المائة من الرجال البالغين ٦٤ عاماً، و ١٧ في المائة من النساء البالغات ٥٩ عاماً.

وفي بداية عام ١٩٩٤ تم إدخال التزام يفرض تسجيل الموظفين الذين يقل دخلهم عما هو معروف باسم "عتبة الإهمال" البالغ قدرها ٣ ٤٥٢ شلناً نمساوياً (انظر الجدول ٥ بالمرفق). ولا يتمتع ٥٠ في المائة من العاملات في المستوى الأدنى من التوظيف بأية حماية بموجب تشريعات العمل أو الضمان الاجتماعي. وتقوم المرأة أحياناً بعدد من الأعمال منخفضة الأجر لكي يتسنى لها كسب معاشها. وفي تلك الحالات تتبدى الحاجة إلى ضمان اجتماعي إلزامي بحيث يستطيع العاملون في المستوى الأدنى من التوظيف الحصول على حقوق في الغطاء الصحي وغطاء الضمان الاجتماعي (وبحسب لا يقتصر تمتعهم بالحقوق على غطاء التأمين ضد الحوادث الذي يتمتعون به حالياً).

وفيما يتعلق بالممارسة الحرة للعمل والعاملين لأنفسهم، ظهرت أشكال عديدة من التبعية في السنوات القليلة الماضية مثل العمل عن بعد، والعمل بموجب عقود عمل، الخ. ولا يتمتع الأشخاص العاملون لأنفسهم بتلك الأشكال الجديدة من الأعمال الحرة بحرية اختيار ما إذا كانوا يرغبون في العمل أم لا أو اختيار مواعيد عملهم، كما أنهم لا أمل لهم في تحقيق أرباح، ثم إنهم لا يتمتعون بأي شكل من أشكال غطاء الضمان الاجتماعي. وللتعبير عن تلك الفئة من الأشخاص تم ابتكار مصطلح "العاملين لأنفسهم التابعين". وتتمثل السمات المميزة للعاملين لأنفسهم التابعين فيما يلي: كونهم أشخاصاً يعملون لحساب صاحب عمل واحد فقط؛ ولا يعرضون خدماتهم في الأسواق؛ ولا يعينون لديهم أي موظف؛ ونادراً ما يستطيعون المساهمة بمواردهم من رأس المال؛ ودخلهم الصافي لا يتعدى صافي الأجور المستحقة عن عمل مماثل لعملهم. وأما المزايا التي توفرها تلك الترتيبات لأرباب العمل، فهي واضحة، وتتمثل في أنهم لا يضطرون إلى سداد اشتراكات الضمان الاجتماعي أو إلى الالتزام بالنظم التي تحكم الحماية من الفصل وساعات العمل والأمن الصناعي. واتضح في نهاية الفترة المشمولة بالتقرير أنه ينبغي عدم الاقتصار على فرض ضرائب على تلك الأشكال الجديدة من ترتيبات العمل، بل ينبغي أيضاً إلزام صاحب العمل بسداد اشتراكات الضمان الاجتماعي للأشخاص الذين يلجأ لخدماتهم.

المادة ١١، الفقرة ١ (و)

تزايد الإجهاد العصبي في مكان العمل بصورة محسوسة (ضغط الزمن والإحساس بضغط الحاجة للأداء). وفي معظم الأحوال ينشأ الإجهاد عن تدابير المواءمة أو زيادة عبء العمل مما يدعو لمزيد من التركيز الناتج في بعض الأحوال عن إدخال تكنولوجيات جديدة. وبالنسبة للمرأة فإن الإجهاد العصبي في مكان العمل يزداد حدة مع زيادة عبء العمل نتيجة للالتزامات العائلية التي لا تزال المرأة تشعر بالمسؤولية عنها طبقاً لتوزيع الأدوار التقليدي.

ورغم أنه خلال السنوات القليلة الماضية تناقص النصيب الفردي من ساعات العمل الإضافية إلا أن عدد الأفراد الذين يعملون ساعات إضافية بصورة منتظمة قد ارتفع. ومنذ عام ١٩٨٧، ارتفعت النسبة المئوية للرجال من ٢٣ في المائة إلى ٢٩ في المائة ونسبة النساء من ١٢ إلى ١٦ في المائة.

ومنذ أوائل الثمانينات بدأت التكنولوجيات الجديدة في الانتشار، وكنتيجة لذلك فإن استعمال عدد أكبر لأجهزة المدفوعات النقدية الإلكترونية قد زاد في متاجر التجزئة، وفي الصناعة قضى استعمال الآلات الحديثة على وظائف كانت تعتبر وظائف نسائية تقليدية. وبالرغم من أن الحاسوب واستعمال الشاشة الإلكترونية في الأعمال الكتابية قد قلل من الأخطاء وسهّل بعض الوظائف التي تتولاها الإناث، إلا أن عبء العمل بالنسبة للنساء أصبح أثقل نظرا لاتساع نطاق العمل وتزايد عدد المهام الروتينية وتفاقم الرقابة الناشئة عن تكرار العمليات إلى جانب الرقابة المشددة على الأداء؛ فقد انتهت الهوامش الزمنية التي كانت ممنوحة في الماضي وكذلك انتهت أنشطة الترويج أو الاتصال وذلك لأن الحاجة إلى التركيز في مكان العمل أضحت حتمية بدرجة أكبر.

ويتسبب العمل على أنظمة الحاسوب في إجهاد العينين والسلسلة الفقرية. وقد نص قانون حماية العاملين الجديد لعام ١٩٩٤ (ضمن أشياء أخرى) على تطبيق توجيهات الاتحاد الأوروبي بشأن العمل على أنظمة الحاسوب. وطبقا للقانون الجديد، فإن أرباب العمل مطالبون بتوفير تصميم لتوفير الجهد العضلي في مكاتب أنظمة الحاسوب. وفوق ذلك فإنهم مكلفون بتوفير فترات راحة منتظمة. ويستحق العاملون في محطات الأنظمة اختبارا طبيا للعيون والنظر. وإذا اقتضى الحال فإنه يجب توفير نظارات خاصة في محطات أنظمة الحاسوب.

وأظهرت دراسة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية الاتحادية في عام ١٩٨٨ على المستوى القومي أن ٨١ في المائة من أصل ٤١١ ١ من الإناث جرى استجوابهن قد تعرضن للتحرش الجنسي مرة أو عدة مرات في فترة عملهن وأبلغت ٣٠ في المائة منهن عن حالة أو أكثر من حالات التحرش الجنسي أو العنف الخطيرة، وقالت ٣,٣ في المائة انهن يعرفن عن وقوع حالة اغتصاب في مجال عملهن. ومنذ ١٩٩١، عرضت دائرة المعاملة المتساوية المساعدة للنساء اللائي يتعرضن للتحرش الجنسي. ومنذ ذلك الوقت جرت مناقشة علنية للموضوع بدلا من التستر عليه، وتم اللجوء إلى هذه الدائرة بصورة مكثفة: ففي ١٩٩٢ قامت ٢٦ سيدة باستشارتها، وفي ١٩٩٣، كان هنالك ٤٥ حالة، وفي ١٩٩٤، كان هنالك ٨٣، وفي ١٩٩٥، بلغ عدد الحالات ٨٧ حالة.

وحسب التعريف الوارد في قانون المساواة في المعاملة، فإن التحرش الجنسي يعتبر قد حدث في مكان العمل "إذا أدي سلوك ذو طبيعة جنسية يחדش كرامة شخص وكان غير مرغوب فيه أو غير لائق أو خادش لحياء الشخص المعني". ويؤثر التحرش الجنسي أساسا على النساء؛ وكنتيجة لذلك، فإن النساء يعتبرن التحرش إجهادا إضافيا يعرقل أدائهن لمهامهن المحددة. وفي حين يقوم الزملاء الذكور بالتحرش بالنساء في مكان العمل، فإن النساء يعتبرن أن التحرش الجنسي من جانب الرؤساء أكثر تهديدا. ويقع

التحرش الجنسي من قبل الضيوف أو الزبائن أو المرضى بدرجة أقل وكذلك التحرش من قبل المرءوسين. ومعظم حالات التحرش الجنسي لا تنحصر في حادثة منفردة كما تأمل سيدات عديدات. وحتى حين يكون القائم بالتحرش مجرد زميل وليس رئيسا فإن الضحية التي لا تقبل ذلك لا تحظى إلا في النادر بمساعدة الزملاء وغالبا ما تتعرض للفصل، ولذلك فإن النساء عادة يحاولن الانتقال إلى وظيفة أخرى أو يتقدمن باستقالتهم.

ومنذ بداية عام ١٩٩٣، أصبح القانون الخاص بنوبة العمل الليلي الثقيل يغطي هيئات التمريض. فهيئة التمريض المعرضة لأشد أنواع الإجهاد (كالعمل في وحدات العناية الفائقة) أصبحت تحصل على إضافات زمنية عن عملها كل ليلة ومقابل تلك الإضافات الزمنية يحصلن على إجازة خاصة، لا بد من أخذها في غضون ستة أشهر من العمل الليلي ولا يمكن التعويض عنها بمبلغ مالي.

ونتيجة لذلك فإن الحظر المفروض على العمل الليلي للنساء، سيرفع في النمسا نتيجة انضمامها للاتحاد الأوروبي على الرغم مما في ذلك المنع من استثناءات عديدة - فطبقا لقرارات محكمة العدل الأوروبية الخاصة بالعمل الليلي يمكن إصدار لوائح خاصة تراعي مجال النشاط و/أو عمر الشخص الذي يؤديه ولكنه لم يعد من المسموح به وضع قواعد مختلفة على أساس النوع. وقد تحفظت النمسا على الاتفاقية الخاصة بالمنطقة الاقتصادية الأوروبية فنتج عن ذلك أن ظل الحظر المفروض على العمل الليلي بالنسبة للإناث ساري المفعول. وسوف تتم إجازة قانون جديد محايد فيما يتعلق بنوع الجنس وينص على تعويض كل العاملين في النوبات الليلية. وعلى عكس قرارات محكمة العدل الأوروبية في ذلك الصدد، فإن المحكمة الدستورية النمساوية قررت في ١٩٩٢ أن حظر عمل النساء في النوبات الليلية لا يتعارض مع مبدأ المساواة، واحتجت بأن حقائق الحياة تختلف بالنسبة للرجال والنساء حيث أن غالبية النساء يتحملن عبئا مزدوجا. وفي بعض القطاعات تكون هنالك حاجة للعمل طوال الأربع والعشرين ساعة بسبب التكنولوجيات الجديدة أو للحاجة لقدرة تنافسية. ويعني فرض الحظر على عمل النساء ليلا إجماع أرباب العمل عن تشغيل النساء بملء هذه الشواغر.

المادة ١١، الفقرة ٢ (ب)

في الماضي، كان الحق في إجازة الوضع حتى عيد الميلاد الأول للطفل مقصورا على الأمهات العاملات. ولكن قانون استحقاقات إجازة الوالدية، والذي أصبح ساري المفعول في أول كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ يتيح الفرصة للأب (العامل) أو الأم (العاملة) لأخذ إجازة أو تقاسم الإجازة بعد ولادة الطفل. ويمثل ذلك خطوة هامة نحو تكافؤ الفرص بين الجنسين في الأسرة كما في الحياة العملية. ومنذ تموز/يوليه ١٩٩٠ جرى تمديد إجازة الوالدية بحيث صار الأبوان مؤهلان للبقاء في إجازة حتى عيد الميلاد الثاني للطفل. وفي ١٩٩٢، حصلت ٤١٤ ١٠٥ امرأة على إجازة والدية مقابل ٧٨١ رجلا (أي ٠,٧ في المائة) وفي تموز/يوليه ١٩٩٤، بلغت الأرقام ٥٧٤ ١٢٠ أمًا مقابل ١٠٢٣ أبًا. ويمكن أن تعزى النسبة الضئيلة للأباء الذين يأخذون الإجازة جزئيا إلى الفرق في مستويات الدخول بين النساء والرجال، خاصة وأن فوائد الإجازة الوالدية بالنسبة للأب لا تعادل الدخل الناتج عن العمل. وهنالك حماية من الإنذار بالفصل من العمل يمتد إلى ما بعد

انتهاء إجازة الوالدية بأربعة أسابيع. إلا أنه غالبا ما يصعب على النساء العودة إلى العمل بعد إجازة والدية تمتد لعامين وكثيرا ما طالبت المنظمات النسائية والنقابات العمالية بتمديد فترة الحظر المفروض على الفصل من العمل بعد انتهاء إجازة الوالدية حتى يكون هنالك حق في استحقاقات البطالة. إلا أن هذا المطلب لم تتم تلبيةه حتى الآن.

ولم ينجح أيضا المطلب القائل بتمديد فترة المطالبة بإجازة والدية من أربعة إلى ثمانية أسابيع.

ويستحق الأب أو الأم خلال الإجازة استحقاقات بلغت في عام ١٩٩٥، ١٨١,٣٠ شلنا نمساويا في اليوم.

وقد أخذ بخيار العمل لساعات مخفضة بنص قانون "تاندن" الخاص بالعلاقات الصناعية لعام ١٩٩٢. ويمثل ذلك الخيار أداة اجتماعية - سياسية هامة في ظل التشريع القائم المتعلقة بحماية الأمومة وإجازة الوالدية. وينطبق حق العمل لبعض الوقت على الوالدين الطبيعيين والوالدين بالتبني والقائمين برعاية الرضع والأطفال الصغار. وبعد انتهاء فترة الحماية من الفصل مباشرة، أو بعد الفصل أو بعد انقضاء سنة على إجازة الوالدية، يحق لكلا الوالدين أو أحدهما العمل لبعض الوقت. وخلال تلك الفترة يحق لأي من الوالدين اللذين يعملان لبعض الوقت أو كلاهما أن يحصلوا على حصة بالتناسب من استحقاقات إجازة الوالدية. وعلى عكس إجازة الوالدية فإنه لا يوجد استحقاق قانوني للعمل لبعض الوقت، فهو خاضع للاتفاق الجماعي بين رب العمل والأب أو الأم المعينين. فقد يرفض رب العمل إتاحة فرصة العمل لبعض الوقت ولكن على أسس مبررة فقط. وتستفيد ١ في المائة فقط حاليا من الأمهات من تلك الفرصة. وفي عام ١٩٩٢، عند إجازة "مجموعة قواعد المعاملة المتساوية"، نوقش موضوع إنشاء استحقاق قانوني في العمل لبعض الوقت لوالدي الأطفال الصغار وتمديد هذه الفترة حتى عيد الميلاد السادس للطفل لتمكين الوالدين من التوفيق بين العمل والالتزامات العائلية بسهولة، ومنذ ذلك الوقت ظل الموضوع أحد الاهتمامات الرئيسية للسياسات المتعلقة بالمرأة.

ونشأ عن القانون المنظم لتمديد إجازة الوالدية الذي أجاز في ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ تحسينات هامة في أوضاع مجموعتين من العاملات المؤهلات للحصول على إجازة والدية. وهما العاملات اللائي لا يستوفين شروط الاستحقاق القانوني لإجازة الوالدية ولكنهن مؤهلات للحصول على علاوة الأمومة حسب عقود العمل أو التدريب القائمة، والمجموعة الأخرى هي النساء العاملات لحسابهن المؤهلات لمنحة أصحاب المشاريع واللائي لا يملكن الحق في المطالبة بعلاوة عمل جزئي تعادل ٥٠ في المائة من استحقاقات إجازة الوالدية حتى عيد الميلاد الثاني للطفل على أقصى حد.

ويحق للأمهات والآباء الذين يتولون رعاية أطفالهم أساسا بوسائلهم الخاصة ولا يستحقون إجازة الوالدية أو منحة أصحاب المشاريع أو علاوة العمل لبعض الوقت المطالبة بعلاوة ولادة إضافية تبلغ ألف شلن نمساوي لمدة أقصاها ١٢ شهرا شريطة أن يكون الدخل العائلي أقل من سقف معين.

ويحق للأمهات والآباء غير المتزوجين وكذلك الأمهات والآباء المتزوجين في الشريعة الدنيا من الدخل الحصول على استحقاقات الإجازة الوالدية بزيادة تبلغ ٥٠ في المائة، لكي يتاح لهم رعاية أولادهم شخصيا خلال فترة السنتين الأولى من حياتهم. ويحصل فيه ٢٨ في المائة من الأمهات الحاصلات على إجازة الوالدية على هذه الاستحقاقات الأولى؛ و ٦٠ في المائة منهن متزوجات.

وبمقتضى برنامج التقشف المجاز من قبل الحكومة لخفض عجز الميزانية واستجابة للدعاوى القائلة بأن النظام القائم عرضة لإساءة الاستخدام (من قبل الأشخاص الذين يؤجلون زواجهم ليحظوا باستحقاقات أعلى) فسوف يتم استبدال استحقاقات إجازة الوالدية الأعلى بمنحة وكذلك باستحقاقات إضافية للإجازة أو بعلاوة للعمل لبعض الوقت تبلغ ٥٠٠ ٢ شلن نمساوي بجب على الأب أن يقوم بسدادها (في حالة الأمهات غير المتزوجات) أو يقوم الزوجان بسدادها متى تجاوز دخلهما السنوي مبلغ ٢٥٠ ٠٠٠ شلن نمساوي.

وبعد انتهاء استحقاقات إجازة الوالدية يحق للأمهات غير المتزوجات (أو الآباء) الذين يضطرون لتنشئة الأطفال أساسا من مواردهم الخاصة أن يطالبوا بمساعدة خاصة إذا توافرت مرافق رعاية الطفل مثل رياض الأطفال. وتُدفع هذه المساعدة الخاصة حتى عيد الميلاد الثالث للطفل على أقصى تقدير.

وابتداء من عام ١٩٩٠، أصبح من حق النساء اللاتي يحصل شركاؤهن على دخل صغير أو لا دخل لهم على الإطلاق أن يطلبن المساعدة الخاصة. وتحدد قيمة المساعدة الخاصة التي يتولى تمويلها صندوق التأمين ضد البطالة على أساس آخر دخل عن النشاط المدر للدخل وتدور حول ٩٢ في المائة من استحقاقات البطالة. ومنذ ١٩٨٩، أصبحت المساعدة الخاصة حقا للنساء الأجنيات إذا كان بحوزتهن شهادة تعفيهن من التزام الحصول على إذن عمل.

المادة ١١، الفقرة ٢ (ج)

على المستوى القومي، تعتبر رعاية الأطفال دون سن الثالثة من واجب الوالدين، وكمبدأ، تهدف التدابير الرامية إلى التوفيق بين مطالب الأسرة ومطالب الوظيفة إلى تمكين الوالدين، إذا أرادا ذلك، من رعاية الأطفال بأنفسهم خلال سنوات التكوين الأولى. وينبغي أن يكون ذلك ممكنا باعتبار الحماية التي تجدها الحوامل في إطار القانون النمساوي وإجازة الوالدية وترتيبات العمل لبعض الوقت وكذلك العروض الجذابة التي ترمي لإعادة إدماج الفرد في سوق العمل بعد انتهاء إجازة الوالدية.

وبعد ولادة الطفل، تنسحب النساء في المتوسط من سوق العمل لمدة ثلاث سنوات. والعلاقة بين الانقطاع عن العمل المدر للدخل وبين عدد مرافق رعاية الطفل علاقة بيئية حيث أن كثيرا من النساء يضطرن لرعاية أطفالهن بأنفسهن في غياب مرافق رعاية الطفل وهكذا يتعرضن لخطر التخلّف المهني.

وفي النمسا تقع مسؤولية توفير وصيانة مرافق رعاية الطفل على عاتق المقاطعات الاتحادية التي تضطلع رياض الأطفال بموجب قوانينها بمهمة تعليمية محددة مكمله لرعاية الطفل في إطار الأسرة. وعليه فإن هنالك تفاوتات إقليمية كبيرة في عدد وساعات عمل مرافق رعاية الطفل المتاحة. ومنذ عام ١٩٩٢ ركزت الجهود على إنشاء عدد كاف من تلك المرافق لمقابلة الاستجابة للطلب عليها في الوقت الحالي. وتأتي الأموال المطلوبة لتنفيذ هذا المشروع من صندوق المعادلة المالية الذي وافقت عليه الحكومة الاتحادية والمقاطعات الاتحادية. وهنالك حاجة واضحة إلى إنشاء مرافق إضافية لرعاية الطفل خاصة وأن ساعات نظام العمل الراهن لا تضع في الاعتبار ساعات عمل الناس في تجارة التجزئة والفنادق ومؤسسات توريد الأطعمة، وفي القطاع الصحي وغيره من مهن الخدمات؛ كما أنها لا تأخذ في الاعتبار رفاه الأطفال أو احتياجات الوالدين. وفوق ذلك هنالك تفاوت رئيسي فيما يتعلق بالحد الأدنى لاجازات العاملين واجازات الأطفال في المدارس ورياض الأطفال.

وفي ١٩٩٥، وفرت الحكومة الاتحادية أموالاً إضافية ("مليار رياض الأطفال") للتوسيع المعجل لمرافق رعاية الطفل بما في ذلك مشاريع الإشراف على الأطفال شريطة أن تغطيهم لائحة قانون العمل ذات الصلة والتأمين الاجتماعي. وسوف تحيل تلك الاعتمادات وزارة المرأة إلى المقاطعات المعنية التي تعتزم تنفيذ مشاريع عملية. وفي نهاية الفترة المشمولة بالتقرير، كانت معالم المشروع قد اتضحت بدرجة كبيرة.

وفي أوائل ١٩٩٥، جرت مناقشة مشروع قانون بشأن إنشاء مرافق لرعاية الطفل وبمقتضاه تؤول المسؤولية عن التشريع لتلك المرافق من المقاطعات إلى الحكومة الاتحادية كما تصبح المقاطعات ملزمة بإنشاء وإدارة مرافق إضافية لرعاية الطفل أو تكليف هيئات أخرى لهذه المهمة. ونص ذلك المشروع أيضاً على توفير دور الحضانة لـ ٢٠ في المائة من الأطفال في مرحلة ما قبل الالتحاق بالمدرسة ودون سن الثالثة، وإنشاء غيرها من مرافق الرعاية لـ ٨٥ في المائة من الأطفال في سن ما قبل الالتحاق بالمدرسة. وستكون هذه المرافق مفتوحة في جميع أيام العمل طيلة العام وستكون في أماكن على مسافة معقولة من مساكن الأطفال.

وعلى النطاق القومي، ازداد عدد مرافق رعاية الطفل بنسبة ١٧ في المائة في الفترة المشمولة بالتقرير. ومن بين مرافق رعاية الطفل المقامة حديثاً، نجد أن ثلاثة أرباعها رياض أطفال والبقية مراكز للرعاية النهارية، وبعضها دور للحضانة. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير ازداد عدد مجموعات الأطفال في مرافق رعاية الطفل بصورة حادة حتى أن عدد أفراد المجموعة صار أصغر حجماً. وحالياً تمثل مجموعة دور الحضانة في المتوسط ١٤ طفلاً، بينما تبلغ المجموعات في رياض الأطفال في المتوسط ٢٣ طفلاً وفي مراكز الرعاية النهارية ٢١ طفلاً. وتوضح الإحصائيات أنه كان هنالك في ٩٢/١٩٩١ ما مجموعه ٨١٧ ٤ دار حضانة وروضة أطفال ومركز للرعاية النهارية في النمسا. وبالمقارنة بعام ١٩٨٥، فإن عدد رياض الأطفال العاملة طيلة اليوم قد ارتفع بما يقارب الربع. ونتيجة للتوسع في دور الرعاية النهارية فقد تمكن ٦١٧ ١٥ طفلاً إضافياً من الالتحاق بمرافق مؤسسية لرعاية الطفل في ٩٢/١٩٩١ مما كان عليه الحال في ٨٦/١٩٨٥.

وتتركز معظم مرافق رعاية الطفل على الأعمار من ٣ إلى ٦ سنوات. ومن ١٩٨٥ إلى ١٩٩٥ ارتفعت نسبة الأطفال بين الثالثة والسادسة في دور الحضانة ورياض الأطفال من ٥٧ إلى ٦٢ في المائة. وبين أعمار السابعة والثامنة يلتحق ٧ في المائة فقط بدور الرعاية النهارية خارج المدرسة وبالنسبة للأعمار بين العاشرة والخامسة عشر فإن نسبتهم ١,٤ في المائة. والأغلبية العظمى للأطفال في مرافق رعاية الطفل ملتحقين برياض الأطفال (١٨٧٠٣١ أو ٨٥,٢ في المائة) ودور الحضانة ٣٩٢ ٦ أو ٢,٩ في المائة و ٩٧١ ٢٥ أو ١١,٨ في المائة في مراكز الرعاية النهارية. وثلثا الأطفال (٦٤,٧ في المائة) في سن ما قبل الالتحاق بالمدرسة وخاصة أولئك الموجودين في الفئة العمرية التي تقل عن ثلاث سنوات لا يلتحقون بالرياض ولا الحضانة. وسبعة من كل عشرة أطفال دون سن الرابعة يلتحقون بدور الرعاية الخاصة. وفي ٩٢/١٩٩١ كان الثلثان أو ٦٦,٥ في المائة من الأطفال في سن الرابعة إلى الخامسة و ٨٦,٦ في المائة من الأطفال في سن الخامسة إلى السادسة منتظمين في رياض الأطفال. وعندما يصل الأطفال إلى سن الالتحاق بالمدرسة فإن نسبة الذين ينتظمون في مراكز الرعاية النهارية تتدنى باستمرار بين فئات الأطفال الأكبر سناً: ٦,٥ في المائة فقط من الأطفال في سن السابعة إلى الثامنة و ٥ في المائة من الأطفال في سن التاسعة إلى العاشرة يلتحقون بمراكز الرعاية النهارية.

ويتركز ربع دور الحضانة في فيينا، وقراية الخمسين في المائة في المقاطعات الاتحادية الشرقية للبلد وفيينا والنمسا السفلى وبورغينلاند. وبالإضافة لذلك، فإن أكثر من ثلاثة أرباع جميع دور الحضانة و ٦٢ في المائة من مراكز الرعاية النهارية توجد في فيينا. وعلى أساس عدد الأماكن المتاحة في ٩٣/١٩٩٢، فإن هنالك حاجة لحوالي ٧١ ٠٠٠ مكان إضافي في رياض الأطفال للوفاء برغبات الوالدين والسماح بالتحاق ٨٥ في المائة من الأطفال بين الثالثة والسادسة. وعلى ذلك فإن عدد الأماكن الحالية المتاحة لأطفال تلك الفئة العمرية يجب أن تزيد بنسبة تبلغ حوالي ٤٠ في المائة.

ويبقى ٥٤ في المائة فقط من رياض الأطفال النمساوية مفتوحة طيلة اليوم؛ وتغلق ٢٣ في المائة منها أبوابها في فترة الغداء أو تظل مفتوحة لنصف اليوم فقط. وبينما تظل ٩٣ في المائة من رياض الأطفال في فيينا مفتوحة طوال اليوم فإن ٤,٩ في المائة فقط من رياض الأطفال في مقاطعة التيرول و ٥,٥ في المائة في مقاطعة فورالبرج تقدم الرعاية طوال اليوم دون أن تغلق أبوابها في فترة الغداء. وهنالك ١,٥ في المائة من رياض الأطفال في البلد ومركز واحد للرعاية النهارية وأربع دور للحضانة تظل مفتوحة أيام السبت وأو الأحد.

وتزايد أيضاً بوضوح عدد مجموعات الأطفال التي ينظمها الآباء والمشرّفون على الأطفال خلال السنوات الماضية. فقد أنشئت ٤٠ مجموعة من ذلك النوع في فيينا ونحو ١٦٠ في المقاطعات الأخرى. وقد اتحدت كلها في شبكة اتحادية مبنية بمبادرات الآباء النمساويين.

وتقليدياً كانت المدارس النمساوية تعمل لنصف يوم الأمر الذي خلق مشكلات كبيرة للوالدين العاملين. ومنذ العام الدراسي ٩٥/١٩٩٤ فصاعداً، وابتداءً من السنة الأولى فإن المدارس الابتدائية والثانوية والدورات

الدراسية الفنية والمستويات الدنيا في المدارس الأكاديمية العامة يمكن أن تدار على أساس أنها مدارس اليوم الكامل.

ومشروع ٨٠٠٠ هو إجراء ترويجي من قبل دائرة سوق العمل لخلق وظائف إضافية. ويحق فقط للمجتمعات والمنظمات التي لا تبغي الربح و/أو الرابطة أن تقوم بتوظيف الأشخاص في إطار مشروع ٨٠٠٠. ومع ذلك تستطيع رياض الأطفال الخاصة والتابعة للشركات وغيرها من مجموعات الأطفال المنظمة بواسطة الآباء أن تتلقى منحة مالية في إطار مشروع ٨٠٠٠ إذا ما كفلت أن الساعات التي تفتح فيها أبوابها مؤهلة لساعات عمل العاملين.

وكثيراً ما تحول تكاليف رعاية الأطفال خارج العائلة دون عودة الأمهات إلى الحياة المهنية بوصفها تكلفة لا يمكن تحملها. ومنذ عام ١٩٨٨ أصبحت سلطة سوق العمل تعرض مساعداتها الإضافية على الرجال والنساء في مثل هذه الحالات في شكل استحقاقات في مجال رعاية الطفل. وعن طريق تلك الاستحقاقات يتلقى الآباء والأمهات المساعدة في البحث عن العمل والالتحاق بالوظائف أو برامج التدريب. وبالمثل يمكن أيضاً في إطار هذا المشروع تقديم الدعم إلى الأشخاص الناشطين اقتصادياً والذين تتعرض فرصهم للعمل للخطر بسبب حاجتهم لرعاية الطفل أو أفراد أسرهم. وفي الفترة من ١٩٨٨ إلى ١٩٩٢، تضاعف عدد حالات استحقاقات رعاية الأطفال بمعدل عشرة أمثال. وفي عام ١٩٩٣، طالب ٣٩١ ٢ شخصاً بتلك الاستحقاقات لرعاية الأطفال (٣٤٣ ٢ امرأة و ٤٨ رجلاً) إلا أنه بسبب برامج التقشف الحكومي جرى تقليص العدد وخفض مدد المدفوعات بمعدل النصف.

المادة ١١ الفقرة ٣

لكي يتم كفالة المساواة للنساء في فرص التوظيف في الفترة السابقة على المساواة الرسمية فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش التقاعدي فإن نظام المعاملة المتساوية ينص على أن تتقدم الحكومة الاتحادية إلى المجلس الوطني بتقرير مرتين في السنة عن الإجراءات المتخذة لتقليل الأضرار التي تتعرض لها النساء اجتماعياً واقتصادياً وكذلك الأضرار الناجمة عن دورهن المحدد في الأسرة.

الفقرة ١ من المادة ١٢

استجابة للمبادرات المتعلقة بالمرأة وللمبادئ التوجيهية الصحية الدولية، بدأ مقدمو الخدمات الصحية في السنوات الأخيرة في إنشاء خدمات خاصة بالمرأة، أو بمعنى آخر، بدأوا في وضع احتياجات فئات معينة في الاعتبار (الفتيات، والنساء في مرحلة انقطاع الطمث، والأجنبيات). وقد انبثقت الحركات الرئيسية الحافزة على التوعية الصحية من العمل الذي اضطلعت به الحركة النسائية في مجال الصحة، وهي تنادي باتباع نهج جديد ينتقل من الطب العلاجي إلى الطب الوقائي. وتهدف التوعية الصحية إلى تمكين الأفراد من تحمل مسؤولية العناية بصحتهم والإسهام بصورة نشطة في الحفاظ على لياقتهم الصحية. وللتدابير الرامية إلى تهيئة الفرصة للتوفيق بين مطالب الأسرة والعمل أهمية خاصة في هذا السياق.

وللنمساويين الحق، اعتباراً من سن ١٩٩٠، في إجراء فحوص طبية وقائية. وليس ثمة فرق رئيسي مرتبط بنوع الجنس فيما يتعلق بالطريقة التي تستخدم بها هذه الخدمة. وتشكل الفحوص الطبية الوقائية أيضاً مشكلة من حيث الوقت بالنسبة للمرأة العاملة. فالنساء اللاتي يعانين من الضغوط يملن إلى إهمال صحتهن.

ويحول حاجز اللغة والحواجز الاجتماعية الثقافية دون وصول الأسر المهاجرة إلى نظام الرعاية الصحية. وتحسيناً لإدماج الأجانب في النظام الطبي، يجري في فيينا تنفيذ برنامج رائد يستعين بخمسة مترجمين شفويين لرعاية الأجانب في المستشفيات العامة. ومن المقرر التوسع في هذا المشروع الناجح.

وتلجأ المرأة إلى استشارة الطبيب بصورة أكثر تواتراً من الرجل. ففي عام ١٩٩١، بلغت نسبة من لم يستشرن الطبيب من النساء خلال ذلك العام ١٣,٢ في المائة، أما نسبة الرجال فكانت ٢١,٤ في المائة.

وفي نفس العام، كان عدد النساء اللاتي يعتقدن أنهن يتمتعن بصحة فائقة أقل، إذ بلغت نسبتهن ٢٧,٧ في المائة، مقارنة بنسبة ٣٥,٩ في المائة من الرجال. وذكرت ٦,٩ في المائة من النمساويات أن صحتهن سيئة، وكانت نسبة من ذكر ذلك من الرجال ٥,٩ في المائة.

وينظر من يشغل بالأعمال المنزلية وحدها إلى حالته الصحية نظرة أكثر سلبية من نظرة النساء والرجال العاملين بوظائف مدرة للدخل. وقد يكون أحد أسباب هذا، في مجتمعنا، تدني مكانة الأعمال المنزلية التي لا تنطوي على تربية الأطفال، مما يؤثر سلباً على احترام المرأة لذاته. ولا ينبغي الاستهانة بشأن التأثير النفسي الإيجابي للعمل المدفوع الأجر على صحة الناس: فامتلاك المال الخاص يعني المزيد من سلطة صنع القرار، والاستقلالية الجزئية على الأقل عن الشريك، وتحسن فرص تخطيط المرأة لحياتها، وشعور المرأة بالأمان فيما يتعلق بشيخوختها. بيد أن العبء المضاعف الذي يتعين على كثير من النساء العاملات تحمله ينتقص إلى حد ما من هذه الجوانب الإيجابية.

والمرأة، على العكس من الرجل، تحصل على إجازات مرضية أقل، وتتغيب عن العمل فترات أقصر. ففي عام ١٩٩١، بلغ متوسط فترات الإجازة المرضية التي حصلت عليها العاملات بأجر والموظفات بمرتبات ١٣,١ يوماً، بينما كان المتوسط بالنسبة للرجال ١٣,٨ يوماً.

وفي الغالب، تعتقد المرأة أن حالة رفاهها العقلي أسوأ من صحتها البدنية. وتتمثل العوامل الخمسة الأكثر تواتراً التي تعوق رفاة المرأة فيما يلي: المشاكل الصحية، والصعوبات المالية، والوحدة (ولا سيما بين ربات البيوت والمسنات)، والعبء المضاعف للأسرة والعمل، فضلاً عن اضطرابات النوم. وثمة جانب آخر من جوانب المهن المرتبطة عادة بالأنثى لم يلق اعترافاً إلا حديثاً، ألا وهو "العمل ذو الأساس الانفعالي". ويعني هذا أن تركيبة المرأة الانفعالية المحددة تشكل الشروط اللازمة لأداء عمل معين. وبرغم أن هذا النوع من المؤهلات يمثل جزءاً من موجز بيانات الوظيفة، فإنه ليس محددًا في وصف هذا الوظائف. ومن الواضح

أن بعض المهن في مجال تجارة التجزئة، وقطاع الخدمات، وفي ميادين الرعاية الصحية، والتدريس، والعمل الثقافي، التي ارتفعت فيها نسبة المرأة من ١٥ في المائة في عام ١٩٥١ إلى ٣٣ في المائة في عام ١٩٨١، تتطلب القدرة على "العمل الانفعالي". ومن الأمثلة النموذجية لمثل هذه الوظائف الممرضات، ومدرسات دور الحضانة، والمساعدات في المحال التجارية، والمضيفات الجويات. ويتعين إجراء البحوث عن الأنواع المحددة من الإجهاد التي يسببها العمل المنطوي على عنصر انفعالي قوي.

ويتضاءل بين النساء والرجال على حد سواء استهلاك العقاقير من فئة المؤثرات العقلية بمعناها الواسع (مثل حبوب الصداع) والضيق (مثل الحبوب المنومة والمهدئة).

ورغم هذا، فقد ظل استهلاك العقاقير من فئة المؤثرات العقلية مجالا أنشويا: فعدد النساء اللاتي يتناولن هذه العقاقير ضعف عدد الرجال. وبصفة عامة، يتجاوز متوسط النساء اللاتي يستهلكن الأدوية بصفة منتظمة (٢٩,١ في المائة). متوسط الرجال (١٩,٩ في المائة) بكثير. فباستثناء الفئة العمرية التي تقل عن عشر سنوات، يزيد في جميع الفئات العمرية عدد النساء اللاتي يتناولن الدواء بانتظام عن عدد الرجال. ومن ثم، يستتبع هذا وجود أنماط من الاستهلاك المقترنة بنوع الجنس، وأن يكون ارتفاع استهلاك المرأة للعقاقير ليس ناتجا عن أن العمر المتوقع لها أطول.

ووفقا للتقديرات، هناك نحو ١٠ في المائة من الأزواج النمساويين بلا أطفال. وقد غيرت التكنولوجيات الجديدة من مفهوم عدم الإنجاب، الذي يتزايد النظر إليه باعتباره مرضا، وبالتالي فهو يقع ضمن مجال الطب الإنجابي الذي يشتمل على ما يلي: التلقيح الصناعي، والعلاجات الهرمونية، ومختلف أساليب الإخصاب في أنابيب. وتجري في النمسا نحو ٢٠٠٠ محاولة للإخصاب في أنابيب كل عام. وفرص نجاح هذه المحاولات ضئيلة - إذ يتحقق الحمل لما يتراوح فقط بين ١٠ و ١٥ في المائة من النساء، وهو ما لا يحدث في معظم الحالات إلا بعد محاولات عديدة.

ومنذ حزيران/يونيه ١٩٩٢، أصبح الطب الإنجابي محكوما بالقانون. فبموجب القانون، يقتصر ما يسمى بالإنجاب "عن طريق المساعدة الطبية" على المستشفيات المعتمدة التي لا يمكن فيها إجراء عمليات التدخل إلا على يد أخصائي أمراض النساء والتوليد. ويقتصر التلقيح الصناعي على الرجل والمرأة المتزوجين أو اللذين يعيشان معا. ولا بد أن تأتي البويضات والحيوانات المنوية من الزوجين. ويستثنى من هذا الزوج أو الشريك غير القادر على الإنجاب؛ ففي هذه الحالة، يمكن أن يستخدم في التلقيح السائل المنوي لأحد المتبرعين، بيد أنه يتعين على الزوج أو الشريك أن يتحمل جميع الواجبات القانونية للأب. ولا تدخل العلاقة بين المتبرع بالسائل المنوي والطفل في نطاق قانون الأسرة أو الموارد؛ ولكن من حق الطفل، لدى إتمام عامه الـ ١٤ أن يبلغ بهوية والده الطبيعي.

وبفرض حظر على الأمهات البدليات وعلى عمليات التبرع بالبويضات بموجب القانون الذي يحكم الطب الإنجابي (PGPI.MO.275/1992)، وضعت قاعدة قانونية هامة ترمي إلى كفالة الاحترام لكرامة المرأة.

وقد أنشئت في أنحاء النمسا عيادات متخصصة في مرحلة انقطاع الطمث أو الهرمونات للنساء اللاتي يعانين من شكاوى تتصل بمرحلة انقطاع الطمث؛ ويدير بعض هذه العيادات مقدمو خدمات من القطاع الخاص.

وبحلول نهاية عام ١٩٩٤، كانت قد سجلت في النمسا ٢٨٢ ١ حالة من حالات الإصابة بمتلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز). وفي عام ١٩٩٤، انخفض عدد الحالات الجديدة بين الرجال بمقدار النصف، في حين ظل عدد الإصابات الجديدة بين النساء ثابتا لمدة الخمس سنوات الماضية. وفي نحو خمس حالات الإيدز المسجلة، جرت الإصابة بالمرض عن طريق الاتصالات بين الجنسين. ومنذ بدأ نفاذ قانون الإيدز، أصبحت البغايا ملتزمات بإجراء فحوصات للإيدز كل ثلاثة شهور على الأقل. بيد أنه يتعين توجيه أي إجراء وقائي ذي مغزى إلى "المقامين" الذين ينبغي منعهم من الإسهام في نشر المرض عن طريق ما يطلبونه، على سبيل المثال، من محترفات البغاء غير المشروع، من ممارسات جنسية شديدة المخاطرة و/أو الجنس غير المأمون. وعلاوة على ذلك، لا بد من اتخاذ التدابير الاجتماعية اللازمة لضمان القدرة على العيش (والبقاء) للبغايا المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية، دون دفعهن إلى ممارسة البغاء بصورة غير مشروعة.

وهناك نحو ٤٨٠ ٠٠٠ شخص ممن يعيشون في النمسا يعانون من أوجه عجز وظيفي خطيرة تعوقهم عن التعامل، دون مساعدة، مع المهام الشخصية أو وظائف الحياة اليومية. وثلاثة أرباع هؤلاء الأشخاص قد تعدوا سن الستين، وأكثر من ثلثيهما (٦٧ في المائة) من النساء. وثمة فروق واضحة ترتبط بنوع الجنس فيما يتعلق بتوفير الرعاية: إذ تجري رعاية ٩٥ في المائة من الرجال في منازلهم الخاصة؛ في حين أن النسبة المناظرة للنساء هي ٩٠ في المائة. وهذا يعني أن عدد النساء اللاتي يتلقين الرعاية في دور المسنين والمستشفيات هو ٢٦ ٠٠٠ امرأة، وإن كان عدد الرجال لا يتجاوز ٦ ٠٠٠ رجل.

وفي الفترة من عام ١٩٨١ إلى عام ١٩٩٠، ارتفع عدد المشتغلين بالرعاية الصحية الفنية بنسبة ٧٤ في المائة. وكانت أكثر التغيرات بروزا تتعلق بالموظفين الطبيين، الذين ارتفعت أعدادهم، خلال العقد الماضي، بنحو ١٠ ٠٠٠ شخص أو ما نسبته ٤٨ في المائة.

وفي ميدان المهن الصحية، يشكل العاملون بالتمريض العام البالغ عددهم ٣٧ ٨٠٠ شخص الفئة الأكبر. وتختص المرأة بمجال رعاية الرضع والأطفال. ويبلغ نصيب المرأة في التمريض العام ٩٣ في المائة وفي رعاية الصحة العقلية ٥٤ في المائة من العاملين بالتمريض.

وفي عام ١٩٩٣، امتدت أحكام قانون العمل الليلي الثقيل لتشمل العاملين بالتمريض. وحيث أن حصة المرأة من خريجي كليات الطب قد بلغت ٥٠ في المائة منذ بداية التسعينات، فإن عدد النساء في مهنة الطب سيستمر في الارتفاع. وثمة فروق أساسية ترتبط بنوع الجنس في المناصب الطبية الأعلى بالمستشفيات: ففي عام ١٩٩٤، كان هناك ٣٢١ ١ رئيس أطباء من الذكور مقابل ١٢١ من الإناث، وبذا تكون

نسبة النساء ٨,٤ في المائة (١٩٨٤: ٥,٥ في المائة). وتتفاوت نسبة النساء في كل ميدان من ميادين التخصص. وطب العلاج الطبيعي هو الفرع الذي تعمل به أعلى نسبة من النساء (٥٣ في المائة). أما في مجال الجراحة، وطب العظام، وطب المسالك البولية، وجراحة الحوادث، وجراحة الأعصاب، فإن نسبة المرأة ضئيلة بصفة خاصة، فهي تقل عن ١٠ في المائة.

ويبلغ نصيب المرأة من وظائف الرعاية الصحية المساعدة ٧١ في المائة ونسبتها بين من يقدمون الخدمات التقنية الطبية المتقدمة ٩٠ في المائة.

وقد جرت العادة على أن تكون مهنة القابلات مجالا يقتصر على الإناث. ولكن منذ عام ١٩٩٤، فتح مجال للتدريب أمام الرجال. ويعمل بالمستشفيات ٩٠٠ شخص من بين ممارسي هذه المهنة البالغ عددهم ٢٠٠ ١ شخص وفي عام ١٩٩٣ كان في النمسا ٢٨٣ ٣ شخصا يحق لهم ممارسة العلاج النفسي. وتبلغ نسبة المرأة نحو ٦٠ في المائة منهم.

الفقرة ٢ من المادة ١٢

في محاولة لتحسين الرعاية الطبية المقدمة للحوامل، والأطفال، والرضع، تم الأخذ بسلسلة من الفحوص المسحية الإضافية. وتعتبر بطاقة "الأم/الطفل" الوثيقة الدالة على إجراء الفحوص الطبية الدورية للأم أثناء الحمل، وللرضع وصغار الأطفال. وحتى نهاية الفترة المشمولة بالتقرير، كانت "بطاقة الأم/الطفل" هي الشرط اللازم لسداد المستحقات الكاملة للولادة. وتستفيد مائة في المائة تقريبا من الحوامل في النمسا من الرعاية المقدمة قبل الولادة والمقدمة للمواليد الجدد والتي يجري توفيرها في سياق "بطاقة الأم/الطفل". ومن ثم، فإن الرعاية الصحية الأساسية مكفولة أثناء الحمل وأثناء السنوات الأولى من حياة الطفل. وبفضل الفحوص المطلوبة لاستخراج بطاقة الأم/الطفل، نجحت النمسا في خفض معدل وفيات الرضع، من ٢٣,٥ حالة من بين كل ١ ٠٠٠ مولود حي في ١٩٧٤ إلى ٧,٥ في عام ١٩٩١.

بطاقة الأم/الطفل: أدخل في عام ١٩٨٧ في برنامج الفحوص فحصان اختياريان للمسح بالأشعة فوق الصوتية أثناء الحمل، وأضيف في عام ١٩٩٢ فحصان بالأشعة فوق الصوتية لحرقفة الطفل وفحص طبي آخر للام (خاص بالالتهاب الكبدي).

وأحرز نجاح أيضا في مكافحة وفيات الأمهات: ففي حين توفيت في عام ١٩٧٤ أثناء الولادة ١٩,٥ امرأة من بين كل ١ ٠٠٠ امرأة (جرى الحساب على أساس ١٠٠ ٠٠٠ مولود حي)، أصبح هذا الرقم في عام ١٩٩٢ لا يتعدى ٤,٢ من بين كل ١ ٠٠٠ امرأة. وأظهرت الدراسات أن نحو ٥٠ في المائة من النساء يفضلن أن تفحصهن طبيبة لأمراض النساء. بيد أن النساء العاملات في هذا الميدان الطبي لا يزدن عن ١٤ في المائة. وتكمل من الخدمات الطبية الوقائية التقليدية، مثل بطاقة الأم/الطفل والفحوص النسائية الوقائية، الجماعات الشعبية والمشاريع النموذجية، من قبيل المراكز الصحية للمرأة، وجماعات المساعدة الذاتية للمرأة،

وخدمات الهاتف لحالات الطوارئ وكذلك FEM (وهي وحدة خاصة لتقديم الرعاية قبل الولادة وبعدها) في مستشفى زيميلفنايس لأمراض النساء في فيينا.

الفقرة (أ) من المادة ١٣

لتعويض الأسر عن جزء من النفقات المتكبدة في تربية الأطفال، يُدفع بدل أسرة لكل طفل، بتمويل من صندوق مساواة أعباء الأسر، ويُدفع هذا البدل إلى سن الـ ١٩ أو الـ ٢١ (في حالة البطالة). وإذا كان الطفل يحتاج فترة تدريب مهني أطول، يُدفع بدل الأسرة إلى حين يبلغ سن الـ ٢٧ على الأكثر. ويبلغ البدل حاليا ٣٠٠ ١ شلن نمساوي في الشهر؛ وللأطفال الذين هم فوق العاشرة يبلغ البدل ٥٥٠ ١ شلن نمساويا؛ وللأطفال فوق سن الـ ١٩ يبلغ البدل ٨٥٠ ١ شلن. وتتلقى أسرة الأطفال الذين يعانون من عاهات بدنية أو عقلية البدل العادي بالإضافة إلى بدل إضافي قدره ٦٥٠ ١ شلن نمساويا. وبموجب التشريع الحالي، يحق للمعيل الذي يدير شؤون الأسرة بدل أسرة، لأن من المسلم به هو أن الأم هي المسؤولة الرئيسية عادة عن الطفل. وإذا أرادت الأم أن يُدفع بدل الأسرة للأب، يجب أن تعلن خطيا أنها تتنازل عن حقها بذلك.

وفي ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣، تم إدخال بدل إعالة الطفل. وهذا البدل هو في الأساس تكملة لبدل الأسرة ويُمنح لكل طفل تتلقى الأسرة بدل أسرة عنه. ومبالغ بدلات الأطفال متوالية: فهي ٢٥٠ شلن نمساويا للطفل الواحد، ٥٢٥ شلن للطفل الثاني، و ٧٠٠ شلن للطفل الثالث.

الإعفاء الضريبي الذي يحق للأفراد أصحاب الأجور رجالا ونساء ويُعزز مفاهيم السياسات الأسرية التقليدية على أساس تقسيم العمل حسب نوع الجنس، بحيث ينوف على دخل "معيل" الأسرة، الذي هو الرجل في معظم الحالات. ففي عام ١٩٩٤، رُفِع حق الزوج (رجلا أو امرأة) غير العامل في كسب مبلغ أقصاه ٢٠ ٠٠٠ شلن نمساوي في السنة، دون أن يفقد المعيل أو المعيلة الإعفاء الضريبي الخاص الذي يستحق للأفراد أصحاب الأجور إلى ٣٠ ٠٠٠ شلن نمساوي في السنة.

ويراعي القانون الضريبي الحالي الحالة الخاصة للوالد الأعزب أو الوالدة العزباء ممن يحق لهم الحصول على إعفاء خاص شريطة أن يقوم أيهما برعاية طفل. ويوازن هذا الترتيب إلى حد ما المزايا المالية التي يتمتع بها الزوجان عندما تبقى الأم في المنزل، بالمقارنة مع حالة الوالد الأعزب أو الوالدة العزباء ويعامل الإعفاء الضريبي الممنوح لأصحاب الأجور الأفراد وللوالد الأعزب أو الوالدة العزباء بواقع ٢ ٠٠٠ شلن نمساوي لكل واحد منهما كضريبة سالبة إذا كان دخل الشخص المعني منخفضا لدرجة أن الضريبة لا تقتطع من المرتب الأساسي.

وفي جميع المحافظات النمساوية الاتحادية، تتلقى الأسر المحرومة اجتماعيا والتي لديها أطفال بدلات أسرة، واستحقاقات تربية الأطفال و/أو منح تشجيع بناء الأسرة. وتتنوع الشروط التي يجب مراعاتها والمبالغ التي يجب دفعها من محافظة اتحادية إلى أخرى، في حين يُفرض دائما حد أقصى للدخل. وتدفع بعض المحافظات الاتحادية، مثل فورارلبيرغ، بدلات للرعاية المنزلية للأطفال من إيرادات الضريبة

وليس من صناديق التأمين الاجتماعي، شريطة أن يبقى أحد الأبوين في المنزل ويكرس كل وقته لرعاية الطفل.

الفقرة (ب) من المادة ١٣

بالرغم من أن القانون الخاص بالنمساوي يساوي بين الرجل والمرأة من حيث نوع الجنس، وبالرغم من أنه يسمح للمرأة بالدخول في اتفاقات وعقود قروض للاستخدام التجاري للأرض، لا تتوفر للمرأة النمساوية عادة نفس سبل الحصول على هذه الموارد كالرجل النمساوي.

وفيما يتعلق بالقروض المصرفية، يغلب الرجال كمقترضين، وكشركاء عقود ومستفيدين ماليين، في حين يوجد اتجاه تتولى النساء عبءه، في أدوارهن الخاصة كزوجات، أو شريكات حياة، أو أمهات أو أخوات، ومسؤولية قروض كهذه. في الغالب، يمارس المقترضون الرجال وموظفو البنوك معا كل ما في وسعهم لإقناع النساء (اللاتي ليس لهن في المقام الأول دخل أو ممتلكات) للاشتراك في التوقيع على عقد قرض دون أن يتحققن كليا من المخاطر الاقتصادية التي ينطوي عليها قيامهن بدور الضامن. وفي حالات عديدة، يؤدي هذا إلى إفقار النساء، والعديد منهن صغيرات في السن، وتتفاقم حالتهم أكثر إذا كان عليهن أن يربين أطفالهن كوالدة عزباء بعد الهجر أو الطلاق. وفي عام ١٩٨٦ بدأ نفاذ الأحكام المتعلقة بحماية الأزواج أو الزوجات المسؤولين بصورة مشتركة عن القروض. وبالرغم من أن هذه الأحكام تنطبق بالتساوي على الجنسين، فإن التجربة أظهرت أنها تحمي النساء بالدرجة الأولى. ويقضي القانون الجديد بأنه يمكن للزوج (رجلا أو امرأة) الذي يشارك في المسؤولية، عن القرض، تخفيض مسؤوليته بالحصول على ضمان للقصور في أداء الدين. وبالإضافة إلى ذلك، يقضي القانون بأن يُلغى المصرف بالتفصيل الأشخاص الذين يودون الحصول على قرض بالالتزامات التي يأخذونها على عاتقهم.

وبعد صدور تعديل القواعد المعنية بالتنفيذ في عام ١٩٩٢، تم إدخال إمكانية إعلان الإفلاس الفردي. ويمكن للأفراد المثقلين بالديون، بموجب الترتيب الجديد، أن يتخلصوا من الدين المتبقي بعد انقضاء فترة محددة و/أو بعد دفع نسبة دنيا من المبلغ القائم. ومع ذلك، أظهرت التجربة المكتسبة منذ أوائل عام ١٩٩٥ وما بعد أن النساء المهددات بشكل خاص بالفقر لا يستطعن في حالات عديدة الوفاء بشروط تقديم طلبات إفلاس خاص. ولهذا السبب سيتضمن التعديل المزمع لقانون حماية المستهلك حق القضاة في ممارسة الاعتدال في تسوية قضايا عقود القروض التي تتحمل النساء مسؤوليتها المشتركة مع الرجال. وهكذا ستعفى من الدين النساء اللواتي ليس لهن دخل أو وسائل معيشة بمفردهن واللاتي عشن أو يعشن كربات بيوت مع أزواجهن ويتحملن مسؤولية مشتركة عن ديون أزواجهن الكبيرة.

الفقرة ١ من المادة ١٤

في حين أن القوة العاملة في ميداني الزراعة والحراجة مقسومة بالتساوي تقريبا بين النساء (٤٩ في المائة) والرجال (٥١ في المائة)، فإن النسبة المئوية للنساء الموظفات في المؤسسات الصناعية الكبيرة والصغيرة والمتوسطة الحجم انخفضت بحدّة من أكثر من ٢٥ في المائة عام ١٩٨٠ إلى ٢٢ في المائة

عام ١٩٩٠. ومن مجموع عدد الأشخاص الذين يكسبون دخلهم بشكل رئيسي في العمل في ميداني الزراعة والحراجة، يخضع ما لا يتجاوز ٣٠ ١٥ شخص لدفع الضرائب. وهناك ٦٠ في المائة من أشخاص هذه الفئة لا يدفعون أية ضريبة بسبب دخلهم المنخفض. ولا يمكن اعتبار المزارعين القلائل الذين يردون في إحصائيات ضريبة الدخل ممثلين لجميع العاملين المشتغلين في الزراعة والحراجة. ويمثل الهروب المستمر من العمل في ميداني الزراعة والحراجة إلى العمل في قطاعات أخرى مؤشرا آخر على انخفاض الدخل في هذين المجالين. وينتمي ٥٠ في المائة من النساء العاملات في الزراعة والحراجة إلى فئة أفراد العائلة المساعدين، وأكثر من ٤٠ في المائة بقليل منهن من العاملات لأنفسهن، وبالكاد يبلغ عدد الموظفات العاملات بأجر ١٠ في المائة.

الفقرة ٢، الفقرة الفرعية (ج) من المادة ١٤

عملا بحكم جديد اعتمد عام ١٩٨٩ لتنظيم التأمين الاجتماعي للمزارعين، يمكن تقديم طلب يجري على أثره دفع ٥٠ في المائة من المعاش التقاعدي لمزارع إلى زوجته، شريطة أن تكون قد قامت بإدارة المزرعة بالاشتراك مع زوجها لمدة ١٢٠ شهرا على الأقل، أو إذا كان بالإمكان تقديم دليل على أنها تفرغت للعمل كليا في المزرعة. ولا تُطلب موافقة الزوج على طلب كهذا. وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٢، تم إدخال نظام تقاعدي جديد للمزارعين يشمل التأمين الاجتماعي لكلا الزوجين، دون أن يقوموا عادة بأية إسهامات إضافية. وينقسم المبلغ التقاعدي الإجمالي حاليا إلى قسمين متساويين يدفعان على حدة للمزارع وزوجته. ووفقا للنظام الجديد، ستتقاضى زوجات المزارعين معاشاتهن التقاعدية الخاصة.

الفقرة الفرعية (ز) من الفقرة ٢ من المادة ١٤

تقليديا، يتوقع من زوجات المزارعين في المناطق الريفية أن يعملن في الزراعة دون أن يشملهن التأمين الاجتماعي. غير أنه يمكن تقديم تغطية كهذه بموجب الأحكام القانونية لقانون الشركات النمساوي. وفي حالة الطلاق، لا تضمن الترتيبات الحالية للأجور تعويضا كافيا للخدمات التي يقدمها هؤلاء النساء في الواقع.

ونتيجة لفقر المزارعين النسبي المشتق هيكليا ونظرا للأسعار المرتفعة للأراضي، لا يمكن لزوجات المزارعين شراء أراض إلا في حالات نادرة.

وقد تم القضاء على التمييز ضد البنات (والأطفال غير الشرعيين) في القانون المتصل بوراثة المزارع والأراضي الحرجية. وفي الماضي، كان للأبناء الأفضلية بموجب حق وراثة المزارع والأراضي الحرجية. وبدءا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠، أصبح نوع الجنس و/أو مركز الطفل عند الولادة غير ذي صلة بالنسبة لوراثة مزرعة؛ والأمر الأساسي الآن هو أن يعمل الوريث، ذكرا أو أنثى، في المزرعة سوية مع عائلته أو عائلته.

آفاق المستقبل

كما ذكر في المقدمة، تقبل النمسا تحليل الاتفاقية الذي يقرر أن التمييز ضد المرأة ينتهك مبدأي تكافؤ الفرص واحترام الكرامة الإنسانية، لأنه يحول دون مشاركة المرأة في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية لبلدها على قدم المساواة مع الرجل. ولذلك تعتزم النمسا اتخاذ مزيد من التدابير بغية تحقيق الأهداف المحددة في الاتفاقية. وقد أظهر تنفيذ المشروع النموذجي "تدابير لمكافحة العنف العائلي" (للاطلاع على التفاصيل، انظر المادة ٣) الحاجة الى تعديل القانون الذي يحكم التنفيذ (قاعدة الأمر بالامتناع): يجري بمساعدة المحكمة، إبعاد عضو الأسرة العنيف (ليس الزوج فقط حسب المتبع في الماضي، وإنما شريك المعيشة أو الإبن أيضا) عن المنزل بأسرع ما يمكن. وسيجري تحسين أمر الامتناع الذي تصدره المحكمة والذي يبقي مرتكب العنف على مبعدة مأمونة عن الضحية؛ وسيوسع نطاقه من حيث المسافة ودائرة الأشخاص الذين يمكن أن ينفذ ضدهم. كما ستجري زيادة فعالية أمر الامتناع.

وتقوم حاليا الوزارات المختصة بوضع تفاصيل نموذج جديد لتسوية النزاع في حالات العنف العائلي. وكمسألة مبدأ، لا يتوخى هذا النموذج الجديد تدخل الشرطة فحسب في حالات العنف، وإنما أيضا إشراك الإخصائيين النفسيين والباحثين الاجتماعيين بوصفهم مساعدين وناصحين. ويمكن لمقدمي المشورة في حالات أشكال العنف الأكثر اعتدالا، ترضية الطرفين وتقديم المساعدة العملية والدعم الى الضحية. وستقدم الى مرتكبي العنف برامج علاجية اجتماعية.

ومن المتوخى الاستفادة الى أقصى حد من تدخل الشرطة. كما سيجري تدبر التغييرات التي تدخل على المدونة القانونية للإجراءات الجنائية بحيث تتيح اتخاذ إجراء على نحو أسرع وأكثر مرونة وفعالية من جانب المدعين العامين.

وستنشأ وكالة للتدخل، يمكن للنساء الحصول منها على المشورة فضلا عن المساعدة القانونية والاجتماعية، وستقوم هذه الوكالة بتنسيق تدابير الدعم واتخاذ خطوات لوقف مرتكبي العنف عن ارتكاب المزيد من هذه الأفعال.

وبغية تعزيز التقسيم المنصف للعمل داخل الأسرة والتغلب في مجال إقامة العدل على تأثر اتخاذ القرارات بالقوالب النمطية لنوع الجنس، سيجري استكمال أحكام القانون المدني العام التي تنص على اتفاق الزوجين على كيفية إدارة الأسرة المعيشية وكيفية تنظيم العمالة المدرة للدخل بمدونة لقواعد السلوك تتضمن قائمة بواجبات الأزواج بالتفصيل.

وفيما يتصل بقواعد الإعاشة، يتعين إضافة بند يشير صراحة الى التزام أي من الزوجين بالمشاركة في تدبير شؤون الأسرة المعيشية إذا كان الآخر يعمل عملا مدرا للدخل. أما بالنسبة للسلوك الذي يشكل سببا للطلاق، فسيحدد في القانون بصفة خاصة رفض أحد الزوجين التعاون في الأعمال المنزلية والعناية بالأطفال كسبب آخر للطلاق.

وسيوضع مشروع تعديل آخر لقانون المساواة في المعاملة بغية تكييف الأحكام السارية في النمسا مع قواعد الاتحاد الأوروبي للمساواة في المعاملة؛ وإنشاء خدمات استشارية في جميع المحافظات الاتحادية في النمسا؛ وتعيين أمناء مظالم في جميع المناطق؛ ومنح الأشخاص الذين يقدمون دليلاً إلى لجنة المساواة في المعاملة الحق في أن تسدد إليهم مصروفات سفرهم؛ ودعوة أشخاص أهل للثقة إلى حضور مداوالات لجنة المساواة في المعاملة لتقديم المساعدة إلى مقدمي الالتماسات الذين تعرضوا للتمييز أو المضايقة الجنسية.

وجاري مناقشة اعتماد خطط للنهوض بالمرأة وفقاً لقانون المساواة في المعاملة الاتحادي. وستحتوي هذه الخطط التي ستتخذ شكل لوائح رسمية على أهداف إلزامية لزيادة النسبة المئوية من النساء في جميع المجالات.

وقد تكررت المطالبات برفع مستوى معاشات الشيخوخة، بغض النظر عن الحالة الزوجية. غير أن استحقاقات مدفوعات التسوية ما زالت تتوقف على دخل الزوج أو الشريك الدائم.

بيانات عن سوق العمل في النمسا في عام ١٩٩٥ النشاط الاقتصادي والعمالة المدرة للدخل

رجال	نساء	المجموع
السكان العاملون في عام ١٩٩٤ (الفئة العمرية ١٥-٦٥ و ٦٠ سنة على التوالي)		
٢,١ مليون	١,٥٦ مليون	٣,٦٦ مليون
معدل المشاركة في العمل (الفئة العمرية ١٥-٦٥ و ٦٠ سنة على التوالي)		
٧٨,٤ في المائة	٦٣,٦ في المائة	٧١,٣ في المائة
٧٨,١ في المائة	٥٨,١ في المائة	٦٨,٤ في المائة
١٩٨٥		

العدد المتوفر من اليد العاملة بأجر أو مرتب في عام ١٩٩٥		
١ ٨٧٧,٣٥٩	١ ٤٠٦,٥٤٤	٣ ٢٨٣,٩٠٢
التغيير بالمقارنة بالعام السابق		
-٤,٨٠٩	٣,٠٣٩+	-١,٧٧١
التغيير بالمقارنة بعام ١٩٨٥		
١ ٧١٥,٩٦٨	١ ١٨٣,١٣٦	٢ ٨٩٩,١٠٤
نسبة النساء في عام ١٩٩٥		
	٤٢,٨ في المائة	
نسبة النساء في عام ١٩٨٥		
	٤٠,٨ في المائة	

رجال	نساء	المجموع	
١ ٧٥٧,٣٥٥	١ ٣١٠,٨٣٢	٣ ٠٦٨,١٨٦	العاملين بأجور ومرتبات عام ١٩٩٥
٤,٢٤٦-	١,٧٠١+	٢,٥٤٦-	التغيير بالمقارنة بالعام السابق
١ ٦٣١,٨١٤	١ ١٢٧,٨٤٤	٢ ٧٥٩,٦٥٧	التغيير بالمقارنة بعام ١٩٨٥
	٤٢,٧ في المائة		نسبة النساء في عام ١٩٩٥
	٤٠,٩ في المائة		نسبة النساء في عام ١٩٨٥

حصة العاملين بأجور ومرتبات موزعة حسب الخلفية التعليمية (النساء في النمسا، التعداد الصغير لعام ١٩٩٦)			
			- غير الحاصلين على أكثر من التعليم الإلزامي
١٨,٤ في المائة	٢٨,٤ في المائة		
			- أتموا التدريب المهني، وامتحان التأهيل المهني
٥٣,٢ في المائة	٣١,٠ في المائة		
٧,٧ في المائة	١٧,٢ في المائة		- المدارس الثانوية المهنية المتوسطة
			- المستوى الأعلى بالمدارس الثانوية العامة
٧,٦ في المائة	٧,٦ في المائة		
			- المستوى الأعلى بالمدارس الثانوية المهنية
٥,٧ في المائة	٧,٣ في المائة		
٧,٣ في المائة	٨,٥ في المائة		- الجامعات والكليات
١٠٠ في المائة	١٠٠ في المائة		المجموع

العاملون بعض الوقت (باستثناء المدرسين من الرجال والنساء؛ المرأة في النمسا، بيانات عام ١٩٩٢)			
٣٢,٨٠٠	٢٥٩,٧٠٠	٢٩٢,٥٠٠	العاملون ١٢ إلى ٣٥ ساعة في الاسبوع
	٨٨,٨ في المائة		حصة النساء
			نسبة العاملين بعض الوقت: نسبة الرجال والنساء العاملين بعض الوقت الى مجموع السكان العاملين
١,٦ في المائة	٢٠,٣ في المائة		
٧٣,٣٠٠	١٤٦,٧٠٠	٢٢٠,٠٠٠	الأشخاص الذين يزاولون الحد الأدنى من العمل (تقدير عام ١٩٩٢)
	٦٧ في المائة		حصة النساء

العاطلون المسجلون في عام ١٩٩٥

رجال	نساء	المجموع	
٤٠٤,٥٩٣	٢٨٢,٣٨٨	٦٨٦,٩٨١	العاطلون
٩٣٨+	٤,٧٢٧+	٥,٦٦٥+	التغيير بالمقارنة بالعام السابق
	٤١,١ في المائة		حصة النساء
	٤٠,٨ في المائة		حصة النساء في عام ١٩٩٤
١٢٠,٠٠٤	٩٥,٧١٢	٢١٥,٧١٦	المتوسط السنوي للعاطلين المسجلين
٥٦٣-	١,٣٣٨+	٧٧٥+	التغير بالمقارنة بالعام السابق
	٤٤,٤ في المائة		حصة النساء في عام ١٩٩٥
	٤٣,٩ في المائة		حصة النساء في عام ١٩٩٤
	٣٩,٧ في المائة		حصة النساء في عام ١٩٨٥
٦,٤ في المائة	٦,٨ في المائة	٦,٦ في المائة	معدل البطالة في عام ١٩٩٥
٦,٤ في المائة	٦,٧ في المائة	٦,٥ في المائة	معدل البطالة في عام ١٩٩٤
٤,٩ في المائة	٤,٧ في المائة	٤,٨ في المائة	معدل البطالة في عام ١٩٨٥

عدد العاطلين موزعا حسب الخلفية التعليمية			
			غير حاصلين على أكثر من التعليم الإلزامي
٤٠,٢ في المائة	٤٦,٧ في المائة	٤٢,٩ في المائة	
			أتموا التدريب المهني، وامتحان التأهيل المهني
٤٨,٩ في المائة	٣١,٤ في المائة	٤١,٧ في المائة	
٢,٨ في المائة	١٠,٣ في المائة	٥,٩ في المائة	مدارس التعليم الثانوي المهني المتوسط
			المستوى الأعلى من المدارس الثانوية العامة والثانوية المهنية
٥,٥ في المائة	٨,٠ في المائة	٦,٥ في المائة	
٢,٦ في المائة	٣,٦ في المائة	٣,٠ في المائة	الجامعات وتعليم غير محدد
١٠٠ في المائة	١٠٠ في المائة	١٠٠ في المائة	

رجال	نساء	المجموع	معدل البطالة موزعا حسب الفئات العمرية
٢,١ في المائة	٣,٩ في المائة	٢,٩ في المائة	سن ١٥ - ١٨ سنة
٧,٦ في المائة	٦,٣ في المائة	٧,٠ في المائة	١٩ - ٢٤ سنة
٦,٤ في المائة	٧,١ في المائة	٦,٧ في المائة	٢٥ - ٢٩ سنة
٥,٨ في المائة	٧,٠ في المائة	٦,٣ في المائة	٣٠ - ٣٩ سنة
٥,٩ في المائة	٥,٩ في المائة	٥,٩ في المائة	٤٠ - ٤٩ سنة
٨,٢ في المائة	١٠,٧ في المائة	٩,٢ في المائة	٥٠ - ٥٤ سنة
١٠,٤ في المائة	٥,٧ في المائة	٩,٢ في المائة	٥٥ - ٥٩ سنة
٣,٤ في المائة	٣,٥ في المائة	٣,٥ في المائة	٦٠ سنة فأكثر

٨٣,٦٧٤	٨١,٧٢٥	١٦٥,٣٩٩	بطالة طويلة الأجل (١٨٠ يوما فأكثر)
٦,٥٥٠ -	٢٢٢ -	٦,٧٧٢ -	التغيير بالمقارنة بالعام السابق
	٤٩,٤ في المائة		حصة النساء في عام ١٩٩٥
			مدة استمرار البطالة
١١٦ يوما	١٣٦ يوما	١٢٤ يوما	متوسط فترة البطالة (على أساس متوسط عام ١٩٩٥)

المستحقون للتأمينات الاجتماعية في عام ١٩٩٥ (متوسط السنة)

الرجال	النساء	المجموع	استحقاقات البطالة ومجموع مدفوعات الإغاثة في حالات الطوارئ
١١٠,٠٤١	٨٥,٢٩١	١٩٥,٣٣٢	التغيير بالمقارنة بعام ١٩٩٤
٠,١+ في المائة	١,٠+ في المائة	٠,٤+ في المائة	حصة النساء
	٤٣,٧ في المائة		استحقاقات البطالة
٧٤,٤٣٢	٤٩,٥٨٣	١٢٤,٠١٥	التغيير بالمقارنة بعام ١٩٩٤
١,٦- في المائة	٤,٦- في المائة	٢,٨- في المائة	حصة النساء
	٤٠,٠ في المائة		مدفوعات الإغاثة في حالات الطوارئ
٣٥,٦٠٨	٣٥,٧٠٨	٧١,٣١٦	التغيير بالمقارنة بعام ١٩٩٤
٣,٤+ في المائة	١٠,٠+ في المائة	٦,٦+ في المائة	

الرجال	النساء ٥٠,١ في المائة	المجموع	حصة النساء
١,٠٤٤	١١٩,٦٧٧	١٢٠,٧٢١	استحقاقات الإجازة الوالدية
٤١٨	٥٦,٧٩٣	٥٧,٢١١	للعام الأول
٦٢٦	٦٢,٨٨٤	٦٣,٥١٠	للعام الثاني
٩٤	٢,٥٥٨	٢,٦٥١	لبعض الوقت
١٢٠	١٦,٦٣٢	١٦,٧٥٢	الإغائة الخاصة في حالات الطوارئ
	٤٦١-		التغيير بالمقارنة بعام ١٩٩٤
---	٥٣٤	٥٣٤	بدل العمل بعض الوقت
٢	١٥٣	١٥٥	المستحقون للتأمينات
٦,٥٩٨	٧,٦٥١	١٤,٢٤٩	مجموع البدلات الخاصة
٣,٦٩٣	٧,٠٢٥	١٠,٧١٨	الأشخاص المستحقون معاشات
٢,٦٥٩	٢٠١	٢,٨٦٠	صغار السن
٧,٨٤١	٤,١٣٢	١١,٩٧٣	مجموع الدفعات المقدمة من المعاشات

المستحقون للتأمينات الاجتماعية (استحقاقات البطالة والإغائة في حالات الطوارئ موزعة حسب مستوى المعدلات اليومية المدفوعة)			
١,٦٤٨	٥,٤٢٦	٧,٠٧٤	صفر الى ١٠٠
٩,٤٥١	٢٤,٣١٥	٣٣,٧٦٦	١٠١ الى ٢٠٠
١٥,٣٦٧	٢١,٩٩٩	٣٧,٣٦٦	٢٠١ الى ٢٥٠
٢٣,٩٥٠	١٧,٤٧٠	٤١,٤٢٠	٢٥١ الى ٣٠٠
٤٠,٠٤٤	١٢,٦٣٣	٥٢,٦٧٧	٣٠١ الى ٤٠٠
١٩,٢٠٣	٣,٤٤١	٢٢,٦٤٤	٤٠١ الى ٥٠٠
٣٨٠	٨	٣٨٨	أزيد من ٥٠١

الرجال	النساء	المجموع
الأشخاص المتدربون بعد عام ١٩٩٥ (فئة الخدمات)		
٢٥,٣٦٢	٢٢,٧٨٣	٤٨,١٤٥
المتدربون الجدد في فئة الخدمات عام ١٩٩٥		
عدد النساء من بينهم في عام ١٩٩٥		
٨,٢٢٦	٧,٢٩٩	١٥,٥٢٥
متوسط السنة في عام ١٩٩٥		
عدد النساء ضمن المتوسط في عام ١٩٩٥		
	٤٧ في المائة	

حالات النهوض بالمرأة في عام ١٩٩٥ (إحصاءات النهوض بالمرأة)

النسبة المئوية للنساء في عام ١٩٩٤	النسبة المئوية للنساء في عام ١٩٩٥	المجموع
النهوض من خلال التدريب الأساسي والإضافي		
العلاوة المدفوعة للذكور والإناث المشتركين من أجل تأمين كسب الرزق		
٤٢,٧ في المائة	٤٦,٨ في المائة	٣٣,٦٣٩
التغيير بالمقارنة بالعام السابق		
الأماكن المدعمة في مؤسسات التدريب		
٤١,٧ في المائة	٤٦,٤ في المائة	٣٣,٨٦٨
التغيير بالمقارنة بالعام السابق		
أماكن التدريب المدعمة في الشركات		
٣٧,٢ في المائة	٣٩,١ في المائة	٢,٨٣٧
التغيير بالمقارنة بالعام السابق		

الترقى في العمل		
الإجراء ٨٠٠٠، المخصص حالياً كبديل إدماج لا يستهدف الربح		
٦٢,٦ في المائة	٦٠,٢ في المائة	٣,٧٩٩
التغيير بالمقارنة بالعام السابق		
البديل المخصص لرعاية الطفل		
التغيير بالمقارنة بالعام السابق		
إعانات الإدماج المقدمة الى الشركات		
٣٤,٥ في المائة	٣٦,٥ في المائة	٣,١٨٢
التغيير بالمقارنة بالعام السابق		

النسبة المئوية للنساء في عام ١٩٩٤	النسبة المئوية للنساء في عام ١٩٩٥	المجموع
		تعزيز القابلية للتنقل بين الأقاليم وحواضر العمل
٣١,٤ في المائة	٣٣,٠ في المائة	١٥,٣٩٥ بدلات مقابلات العمل والانتقال بالمواصلات، ومنح النقل، الخ.
		٥٨٣- التغيير بالمقارنة بالعام السابق
٩٧,١ في المائة	٩٧,٨ في المائة	٨,٦٩٤ البديل المخصص لرعاية الأطفال
		١,١٥٠+ التغيير بالمقارنة بالعام السابق

		تعزيز التدريب المهني والإعداد للوظائف
٣٦,٦ في المائة	٣٨,٧ في المائة	١,٧٨٥ تعزيز التدريب المهني
		٢١١- التغيير بالمقارنة بالعام السابق
٥٢,٠ في المائة	٤٤,٥ في المائة	١,٥٢٣ الإعانات المقدمة الى الشركات
		الإعانات المقدمة من أجل تدريب الإناث على الأعمال غير النمطية ضمن "برنامج الفتيات"
٢٣٧	٢٠٣	
٥٢,٧ في المائة	٥٢,٣ في المائة	٢,٣٨٥ الإعداد للوظائف

الشواغر الجديدة في عام ١٩٩٥

	٢٢٠,٩٦٣	مجموع الشواغر الجديدة
(٢٦٣,١٠٠:١٩٩٤)		المبادئ التي يضعها صاحب العمل للتوظيف:
	٣٣,٥ في المائة	نوع الجنس: من كلا الجنسين
	٣٧,٦ في المائة	ذكور فقط
	٢٨,٩ في المائة	إناث فقط

اتجاه الحد الأدنى من العمل
حصة الحد الأدنى من العمل كنسبة مئوية من مجموع العمالة

الموظفون بمرتبات		العاملون بأجور		
إناث	ذكور	إناث	ذكور	
٢,٥	١,٣	١٠,٨	٢,٠	آذار/ مارس ١٩٩٤
٢,٨	١,٤	١١,٩	٢,١	نيسان/أبريل ١٩٩٤
٢,٩	١,٥	١٢,٢	٢,٢	أيار/ مايو ١٩٩٤
٣,٠	١,٦	١٢,٢	٢,٣	حزيران/يونيه ١٩٩٤
٢,٩	١,٤	١٢,٠	٢,٢	تموز/يوليه ١٩٩٤
٢,٨	١,٤	١٢,٠	٢,٢	آب/أغسطس ١٩٩٤
٢,٩	١,٤	١٢,٦	٢,٣	أيلول/سبتمبر ١٩٩٤
٣,١	١,٦	١٣,١	٢,٥	تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٤
٣,٢	١,٨	١٣,٢	٢,٥	تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٤
٣,٣	١,٨	١٣,٣	٢,٧	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤
٣,٣	١,٩	١٣,٢	٢,٨	كانون الثاني/يناير ١٩٩٥
٣,٤	١,٨	١٣,٥	٢,٩	شباط/فبراير ١٩٩٥
٣,٤	١,٨	١٣,٩	٢,٨	آذار/ مارس ١٩٩٥
٣,٥	٢,٠	١٤,١	٢,٨	نيسان/أبريل ١٩٩٥
٣,٦	٢,٠	١٤,١	٢,٨	أيار/ مايو ١٩٩٥
٣,٦	٢,١	١٤,١	٢,٨	حزيران/يونيه ١٩٩٥
٣,٤	١,٦	١٣,٧	٢,٧	تموز/يوليه ١٩٩٥
٣,٤	١,٦	١٣,٨	٢,٧	آب/أغسطس ١٩٩٥
٣,٤	١,٦	١٤,١	٢,٧	أيلول/سبتمبر ١٩٩٥
٣,٧	٢,١	١٤,٦	٢,٨	تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٥
٣,٨	٢,٣	١٤,٩	٢,٩	تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥
٣,٨	٢,٣	١٤,٦	٢,٩	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥
