

Distr.: General  
9 June 2011  
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

التقارير الجامعة للتقريرين السابع والثامن للدول الأطراف

النمسا\*

\* وفقاً للمعلومات المحالة إلى الدول الأطراف فيما يخص تجهيز تقاريرها، لم تحرر هذه الوثيقة قبل إرسالها إلى دوائر الترجمة في الأمم المتحدة.

## أولاً - مقدمة

١- صدّقت النمسا على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام ١٩٨٢ والتزمت بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية بتقديم تقارير دورية، مرة كل أربع سنوات كحد أقصى، عمّا صادفته من عقبات وما اتخذته من تدابير وما أحرزته من تقدّم في تنفيذ الاتفاقية. وبناء عليه، أعدت النمسا تقريرها الأول في عام ١٩٨٣. ويتابع التقرير الحالي الجامع للتقريرين السابع والثامن التعليقات التي أُبديت في التقرير السادس ويقدم استعراضاً لأهم التدابير المتخذة والمشاريع المنفذة والقوانين الصادرة بهدف حظر التمييز ضد المرأة في الحياة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية خلال الفترة من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠. وقام الوزير الاتحادي لشؤون المرأة والخدمة المدنية بتنسيق أعمال إعداد هذا التقرير. وشاركت السلطات الحكومية والولايات الاتحادية في هذه العملية، وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠ أُجري حوار عام منسق مع المجتمع المدني. ونتيجة للمبادئ التوجيهية الجديدة المتعلقة بتقديم التقارير<sup>(١)</sup> والتي تنطبق على جميع التقارير المقدمة ابتداءً من عام ٢٠١٠ فصاعداً، أُوجز هذا التقرير في ٤٠ صفحة.

٢- ويتضمن الجزء الأول من هذا التقرير تعليقات على التوصيات التي قدمتها اللجنة، في حين يُقدّم الجزء الثاني معلومات عن فرادى مواد الاتفاقية. وبالإضافة إلى ذلك، يُقدّم استعراض للإحصاءات والمشاريع والأحداث والدراسات والمنشورات في التذييلين.

## ثانياً - تنفيذ التوصيات بشأن التقرير السادس الذي قدمته النمسا إلى اللجنة (CEDAW/C/AUT/CO/6)

### الرد على التعليقات التي أُبدت في الفقرة ٤ من التعليقات الختامية

٣- نتيجة لتعديل أُدخل على القواعد المنظّمة لأوجه الحظر والقيود المفروضة على تشغيل العاملات، جرى الإبقاء فقط على الأحكام الخاصة بالعاملات واللازمة بسبب الفوارق بين الجنسين والقائمة على أدلة علمية: أعمال التعدين تحت الأرض (مع استثناءات قليلة)، والأعمال التي تنطوي على التعرّض للرصاص. بما يتجاوز المعدّل الأقصى المسموح به الذي يبلغ ٠,٠٢ ملغ/م<sup>٣</sup> والأعمال التي تقتضي بذل مجهود بدني شديد. وهذه الأحكام تساعد على حماية صحة المرأة وتتضمن أوجه حظر فردية، رهناً بنوع الإجهاد أو التوتر الناتج عن مثل هذا العمل.

(١) HRI/GEN/2/Rev.5، ٢٩ أيار/مايو ٢٠٠٨.

## الرد على التعليقات الختامية التي أبدت في الفقرتين ١١ و ١٢

### التشريعات المتعلقة بالمساواة في المعاملة والتقارير الخاصة بالدخل

٤- المساواة في المعاملة، بالمعنى الذي تقصده الاتفاقية، متعددة التخصصات. ولقد سعت الحكومة الاتحادية إلى وضع قانون موحد يتضمن جميع الأحكام المتعلقة بالمساواة في المعاملة إلى أقصى قدر ممكن. وتنطبق قواعد تنظيمية خاصة تكميلية على مجالات فردية. وأثناء صياغة التعديلات تُجرى مناقشات مشتركة بين الوزارات بصفة منتظمة من أجل ضمان اتباع نهج منسق. وفيما يخص الحماية من التمييز، يرجى الاطلاع على الرد على الفقرتين ٢٩ و ٣٠ من التعليقات الختامية.

٥- وقد أدى التعديل الذي أُدخل على القانون المتعلق بالمساواة في المعاملة لسنة ٢٠٠٨ والقانون الاتحادي بشأن اللجنة المعنية بالمساواة في المعاملة ومكتب أمين المظالم المعني بالمساواة في المعاملة (GBK/GAW Act of 2008)<sup>(٢)</sup> إلى توسيع نطاق مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة ليشمل الوصول إلى السلع والخدمات وتوريدها. وبهذا التعديل جرى تنفيذ النشرة التوجيهية للاتحاد الأوروبي 2004/113/EU الصادرة في ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ على المستوى الوطني كما أُدخلت تحسينات تتجاوز هذه الأحكام. وظلت مجالات الإعلام والإعلان مستبعدة من مبدأ المساواة في المعاملة بصورة واضحة وبشكل عام. وفيما يخص عقود التأمين حل القانون المعدل بشأن التأمين لسنة ٢٠٠٦<sup>(٣)</sup> محل النشرة التوجيهية على المستوى الوطني.

٦- وأثناء وضع النشرة التوجيهية حيز التنفيذ أعدت تشريعات في حالات التمييز والمضايقة والتحرش الجنسي كما اتخذت تدابير تتعلق بإنفاذ القوانين بما في ذلك القواعد المتعلقة بالتعويض وحظر المعاملة الأقل مؤاتاة للشهود أيضاً. وإذا حدث تمييز متعدد الجوانب توضع هذه الحقيقة في الاعتبار لدى تقييم التعويضات. أُدخلت تحسينات في ما يخص الحماية من التمييز في حالة إنهاء الخدمة (الاختيار بين الطعن في الفصل من العمل أو قبول التعويض)، وكذلك فيما يتعلق بالحد الأدنى للتعويض والتوضيحات وفترات التقادم القانونية والإجراءات. ويتولى المجلس الثالث التابع للجنة المعنية بالمساواة في المعاملة الآن أيضاً المسؤولية عن المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يخص الوصول إلى السلع والخدمات وتوريدها. وبناء على ذلك، وُسِّع نطاق مسؤوليات مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة في المعاملة.

٧- ويشكّل التعديل الذي أُدخل على القانون الخاص بالمساواة في المعاملة والذي دخل حيز النفاذ في ١ آذار/مارس ٢٠١١<sup>(٤)</sup> خطوة بالغة الأهمية. ويتضمن هذا التعديل خطة

(٢) الجريدة الرسمية للقوانين الاتحادية، المجلد ١، العدد ٩٨/٢٠٠٨.

(٣) الجريدة الرسمية للقوانين الاتحادية، المجلد ١، العدد ٩٥/٢٠٠٦.

(٤) الجريدة الرسمية للقوانين الاتحادية المجلد الأول، العدد ٧/٢٠١١.

متدرجة لإنفاذ الالتزام المفروض على الشركات التي تتجاوز حجماً معيناً بوضع تقارير عن دخل الموظفين كل سنتين. ويهدف هذا الحكم إلى إرساء مبدأ الشفافية فيما يتعلق بالأجور: إذ إنه سيقتضى تقديم هذه التقارير من الشركات التي يتجاوز عدد موظفيها ١٠٠٠ موظف اعتباراً من عام ٢٠١١، ومن الشركات التي يتجاوز عدد موظفيها ٥٠٠ موظف اعتباراً من عام ٢٠١٢، ومن الشركات التي يتجاوز عدد موظفيها ٢٥٠ موظفاً اعتباراً من عام ٢٠١٣ فصاعداً، واعتباراً من عام ٢٠١٤ فصاعداً سيقتضى من الشركات التي يزيد عدد موظفيها عن ١٥٠ موظفاً تقديم مثل هذه التقارير. ويمكن للمحاكم إنفاذ الاقتضاء بوضع هذه التقارير وتقديمها في غضون ثلاث سنوات. وبالإضافة إلى ذلك، يتعين على أصحاب العمل عند الإعلان عن وظائف شاغرة بيان الحد الأدنى للأجر المتفاوض عليه جماعياً وبيان مدى استعدادها لدفع مبلغ أكبر. وفي حالة الإحلال بهذه القاعدة للمرة الأولى تقوم السلطة المحلية بإصدار إنذار وإذا لم يمتثل رب العمل تُفرض غرامة تصل إلى ٣٦٠ يورو. ويجوز لمكتب أمين المظالم المعني بالمساواة في المعاملة والمجالس التابعة للجنة المعنية بالمساواة في المعاملة في حالات فردية تتعلق بالتمييز المزعوم في الأجور، الحصول على بيانات ذات صلة بأجور موظفين مشاهير من المؤسسة المختصة بالتأمين الاجتماعي. والحد الأدنى للتعويض عن التحرش (الجنسي) يبلغ الآن ١٠٠٠ يورو بدلاً من ٧٢٠ يورو في الماضي. وجرى أيضاً توسيع نطاق الحماية من التمييز ليشمل الأشخاص الذين تعرّضوا للتمييز. نتيجة لصلاهم الوثيقة بشخص يتطلب حماية خاصة (التمييز بالارتباط).

٨- ولقد شارك مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة في المعاملة بصورة فعالة في الأعمال التحضيرية لتعديل القانون الخاص بالمساواة في المعاملة، مما سيؤدي أيضاً إلى تحسين نوعية التوجيه الذي يقدمه المكتب. وحيثما تنشأ أي مشاكل في ما يخص التمييز المباشر أو غير المباشر المتعلق بالدخل، يكون التوجيه بشأن إنفاذ فرادى القوانين مسألة شديدة التعقيد. ويشكل إثبات الوقائع عملية شديدة الصعوبة، إذ إن المعلومات المطلوبة لا تيسر عادة للمتقدمين بالشكاوى حيث تمثل النساء الأغلبية الساحقة.

٩- ويعرّف القانون الاتحادي المتعلق بالمساواة في المعاملة المساواة في المعاملة التي تقصدها الاتفاقية بشأن الخدمة المدنية على المستوى الاتحادي. ومن بين التعديلات التي أُدخلت منذ عام ٢٠٠٥ تستحق النقاط التالية إشارة خاصة: رُفعت حصة المرأة الميَّنة في الأحكام المنظمة لخطة العمل الإيجابية للمرأة من ٤٠ في المائة إلى ٤٥ في المائة؛ وعُدّل تعريف التحرش (الجنسي) ليتواءم مع أحكام تشريعات الاتحاد الأوروبي؛ ومُددت الفترة اللازمة لتقديم الشكاوى بشأن التحرش الجنسي من سنة واحدة إلى ثلاث سنوات. وأدخلت تحسينات مماثلة للتحسينات التي أمكن تحقيقها من خلال التعديل المُدخل على القانون الخاص بالمساواة في المعاملة أي فيما يتعلق بالتمييز المتعدد الوجوه، والاختيار بين الطعن في الفصل عن العمل أو قبول التعويض في حالات الإنهاء التمييزي للخدمة. وأُرسيت أيضاً قاعدة وجوب استخدام لغة محايدة فيما يتعلق بنوع الجنس لدى الإعلان عن الوظائف وفي جميع المراسلات ذات الصلة

بالأمور المتعلقة بالموارد البشرية. وعُدِّل الحكم المتعلق بتكوين اللجان المعنية بالخدمة المدنية كي تستطيع الاستفادة من خبرة المرأة. وعُرِّف حق المرأة في المشاركة في أعمال اللجان بصورة واضحة. ووُسِّع نطاق القاعدة التي تنظِّم تمثيل المصالح من جانب الهيئات أو المنظمات غير الحكومية في إجراءات الدعاوى المرفوعة أمام اللجنة الاتحادية للمساواة في المعاملة بحيث تشمل حالات التمييز بسبب نوع الجنس.

١٠- وتضطلع اللجنة الاتحادية المعنية بالمساواة في المعاملة بأعمالها من خلال مجلسين: تُسند إلى المجلس الأول المسؤولية عن المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة، ويتولى المجلس الثاني حماية المساواة في المعاملة بغض النظر عن الأصل الإثني أو الدين أو المعتقد أو التوجُّه الجنسي. ومن ثم تقع على الموظفين المكلفين بالمساواة في المعاملة العاملين في الوزارات الاتحادية والهيئات الإدارية العليا والمؤسسات المجرّدة من الصلاحيات التي يتعين عليها مع ذلك الامتثال لأحكام القانون الاتحادي المتعلق بالمساواة في المعاملة مسؤولية تناول جميع حالات التمييز.

١١- ومنذ الأول من آذار/مارس ٢٠١١ دخل حيز التنفيذ تعديل أُدخِل على القانون الاتحادي المتعلق بالمساواة في المعاملة<sup>(٥)</sup> يقتضي من الحكومة الاتحادية وضع تقارير سنوية عن الإيرادات ونشرها في صفحة الاستقبال للمستشارية الاتحادية. والهدف من هذا التعديل هو القضاء على أوجه التفاوت في الأجر تبعاً لنوع الجنس في الخدمة المدنية على المستوى الاتحادي. وعلى الرغم من أن فوارق الدخل بين الرجل والمرأة ليست كبيرة مثل القطاع الخاص فهي تبلغ ١٦ في المائة. وقد رُفِع قدر التعويض عن التحرش (الجنسي) إلى ١٠٠٠ يورو.

١٢- وتشكل الخبرة العملية المكتسبة لدى إنفاذ التشريعات المتعلقة بالمساواة في المعاملة وكذلك خبرات الهيئات الممثلة للمصالح الأساس لعملية التقييم المتواصل. ويشمل هذا أيضاً التقرير بشأن إنفاذ قانون المساواة في المعاملة (التقرير بشأن المساواة في المعاملة المتعلق بالقطاع الخاص) الذي يقدّم إلى البرلمان كل سنتين. ويعود تاريخ التقرير الأخير إلى عام ٢٠١٠<sup>(٦)</sup>. ويبيّن التقرير الأخير بشأن المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالخدمة المدنية على المستوى الاتحادي (٢٠١٠)<sup>(٧)</sup> للمرة الأولى فوارق الدخل حسب نوع الجنس.

١٣- وفي الفترة من ٢٠٠٨ إلى ٢٠٠٩، قام المكتب المعني بالمساواة في المعاملة بمعالجة مجموع قدره ٦٦١٢ استفساراً ومشاوراً في حالات تتعلق بالتمييز حسب نوع الجنس في مجال السلع والخدمات. ويقوم المكتب بنشر دراسات حالة إفرادية غفل من الاسم في تقريره بشأن الأنشطة وفي رسالته الإخبارية الإلكترونية وكذلك في صفحة استقباله تحت عنوان "قضية هذا الشهر". ومن أجل ضمان الشفافية يتم إغفال الأسماء فيما يخص آراء الخبراء

(٥) الجريدة الرسمية للقوانين الاتحادية المجلد الأول، العدد ٦/٢٠١١.

(٦) [www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=41942](http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=41942)

[www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=41943](http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=41943)

(٧) [www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=41829](http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=41829)

وتنتج دراسات الحالة الإفرادية لجميع المجالس التابعة للجنة المعنية بالمساواة في المعاملة وكذلك اللجنة الاتحادية المعنية بالمساواة في المعاملة ثم تُعرض على موقع الويب للمستشارية الاتحادية وكذلك في شبكة المعلومات القانونية للحكومة الاتحادية. وإذا لم يتوافق أي حكم صادر عن المحكمة مع الاستنتاجات التي خلصت إليها اللجنة المعنية بالمساواة في المعاملة يجب إبداء الأسباب المبررة لذلك.

١٤- ويقدم الفريق العامل المشترك بين الوزارات والمعني بالمساواة في المعاملة المشورة للحكومة الاتحادية بشأن جميع الأمور الأساسية فيما يتعلق بالمساواة في المعاملة والنهوض بالمرأة.

### الرد على التعليقات الختامية التي أُبديت في الفقرتين ١٣ و ١٤

#### الاستمرارية في السياسات وخطط العمل الوطنية المتعلقة بالمساواة

١٥- تمشياً مع أهمية وألوية السياسات المتعلقة بالمرأة والمساواة في النمسا أُسندت إلى أعضاء حكوميين ممن يشغلون مراكز وزارية مهمة تنسيق السياسات المتعلقة بالمرأة منذ عام ١٩٩٠. وشكّل الوزير المختص بشؤون المرأة مرة أخرى جزءاً من المفتشية الاتحادية منذ عام ٢٠٠٧. ورُفعت بصورة مستمرة الميزانية المتاحة للوزير المعني بشؤون المرأة في الفترة قيد البحث حتى يتسنى له زيادة التمويل المخصص للمشاريع المتعلقة بالمرأة على نطاق كبير. ورُفعت الموارد المخصصة في الميزانية لهذا الدعم بما يزيد على ٦٠ في المائة منذ عام ٢٠٠٤ حيث بلغت ٥ ٣٤٢ ٠٠٠ يورو في عام ٢٠١٠. وتمثل هذه المخصصات أداة هامة لبلوغ هدف تعزيز مركز النساء والفتيات في المجتمع. وتشمل المجالات المتنوعة والمجموعات المستهدفة المتباينة لهذه المشاريع الممولة على سبيل المثال تقديم المشورة للفتيات والنساء وتوفير الدورات الدراسية والحماية من التمييز ومنع العنف وتقديم برامج للنساء ذوات الاحتياجات الخاصة والمهاجرات وما إلى ذلك.

١٦- وقد عقدت الحكومة، ببرنامجهما الحكومي (٢٠٠٨-٢٠١٣)، العزم على القيام جنباً إلى جنب مع الشركاء الاجتماعيين بوضع "خطة عمل وطنية بشأن المساواة بين الجنسين في سوق العمل" (NAP) وبذا يتم وضع حد لوضع المرأة السيئ. وشاركت جميع الوزارات والشركاء الاجتماعيون والخبراء في مجال التعليم والأوساط التجارية والمنظمات المعنية بالإدارة والسياسات وكذلك المنظمات غير الحكومية في إعداد خطة العمل الوطنية هذه (انظر الرد على الفقرتين ١٩ و ٢٠).

١٧- واعتمد مجلس الوزراء "خطة العمل الوطنية الثانية المناهضة للاتجار بالبشر" في ٢٥ أيار/مايو ٢٠٠٩ (للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر الرد على الفقرتين ٢٥ و ٢٦).

١٨- وعرضت على البرلمان في ٢٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨ "خطة العمل الوطنية لمكافحة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث والقضاء عليها في النمسا" (انظر الاستجابة للفقرتين ٢٣ و ٢٤).

١٩- واعتمدت في آب/أغسطس ٢٠٠٧ "خطة العمل الوطنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥" (انظر المادة ٣).

٢٠- وبغية تنفيذ استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني على الصعيد الوطني أنشئ فريق عامل فيما بين الوزارات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني - ووضع الميزانيات منذ عام ٢٠٠٠ ويتألف هذا الفريق العامل الذي يرأسه الوزير المعني بشؤون المرأة من ممثلين لجميع الوزارات والهيئات الإدارية العليا. وتشمل المهام والأهداف بوجه خاص تبادل المعلومات والمبادرات المتعلقة بأفضل الممارسات في مختلف الوزارات، ووضع معايير لتنفيذ مبدأ تعميم مراعاة المنظور الجنساني وما إلى ذلك (انظر المادة ٢).

## الرد على التعليقات الختامية التي أبدت في الفقرتين ١٥ و ١٦

### رصد التقدم المحرز

٢١- يتم التحقق من الرصد والتقييم المنتظمين للتقدم المحرز في تنفيذ القوانين والاستراتيجيات والخطط من أجل تعزيز المساواة وتقييم آثارها عن طريق تقارير منتظمة تقدم إلى البرلمان (أي التقارير المقدمة بشأن الامتثال للقوانين المتعلقة بالمساواة في المعاملة) والتقارير المتعلقة بالتقييم على النحو المنصوص عليه في خطط العمل الوطنية وغيرها من التقارير والدراسات. ونُشر تقرير شامل بشأن حالة المرأة<sup>(٨)</sup> في عام ٢٠١٠. وفي هذا السياق، تقوم المنظمات غير الحكومية العاملة بنشاط في العديد من المجالات المختلفة المتعلقة بالسياسات الخاصة بالمرأة والمساواة بدور حيوي مثل تبادل الآراء بشأن التطورات والمشاكل وكذلك التعاون بشأن مواضيع تقنية معينة أو في إطار مشاريع يجري تنفيذها بصورة منتظمة. ومن الأمثلة على ذلك الحوار مع المجتمع المدني في إعداد هذا التقرير.

٢٢- وفيما يخص الآليات المتعلقة بتنسيق التدابير مع الأقاليم الاتحادية في تنفيذ الاتفاقية نود أن نوجه الانتباه إلى حقيقة أن النمسا قد أدرجت الاتفاقية في دستورها مما يعني أن الأقاليم الاتحادية يقع عليها أيضاً التزام إنفاذها. ولا تتمتع الحكومة الاتحادية بأي سلطة في ما يخص التأثير مباشرة على أمور تندرج ضمن نطاق مسؤوليات الأقاليم الاتحادية. غير أنه تُعقد اجتماعات دورية مع ممثلي الأقاليم الاتحادية والحكومة الاتحادية يجري خلالها مناقشة مسائل غير محدودة (يُطلق عليها التنسيق فيما يتعلق بحقوق الإنسان). ويتم أيضاً ضمان تبادل

(٨) [www.frauen.bka.gv.at/site/7207/default.aspx](http://www.frauen.bka.gv.at/site/7207/default.aspx)

المعلومات بشأن الأنشطة والشواغل المتعلقة بالسياسات فيما يخص المرأة على المستويين الاتحادي والأقاليم الاتحادية عن طريق اجتماعات عدة تُعقد كل عام بين الوزير المعني بشؤون المرأة ومكاتب المرأة والموظفين المكلفين بشؤون المساواة التابعين لحكومات الأقاليم الاتحادية والإدارات على مستوى البلديات والسياسيين على مستوى الأقاليم الاتحادية المنوطين بقضايا المرأة وكذلك ممثلي مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة في المعاملة.

## الرد على التعليقات الختامية التي أبدت في الفقرتين ١٧ و ١٨

### التدابير المتخذة للتغلب على القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس

٢٣- تساعد أغلبية التدابير التي تناولها الوصف في هذا التقرير أيضاً على التغلب على المواقف التقليدية إزاء الأدوار المتعلقة بنوع الجنس. من ذلك مثلاً دور الرجل بوصفه العائل لأسرته. يرجى الاطلاع أدناه على وصف لبعض الأنشطة المحددة.

٢٤- لقد أُدرج المبدأ التعليمي وهو "التعليم من أجل المساواة بين الرجل والمرأة" في مناهج دراسية أخرى: ففي عام ٢٠٠٤ أُدرج في المناهج الدراسية لمعهد إعداد معلمي رياض الأطفال وكذلك في المناهج الدراسية بكليات الزراعة وعلوم الغابات. وفي عام ٢٠٠٧ أُدرج المبدأ في المناهج الدراسية للمدارس الثانوية للأعمال الهندسية والفنون والحرف.

٢٥- ولعدة سنوات ركزت المشاريع الرامية إلى النهوض بحالة البنين على منع العنف وعلى تشجيع المهن غير النمطية. ووضع تصور للاحتفال بيوم نموذجي للبنين في المدارس وقامت عدة وزارات ومؤسسات تعليمية ومراكز استشارية للرجال بتنظيمه دورياً منذ عام ٢٠٠٨. والهدف من هذا اليوم هو إثارة اهتمام البنين في المجموعة العمرية التي تتراوح ما بين ١١ و ١٦ عاماً تقريباً بالحرف والمهن غير التقليدية، لا سيما في مجالات التعليم والتمريض. وأجريت دراسات عن "الاستراتيجيات المتعلقة بتوسيع نطاق التدريب المهني للناشئين" ومعدلات الانقطاع عن الدراسة للتلاميذ الذكور في إعداد معلمي المدارس الابتدائية" في عام ٢٠١٠. وتُعد الآمال على أن تُسهم نتائج هذه الدراسات في أن تجتذب معاهد إعداد المعلمين اهتمام الطلبة الذكور مرة أخرى.

٢٦- وفي إنشاء بوابة "نوع الجنس والتعليم"<sup>(٩)</sup> على شبكة الويب والنشرة الإخبارية الإلكترونية فيما يخص التعليم والمساواة "schug"<sup>(١٠)</sup> بغرض إثارة وعي المعلمين والمعلمين الأوائل والمشرفين في المدارس بالقضايا المتعلقة بنوع الجنس. وتركز المؤتمرات والندوات الإقليمية التي تُعقد في جميع أنحاء النمسا على المدارس التي تراعي الفوارق بين الجنسين وعلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

(٩) [www.gender.schule.at](http://www.gender.schule.at)

(١٠) [www.bmukk.gn.at/schulen/unterricht/ba/schug\\_newsletter.xml](http://www.bmukk.gn.at/schulen/unterricht/ba/schug_newsletter.xml)



٢٧- وكُرِّست "الأيام المخصصة للمساواة الجنسانية" في المدارس التي بدأ العمل بها بناء على مبادرة مشتركة من عدة وزارات لمواضيع "القوالب النمطية المتعلقة بالأدوار ومنع العنف" في عام ٢٠٠٧ و"الهجرة ونوع الجنس" في عام ٢٠٠٨. ويجري تنفيذ هذه المبادرة التي أُطلق عليها "نوع الجنس مسألة آنية الأهمية". والمأمول أن تُشجّع هذه المبادرة التصورات بشأن القوالب النمطية الجنسانية.

٢٨- ومنذ عام ٢٠٠١، قامت جميع الأقاليم الاتحادية للمرة الأولى بتنظيم يوم الابنة أو يوم البنات. ومنذ هذا التاريخ يسعى يوم البنات إلى إثارة اهتمام البنات بالحرف والمهن التقنية والموجهة نحو المستقبل. ومنذ عام ٢٠٠٦ يُنظم أيضاً يوم للبنات في الخدمة المدنية على المستوى الاتحادي<sup>(١١)</sup>. وتناول اجتماع بعنوان "من الذي يرتدي البنطال في الصحافة؟" (٢٠٠٧) الفرص المهنية للصحفيات والفرص المتاحة لمن لممارسة التأثير. ونُشرت النتائج التي خلص إليها تقييم خاص لحالة المرأة في الصحافة<sup>(١٢)</sup>. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠ نُظم مؤتمر دولي يتناول موضوع "التحيز ضد المرأة في مجال الإعلان".

٢٩- وتُمنح جائزة كيث لايتبير للمراة والبحوث الجنسانية فضلاً عن خمس جوائز أخرى باسم كيث لايتبير كل عام. وهذه الجائزة تُحبي ذكرى حياة وعمل كيث لايتبير عالمة الاقتصاد الوطني وهي تُمنح اعترافاً بالإنجازات الباهرة التي تحققت في مجال العلوم الاجتماعية والفنون والثقافة فضلاً عن الحركة النسائية والجهود المبذولة لتحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين<sup>(١٣)</sup>.

## الرد على التعليقات الختامية التي أُبديت في الفقرتين ١٩ و ٢٠

### خطة العمل الوطنية للمساواة بين الجنسين في سوق العمل

٣٠- بُذلت جهود سياسية مكثفة من أجل وضع حد لوضع المرأة السيئ في سوق العمل. وازداد عدد النساء العاملات بنسبة ٩,٤ في المائة في الفترة ما بين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٩ بالمقارنة مع زيادة قدرها ٣,١ في المائة للرجال<sup>(١٤)</sup>. ويمكن أن يُعزى ارتفاع معدل العمالة في المقام الأول إلى ازدياد عدد الوظائف لبعض الوقت. ولا تشكل النساء سوى نحو ٣٥ في المائة من نسبة الموظفين لكل الوقت. والفرص المتعلقة بالوظائف في مختلف المجالات المهنية وفي مختلف القطاعات الاقتصادية وفي المراكز المختلفة غير متساوية فيما يخص النساء والرجال. وقد

(١١) [www.frauen.bka.gv.at/site/4451/default.aspx](http://www.frauen.bka.gv.at/site/4451/default.aspx)

(١٢) [www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=25685](http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=25685)

(١٣) [www.bka.gv.at/site/5558/default.aspx](http://www.bka.gv.at/site/5558/default.aspx)

(١٤) الموظفون الذين يخضعون خضوعاً تاماً لاشتراكات الضمان الاجتماعي، دون الأشخاص الذين يتلقون علاوات رعاية الطفل، دون الأشخاص في الخدمة العسكرية.

خُفِّضَ الفارق المتعلق بنوع الجنس في معدلات الأجر بالساعة (الذي يقل عن ٢٥,٤ في المائة بالنسبة للمرأة في عام ٢٠٠٩)<sup>(١٥)</sup>. ونتيجة للأزمة المالية والاقتصادية التي حدثت في عام ٢٠٠٩ انخفض عدد وظائف كل الوقت بالنسبة للمرأة، بينما ازداد العمل لبعض الوقت إلى جانب ظواهر أخرى. وفي عام ٢٠٠٩، ازداد معدل البطالة للإناث بنسبة ضئيلة لكن منذ ربيع ٢٠١٠ صار معدل الانخفاض في البطالة أكثر بطئاً بالنسبة للمرأة مقارنة بالرجل.

٣١- وقدم الوزير الاتحادي المعني بشؤون المرأة والخدمة المدنية "خطة العمل الوطنية فيما يخص المساواة بين الجنسين في سوق العمل"<sup>(١٦)</sup> في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠. وتقدم خطة العمل هذه تعريفاً لأربعة أهداف استراتيجية وميادين عمل ذات أولوية هي:

(أ) تنويع المسارات التعليمية والاختيارات الوظيفية والتوجُّه المهني الذي يراعي الفوارق بين الجنسين؛

(ب) زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة مع إيلاء تشديد خاص على العمالة لكل الوقت (بعدة طرق منها تقليل الفوارق المتعلقة بنوع الجنس في العمالة ودعم الفترات الانتقالية من العمل لبعض الوقت إلى العمل لكل الوقت والارتقاء بمهارات المرأة واتخاذ تدابير تستهدف تيسير التوفيق بين التزامات العمل والالتزامات الأسرية)؛

(ج) زيادة النسبة المتوية للنساء في المناصب القيادية؛

(د) تقليل فوارق الأجر بين الجنسين.

٣٢- ومن المعترزم تحقيق هذه الأهداف عن طريق ٥٥ تدبير عملي. ويرد أدناه وصف بالنهج كل على حدة:

(أ) مكافحة القوالب النمطية لأدوار المرأة والرجل وتوسيع نطاق الخيارات المهنية/الفنية والتعليمية للشابات وتيسير وصول المرأة للمجالات غير النمطية وتعزيز الكفاءة الجنسانية للمعلمين في برامج التطوير الدراسي وفي إدارة الشؤون المدرسية؛

(ب) كسر الحواجز المفروضة على المشاركة في القوى العاملة ودعم وتوفير الحوافز من أجل تعزيز عمالة الإناث وتشجيع التعليم اللاحق من خلال توفير طائفة متنوعة من الخيارات التقنية والفرص الوظيفية الأفضل والبنى التحتية الإضافية وغيرها من التدابير التي من شأنها أن تسمح للأشخاص العاملين بالتوفيق بين الالتزامات الوظيفية والأسرية بهدف تحقيق المساواة بين الجنسين؛

(١٥) المؤشر الهيكلي للاتحاد الأوروبي "فوارق الأجر بين الجنسين". المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية.

(١٦) German: www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=40025 English: www.bka.gv.at/DocView.axd?

.CobId=42528

(ج) زيادة حصة المرأة في مجال التدريب المتقدم داخل الشركات وزيادة عدد النساء في الهيئات الإشرافية للشركات التابعة للقطاعات الخاص والعام وكذلك في هيئات إدارة الجامعات، وتأهيل النساء لشغل مناصب قيادية واتخاذ إجراءات إيجابية في الشركات وفي الخدمة العامة على المستوى الاتحادي؛

(د) زيادة الشفافية فيما يخص الأجور في المؤسسات وتحسين جمع البيانات وتجهيزها وتوفير المعلومات بشأن جداول الأجور فيما يخص الداخلين الجدد إلى سوق العمل وإجراء الدراسات التحليلية ودعم تقييم الوظائف الخالية من التمييز ورفع مستوى الوظائف في مجالات الخدمة الاجتماعية مثل رياض الأطفال.

٣٣- ولهذا الغرض، سيتم استخدام عدد من الأدوات منها المشورة المهنية الإلزامية في الصنفين الدراسيين السابع والثامن ومراجعة المناهج الدراسية ومواد الدراسة التي يجري تدريسها من أجل القضاء على القوالب النمطية، مع التأكيد بصفة خاصة على البنات من أسر المهاجرين واتخاذ تدابير مناسبة في مجال التدريب الأساسي والمتقدم المعلمين ومواصلة التوسع على الصعيد الوطني لمرافق رعاية الأطفال وتشجيع الإجازة الوالدية أو اتباع أحدث تعديل أُدخل على القانون الخاص بالمساواة في المعاملة الذي ينص على فرض التزام قانوني على الشركات بوضع تقارير عن الإيرادات. وتمثل خطة العمل الوطنية لتوصيات اللجنة (ولا سيما التوصيات الواردة في الفقرات ١٧ إلى ٢٢ والفقرتين ٢٧ و ٢٨) وقدم ممثلو المجتمع المدني، بما في ذلك المنظمات غير الحكومية مساهمات قيّمة في وضع خطة العمل الوطنية.

٣٤- وإقرار دفع أجر إضافي عن العمل الإضافي الذي يقوم به العمال لكل الوقت اعتباراً من الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ يشكل خطوة هامة على الطريق نحو تحقيق المساواة في المعاملة. ويمثل هذا المبلغ الإضافي منحة بنسبة ٢٥ في المائة عن كل ساعة عمل إضافية. وكان الحافز وراء اتخاذ هذا الترتيب هو الرغبة في أن يتيسر للعاملين لبعض الوقت تخطيط حياتهم الخاصة والتصدي لتحويل الوظائف لكل الوقت إلى وظائف لبعض الوقت. ومع استثناءات قليلة كان يحق للموظفين لكل الوقت دائماً الحصول على منحة للعمل الإضافي نسبتها ٥٠ في المائة.

٣٥- وقامت دراستان بتحليل التفاوت في الأجر حسب نوع الجنس عن طريق مجموعة من المؤشرات في عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩. وخلصت النتائج إلى أن الفارق في الدخول يبدأ بالفعل بالنسبة للداخلين الجدد في سوق العمل مما يشكل مساهمة كبيرة في إجمالي فارق الأجور بين الجنسين. أما الأسباب الهامة الأخرى للتفاوت في الدخول بين الرجال والنساء فهي أوجه عدم المساواة في الترقى الوظيفي وحالات الانقطاع عن العمل بسبب الفترات المتعلقة برعاية الطفل.

٣٦- وينظّم مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة في المعاملة حلقات عمل للقائمين على تصحيح الحسابات في الهيئات الممثلة للمصالح وفي الشركات التي تجمع بين تقديم معلومات

شاملة عن الأحكام القانونية ذات الصلة ووصف للحالات العملية والتعليمات المتعلقة بتوضيح الفوارق بين الدخل.

٣٧- ونظمت دورة تدريبية أخرى تهدف إلى تعزيز الاقتدار المهني للأخصائيين في شؤون المساواة في الأجر، وعُقدت في عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ ثلاث حلقات دراسية من هذا النوع. وتناول أحد عناصر هذه الدورة التدريبية التوجيه بوصفه أداة لتحقيق المساواة للمهاجرات. وفي خريف عام ٢٠٠٩ وُجّهت حملة بعنوان "المساواة = الإنصاف" ركّزت على مسألة الأجر المتساوي عن العمل المتساوي.

٣٨- واعتمدت دائرة الخدمة العامة النمساوية الاستراتيجية الملزمة بوجود السعي إلى تحقيق المساواة من جميع الوجوه. وفي عام ٢٠٠١ بدأ العمل بمبدأ ضرورة إنفاق نسبة ٥٠ في المائة من موارد الميزانية المخصصة للسياسات العامة المتعلقة بسوق العمل للنساء؛ لكنه بالنظر إلى الأزمة الاقتصادية التي أدت إلى زيادة معدلات بطالة الذكور لم يتسنّ تحقيق هذا الهدف بالكامل في عام ٢٠٠٩. وأنفقت نسبة تبلغ ٤٨,٤ في المائة (٤٧٢,٩ مليون يورو) (باستثناء العمل لفترات قصيرة) من الميزانية المخصصة لنوع الجنس على النساء في عام ٢٠٠٩. وفي عام ٢٠٠٧ أنفقت نسبة ٤٩,٤ في المائة من هذه المخصصات التي تمت زيادتها بنسبة ٢٠ في المائة في ذلك العام على النساء مقارنة بنسبة ٥٢,٣ في المائة في عام ٢٠٠٨.

٣٩- ومن الأهداف الأساسية لتوجّه النمسا نحو المساواة في سياساتها المتعلقة بسوق العمل تيسير سبل وصول النساء والفتيات إلى جميع المهن والحرف والمناصب. وتقدم مراكز المعلومات المهنية التابعة لدائرة الخدمة العامة الدعم للنساء والفتيات في اختيارهن لمهنة أو حرفة. وبالتعاون مع المراكز المعنية بتقديم المشورة للنساء والفتيات تقدّم دائرة الخدمة العامة برامج للتوجيه الوظيفي الخاص. وبالإضافة إلى ذلك يشكّل الارتقاء بمهارات المتعطلات عن العمل اللائح يفتقرن إلى المؤهلات المطلوبة أو اللائح لديهن مؤهلات لم تعد مطلوبة في سوق العمل أحد الأنشطة الرئيسية لدائرة العمل العام. وبدأ تنفيذ برنامج خاص للنهوض بالمرأة بعنوان "FiT" ("المرأة في مجال الحرف والتكنولوجيا") في عام ٢٠٠٦ ويقدم هذا البرنامج تدريباً معتمداً في مجال التكنولوجيا والمهن والحرف. وفيما يخص المهن المتعلقة بالرعاية الصحية والتعويض تركز أيضاً على منح مؤهلات أعلى للأشخاص الذين يعملون بالفعل في هذا القطاع. وشهد عام ٢٠١٠ بداية مرحلة تجريبية لبرنامج عمل إيجابي آخر في بعض الأقاليم الاتحادية: أقيمت مراكز مهنية للمرأة تقدّم فرصاً للارتقاء بمهارات النساء. وأُتيح خيارات لإعادة الاندماج في سوق العمل: انظر الرد على الفقرتين ٢١ و ٢٢.

٤٠- وكأمثلة من الأقاليم الاتحادية: نظمت في عام ٢٠١٠ مسابقة LILITH الهدف منها حفز الفتيات على التفكير في مستقبلهن الوظيفي وعُقدت هذه المسابقة في كارينثيا للمرة السادسة. وابتداءً من عام ٢٠٠٧ ينظم مؤتمر عن التوجّه المهني العادل فيما بين الجنسين بالتعاون مع مركز كلاغنفورت للفتيات كل عامين. ويمكن للمدارس الثانوية التي حققت إنجازات خاصة في مجال

التوجيه المهني الذي يراعي الفوارق بين الجنسين التقدم للحصول على علامة الجودة للتوجيه الوظيفي التي بدأ العمل بها في عام ٢٠٠٩ (يرجى الاطلاع على المادة ١٠).

### كفالة الضمان الاجتماعي ومكافحة خطر تعرّض النساء لخطر الفقر

٤١- إن تحسين أو كفالة الضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية المناسبة للمستنات، لا سيما أولئك اللائي يحصلن على الحد الأدنى أو لا يحصلن على أي معاشات تقاعدية أو النساء اللائي لن يحصلن على هذه المعاشات في المستقبل فضلاً عن تسوية المعاشات التقاعدية التي تحصل عليها النساء بالرجال يشكل أحد التحديات الكبرى للسياسة الاجتماعية في النمسا. وكان متوسط المعاش التقاعدي (بما في ذلك المبالغ التكميلية) ١٠٠ يورو في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، حيث كان متوسط المعاشات التقاعدية للرجال يبلغ نحو ٤٣٦ يورو بينما يبلغ المتوسط ٨٥٣ يورو للنساء.

٤٢- وأتاح تنفيذ "خطة طوعية لتجزئة المعاشات التقاعدية" (في عام ٢٠٠٥) لفترات رعاية الطفل المزيد من الفرص المتاحة للنساء للحصول على معاشات تقاعدية للمسنين. ومنذ عام ٢٠٠٥ تتم مراجعة فترات رعاية الطفل من أجل تقدير المعاشات التقاعدية للنساء. ومنذ ذلك الحين توضع في الاعتبار الفترات التي تبلغ أربع سنوات بالنسبة لكل طفل لدى تقدير استحقاقات المعاشات التقاعدية على أساس إيرادات الاشتراكات. ويزداد هذا الأساس كل عام<sup>(١٧)</sup> وفي عام ٢٠١٠ بلغ ١٥٢٨,٨٧ يورو شهرياً. وفي الأول من تموز/يوليه ٢٠٠٧ جرى تحسين النظام الطوعي للمعاشات التقاعدية فيما يخص الأشخاص الذين يقومون بتمريض أفراد أسرهم الذين يحتاجون إلى الرعاية. وفي عام ٢٠٠٩ أقر التزام الدولة الاتحادية بتمويل جميع اشتراكات التأمين لفترة زمنية غير محدودة فيما يخص الأشخاص المشمولين بالتأمين الطوعي للمعاشات التقاعدية الذين يقومون برعاية أفراد أسرهم الذين يحتاجون إلى الرعاية من فئة الرعاية ٣ وما بعدها<sup>(١٨)</sup>.

٤٣- والنساء من بين الفئات الرئيسية التي يوجّه إليها الاهتمام في محاربة الفقر. وفيما يخص النساء القادرات على الاشتغال بعمل مربح يُعد الحصول على وظيفة ذات دخل يؤمن لهن سبل العيش الوسيلة الرئيسية لتجنب الفقر. والحصول على عمل لكل الوقت بوجه خاص يعني أن احتمال تعرّض المرأة لخطر الفقر أقل. وبفضل تحسين الخيارات المتاحة فيما يخص إعالات رعاية الأطفال تيسر دخول الأمهات إلى سوق العمل مرة أخرى. كما أن تعجيل خطى إنشاء مرافق رعاية الأطفال ودور المسنين وفرت للنساء فرص وظيفية أفضل. وتضاعف على مدى العقد الماضي عدد الأماكن المتاحة في مرافق رعاية الطفل بالنسبة للأطفال ممن هم دون الثالثة من العمر.

(١٧) القانون المعدّل لقانون الشؤون الاجتماعية لسنة ٢٠٠٧.

(١٨) القانون المعدّل الثاني لقانون الشؤون الاجتماعية لسنة ٢٠٠٩.

٤٤ - وقد أسهمت طائفة متنوعة من التدابير المتخذة في مختلف المجالات في تقليل الفوارق بين الرجال والنساء في معدلات التعرّض للفقر. وفي عام ٢٠٠٠ كانت نسبة ١٤ في المائة من النساء و ٩ في المائة من الرجال تتعرض لخطر الفقر أما في عام ٢٠٠٨ فقد بلغت هذه المعدلات ١٣,٥ في المائة للنساء و ١١,٢ في المائة للرجال.

٤٥ - ومقارنة بالرجال تتعرض النساء دائماً بغض النظر عمّا إذا كنّ يحصلنّ على معاشات أم لا لخطر الفقر، لا سيما عندما يعيشنّ دون شريك. ومع العمل بنظام الحد الأدنى للدخل بُدلت جهود لمكافحة عدة أمور منها ارتفاع خطر تعرّض الأسر الوحيدة الوالد للفقر. وفي إطار النظام الجديد تحصل الأمهات الوحيدات (أو الآباء) اللائي يحقّ لهن الحصول على حد أدنى للدخل على استحقاقات أعلى مما كان الحال. بموجب القوانين الاجتماعية للأقاليم الاتحادية. ومنذ أوائل عام ٢٠١١ يُنفذ نظام الحد الأدنى للدخل بعد تقصي الإمكانات المادية في جميع أنحاء النمسا (في إطار اختصاص الولايات الاتحادية). وفي عام ٢٠١١ يبلغ الحد الأدنى لغير المتزوجين وللوالدين الوحيدين ٧٥٣ يورو (١٢ مرة سنوياً). وبالإضافة إلى ذلك يحق لكل بالغ التقدم بطلب للحصول على هذه الإعانة بغض النظر عن كونه/كونها شريكاً وهو ترتيب سيعود بالنفع على المرأة في المقام الأول. ويُشمل بموجب اللوائح التنظيمية المتلقون للحد الأدنى من الدخل بعد تقصي الإمكانات المادية في نظام التأمين الصحي<sup>(١٩)</sup>. وسيحصلون الآن أيضاً على "بطاقة إلكترونية" بدلاً من قسيمة الدفع الصحية التي كانت تُقتضى من قبل.

## الرد على التعليقات الختامية التي أُبديت في الفقرتين ٢١ و ٢٢

### التوفيق بين المهام الأسرية والعمل بالنسبة للرجال والنساء

٤٦ - تتخذ خطوات هامة فيما يخص توسيع نطاق مرافق رعاية الطفل وإشراك الرجل في الأعمال المنزلية وفي المهام الأسرية. ويتمثل الهدف أيضاً في تشجيع مشاركة الأمهات والآباء على قدم المساواة في العمل المُدر للدخل وفي مسؤوليات رعاية الأسرة والأعمال المنزلية. وفي عام ٢٠١٠ عُدّل نظام إعانة رعاية الطفل بحيث ينص على صيغتين جديدتين قصيرتي المدة<sup>(٢٠)</sup>. ومن ثم تتاح اليوم ٤ صيغ للحصول على مبلغ إجمالي وصيغة واحدة ترتبط بالدخل. وإذا وضعنا في الاعتبار إجمالي عدد الأطفال الذين وُلدوا في الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ أو بعد ذلك يتبين أنه في التاريخ المرجعي وهو ٣٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ حَبّدت نسبة تتجاوز ١٢ في المائة من مجموع المتقدمين بطلبات الحصول على إعانات رعاية الطفل المرتبطة بالدخل وفضّلت نسبة ٤,٦ في المائة صيغة الحصول على مبلغ إجمالي قصير المدى. وبالتالي

(١٩) الجريدة الرسمية للقوانين الاتحادية، المجلد الثاني، العدد ٢٦٢/٢٠١٠.

(٢٠) فترة العلاوة القصوى: حتى الشهر الثاني عشر إذا كان كلا الأبوين يعملان لبعض الوقت حتى نهاية الشهر الرابع عشر للطفل.

فضّلت نسبة تقرب من ١٧ في المائة من هؤلاء الآباء واحدة من الصيغتين الجديديتين قصيرة المدى. وبلغت نسبة الآباء الذين حصلوا على إعانات مرتبطة بالدخل لرعاية الطفل في التاريخ المرجعي نحو ٦,٤ في المائة تقريباً. وكانت نسبة الآباء الذين حصلوا على إعانة رعاية الطفل بمبلغ إجمالي قصير الأجل أعلى إذ إنّها بلغت نحو ٨,٩ في المائة تقريباً.

٤٧- وفي الأول من تموز/يوليه ٢٠٠٤ أُقر منح استحقاق قانوني للعمل لبعض الوقت فيما يخص الآباء الذين يعملون في الشركات التي يتجاوز عدد موظفيها ٢٠ موظفاً، شريطة أن تكون مدة عملهم، بما في ذلك الإجازة الوالدية ثلاث سنوات دون انقطاع. ويحق للوالدين العمل لبعض الوقت حتى العام السابع لميلاد الطفل أو لمدة أطول إذا بدأ الطفل المدرسة في وقت لاحق. ويجوز للوالدين اللذين لا يحصلان على هذا الاستحقاق، بالاتفاق مع صاحب العمل، العمل لبعض الوقت حتى العام الرابع لميلاد الطفل على أقصى تقدير (اتفاق العمل لبعض الوقت). وعلاوة على ذلك، يمكن أن يعرف في الشركات الأصغر حجماً حق الوالد في العمل لبعض الوقت في اتفاق المنشأة. ويحق للوالدين العودة إلى العمل لكل الوقت والتمتع بحماية خاصة من إنذار الفصل والفصل كليهما. ويجوز لكلا الوالدين المطالبة بالعمل لبعض الوقت في نفس الوقت. وحسبما يتضح من أحد التقييمات تبدى اتجاه مؤاتٍ هو أن: عدداً كبيراً نسبياً من الآباء انتفعوا بالعمل لبعض الوقت، على الرغم من أن عددهم يظل ضئيلاً.

٤٨- الرعاية الخيرية الأسرية: تمت زيادة إجمالي مدة الرعاية الخيرية في الأسرة لأي طفل يعاني من مرض شديد الخطورة إلى تسعة أشهر كحد أقصى. ومُنح أيضاً الحق في تمريض أفراد الأسرة المرضى الميؤوس من شفائهم للوالدين بالتبني وللوالدين الكفيلين وكذلك الأطفال غير الأشقاء وأطفال الزواج التساكني ويُمنح أيضاً اعتباراً من عام ٢٠١٠ فصاعداً للشركاء المسجلين ولأطفالهم من حيث المبدأ.

٤٩- السياسات المتعلقة بسوق العمل لإعادة الاندماج في حياة العمل: يُقدّم الدعم للنساء اللواتي تعطلت سيرتهن الوظيفية لأسباب أسرية من خلال خدمات تقديم المشورة بالتعاون مع مراكز تقديم المشورة للمرأة التي تقدّم برامج محددة للارتقاء بالمهارات وإعانات لرعاية الطفل وعلاوات لإعادة الاندماج من أجل تيسير عودتهن إلى حياة العمل. وكمسألة مبدئية يحق أيضاً للأشخاص الذين (لا يزالوا) في إجازة والدية الحصول على تدريب مهني لاحق. و"العودة ثانية مع مستقبل" هو برنامج وُضِع تصوره خصيصاً للنساء ويشتمل على مكونات لإعادة التوجّه وخطة تدريب لاحق ودورات تدريبية أثناء عملية البحث عن عمل. وفي عام ٢٠٠٩، انتفع نحو ٢٩ ١٠٠ من الداخلين الجدد الإناث (بزيادة قدرها + ٦,٣ في المائة مقارنة بعام ٢٠٠٨) من التدابير المتعلقة بالتنوير، لا سيما من دورات الارتقاء بالمهارات (٢١ ٩٠٠). وقد عزّزت الإعانات المخصصة لمرافق رعاية الطفل إنشاء أماكن إضافية في مرافق لرعاية الطفل واستخدام عدد أكبر من مقدمي الرعاية.

٥٠- وفي الفترة من ٢٠٠٨ إلى ٢٠١٠ أتاحت الحكومة الاتحادية مبلغاً إجمالاً قدره ٤٥ مليون يورو لتوسيع نطاق مرافق رعاية الطفل، لا سيما للأطفال دون السادسة من العمر. ومن أجل أن تسنح لجميع الأطفال خيارات التعليم المثلى وأفضل الفرص لبداية طيبة لحياتهم العملية، بغض النظر عن خلفيتهم الاجتماعية - الاقتصادية، أتاحت الحكومة الاتحادية أيضاً مبلغاً قدره ٧٠ مليون يورو لكل روضة أطفال كل سنة دراسية ابتداءً من عام ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٣. وقد رُصدت هذه الاعتمادات لبرامج التنمية المبكرة المجانية والإلزامية لنصف اليوم لمواهب الأطفال المقيدون في المرافق المؤسسية لرعاية الطفل خلال العام الماضي قبل أن يبدأ التعليم الابتدائي الإلزامي. وابتداءً من أيلول/سبتمبر ٢٠١٠ يُعتبر الحضور لنصف اليوم إلزامياً للأطفال من هذه المجموعة العمرية في جميع أنحاء النمسا. وسيجري بصورة منتظمة تقييم آثار هذه الرعاية المجانية وكذلك الالتزام بالمواظبة على هذه المرافق. وبالإضافة إلى ذلك، يتلقى منذ عام ٢٠٠٥ مقدمو الرعاية الخاصة ذوو المرافق الابتكارية اعتمادات يبلغ مجموعها ٧٠٠.٠٠٠ يورو سنوياً يتم صرفها من صندوق موازنة الأعباء الأسرية. واعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩ عُدلت المبادئ التوجيهية حتى يتسنى الحصول على إعانات للاضطلاع ببرامج لرعاية الطفل في الشركات وتدريب المشرفين على الأطفال.

٥١- وعلى مدى السنوات القليلة الماضية ارتفعت معدلات الانتظام في مرافق رعاية الطفل ارتفاعاً كبيراً على الرغم من استمرار الاختلافات الإقليمية الرئيسية من ذلك مثلاً فيما يخص ساعات عمل هذه المرافق. وفي عام ٢٠٠٩، بلغ معدل الانتظام في مرافق رعاية الطفل للمجموعة العمرية من ثلاث إلى خمس سنوات ٨٨,٥ في المائة - باستثناء مربيات الأطفال والأطفال الذين بدأوا الدراسة قبل بلوغ ٦ سنوات. وإذا وُضعت هاتان الفئتان أيضاً في الاعتبار نجد أن المعدل يبلغ ٩١ في المائة. وفي عام ٢٠٠٩، بلغت النسبة المثوية للأطفال الذين تتراوح أعمارهم من الميلاد إلى دون ثلاث سنوات الذين ينتظمون في مرافق رعاية الطفل ١٥,٨ في المائة. وإذا أُضيف الأطفال من هذه الفئة العمرية الذين يتلقون الرعاية من مربيات أطفال نجد أن هذه النسبة تصل إلى نحو ١٨ في المائة.

٥٢- وفي عام ٢٠٠٩ وُضعت الخطة الإطارية لمرافق التعليم الأولي التي تُطبّق في جميع الأقاليم الاتحادية لصالح الأطفال في المجموعة العمرية من الميلاد إلى السادسة من العمر. وتحتوي هذه الخطة الإطارية على تعليمات لموظفي هذه المرافق لضمان أفضل تطور ممكن للأطفال. وبذا فإن أحد المبادئ الأساسية التي يجري تطبيقها هو مراعاة الفوارق بين الجنسين<sup>(٢١)</sup>.

٥٣- ويجري إنشاء المزيد من مدارس اليوم الكامل وتعزيز مرافق رعاية اليوم الكامل جيدة النوعية. وفي ٢٠٠٧-٢٠٠٨ وُجّهت حملة "رعاية اليوم الكامل جيدة النوعية في المدارس": يمكن للمدارس التقدم بطلب الحصول على علامة الجودة بعد تقديم برامجها لرعاية اليوم الكامل لمراقبة النوعية الطوعية.



- ٥٤- وكمثال من الأقاليم الاتحادية: ابتداءً من عام ٢٠١٠ أصبح الانتظام في رياض الأطفال على المستوى البلدي في فيينا بالبحان للأطفال من المجموعة العمرية من الميلاد إلى ست سنوات ولا يُحصّل سوى رسم للوجبات. ويزداد باستمرار عدد المدارس الإلزامية لكل اليوم وتُوفّر رعاية الطفل أيضاً في الأيام التي لا توجد بها دراسة وأثناء الإجازات الدراسية.
- ٥٥- وفي إقليم النمسا السفلي نُفذ "مشروع سياسة الموارد البشرية الموجهة نحو الوالدين والمركزة على الآباء" في الفترة (٢٠٠٨-٢٠١٠) كما أُتخذت التدابير ذات الصلة<sup>(٢٢)</sup>.

## الرد على التعليقات الختامية التي أُبدت في الفقرتين ٢٣ و ٢٤

### منع ومكافحة العنف الموجه ضد المرأة

- ٥٦- إن منع جميع أشكال العنف ضد المرأة ومكافحتها فعلياً من الأهداف ذات الأولوية للحكومة الاتحادية. ويستهدف هذا النهج الشامل بصفة خاصة الحماية من العنف المنزلي ومحاكمة مرتكبي هذه الجرائم وضمان حقوق الضحايا وتقديم الدعم وكذلك المنع والتعاون والتدريب وتقديم المعلومات وإثارة الوعي. وقد أُدخلت تحسينات أساسية على القانون الخاص بالحماية من العنف لسنة ١٩٩٧.
- ٥٧- وينص القانون الثاني الخاص بالحماية من العنف لسنة ٢٠٠٩<sup>(٢٣)</sup> على عدد من التدابير الهامة الأخرى. وقد عُرّف الارتكاب المتكرر للعنف بوصفه جريمة جديدة<sup>(٢٤)</sup> أي الارتكاب المتكرر لأعمال العنف ضد شخص آخر على مدى فترة زمنية ممتدة. والعقوبة الأساسية تصل إلى السجن لمدة ثلاث سنوات بل إنها تتجاوز هذه المدة في حالات محددة بوضوح. وعلاوة على ذلك حُدّدت عقوبات تأديبية أشد صرامة<sup>(٢٥)</sup> على عدة جرائم جنسية. ففيما يخص الجرائم الجنسية تم النص على زيادة مدة الخلو من السوابق أو الاستبعاد القاطع لارتكابها. وينطوي القيام عن علم بالوصول إلى العروض الإباحية للقصر على شبكة الإنترنت على احتمال التعرّض لعقوبة السجن. وأصبحت العقوبات المتنوعة التي تُفرض على نشر مثل هذه الصور أشد صرامة<sup>(٢٦)</sup>. ووسّع نطاق الوقائع التي تشكل جريمة الرق<sup>(٢٧)</sup> لتشمل الحرمان من الحرية الشخصية في شكل الرق أو ظروف شبيهة بالرق.

(٢٢) [www.no.e.gv.at/Gesellschaft/Soziales/Frauen/Vereinbarkeit/Vereinbarkeit.html](http://www.no.e.gv.at/Gesellschaft/Soziales/Frauen/Vereinbarkeit/Vereinbarkeit.html)

(٢٣) الجريدة الرسمية للقوانين الاتحادية، المجلد الأول، ٤٠/٢٠٠٩.

(٢٤) المادة ١٠٧ ب من القانون الجنائي.

(٢٥) المادة ٢٠٢، الفقرة ١، المادة ٢٠٥، الفقرة ١ والمادة ٢١٤، الفقرة ٢ من القانون الجنائي.

(٢٦) المادة ٢٠٧ أ، الفقرة ٣ أ من القانون الجنائي.

(٢٧) المادة ١٠٤ من القانون الجنائي.

٥٨- أما مرتكبو الجرائم الجنسية أو مرتكبو جرائم العنف بدوافع جنسية الذين أُطلق سراحهم من السجن أو من مراكز الاحتجاز على أساس الإفراج المشروط فيجوز وضعهم تحت إشراف المحكمة<sup>(٢٨)</sup> وفرض حظر على الأنشطة<sup>(٢٩)</sup> كتدبير وقائي. وإذا أُفرج عن مرتكبي الجرائم الجنسية على أساس الإفراج المشروط يُقتضى من المحكمة أن تأمر بوضعه تحت المراقبة<sup>(٣٠)</sup>. ومُددت فترة الوضع تحت المراقبة<sup>(٣١)</sup>. ويتعين تقديم البيان الذي أصدرته الهيئة المعنية برأي الخبراء والتقييم فيما يخص مرتكبي جرائم العنف ومرتكبي الجرائم الجنسية إلى السجل المركزي للتحليل لأغراض المكافحة<sup>(٣٢)</sup>. وأجّلت بداية فترة التقادم فيما يخص الجرائم الجنسية إلى حين بلوغ الضحية سن الثامنة والعشرين من العمر، إذ إن آثار التعرّض للصدّات لا تتبدّى في العادة إلا في مرحلة متأخرة. ووسع في الوقت نفسه نطاق تطبيق هذا الحكم.

٥٩- وفي عام ٢٠٠٦ أضيفت إلى القانون الجنائي المادة المناهضة للملاحقة الجنسية<sup>(٣٣)</sup>.

٦٠- حقوق الضحايا: يحق منذ عام ٢٠٠٦<sup>(٣٤)</sup>، لضحايا جرائم العنف أو التهديدات الخطيرة بجرائم العنف أو الجرائم الجنائية فضلاً عن المعالين من أشخاص كان من الممكن أن يلقوا حتفهم بسبب أعمال إجرامية أو غيرهم من المعالين الذين كانوا شهوداً على ارتكاب الجريمة. بموجب القانون الحصول على مساعدة نفسية اجتماعية وقانونية بالجان أثناء النظر في الدعاوى. ووسّع نطاق المساعدة النفسية الاجتماعية<sup>(٣٥)</sup>، وتقليل الآلام التي يتعرض لها الضحايا نتيجة استجوابهم في المحكمة إلى الحد الأدنى لتشمل الإجراءات المدنية<sup>(٣٦)</sup> في عام ٢٠٠٩. بل إنه يجوز للمحكمة عدم استجواب القصر إذا كان من شأن هذا الاستجواب أن يُعرّض رفاههم للخطر ويحق لضحايا العنف والأشخاص الذين يتعرضون لتهديدات خطيرة بجرائم العنف التمتّع باستجواب يتسم بالحساسية الشديدة<sup>(٣٧)</sup> (ليس في حضور مرتكب الجريمة وتوجيه أسئلة غير مباشرة وما إلى ذلك).

٦١- ومنذ عام ٢٠٠٨ يُكلّف مدّعون عامون ممن تلقوا تدريباً خاصاً بمهمة معالجة حالات العنف في البيئة الاجتماعية المباشرة للضحايا. ويمنح القانون المعدّل لقانون الإجراءات

(٢٨) المادة ٥٥٢ من القانون الجنائي.

(٢٩) المادة ٢٢٠ ب من القانون الجنائي.

(٣٠) المادة ٥٠، الفقرة الثانية، رقم ٢ أ من القانون الجنائي.

(٣١) المادة ٤٨، الفقرة الأولى من القانون الجنائي.

(٣٢) المادة ١٥٢، الفقرة الثانية، القانون الخاص بمعاملة المجرمين.

(٣٣) المادة ١٠٧ أ من القانون الجنائي.

(٣٤) الجريدة الرسمية للقوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد ١١٩/٢٠٠٥.

(٣٥) المادة ٦ ب من قانون الإجراءات الجنائية.

(٣٦) المادة ٧٣ ب من قانون الإجراءات المدنية.

(٣٧) المادة ٢٥٠، الفقرة الثالثة من قانون الإجراءات الجنائية.

الجنائية (الذي بدأ نفاذه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨) الضحايا حقوقاً بعيدة المدى في الحصول على المعلومات وكذلك بوصفهم أطرافاً في حالات معينة. وفي حالة وقف التحقيقات الجنائية يكون للمجني عليه الحق في التقدم بطلب إلى المحكمة بمواصلة الإجراءات<sup>(٣٨)</sup> وعلاوة على ذلك يتعين إبلاغ المجني عليه بالإفراج عن المتهم من الاحتجاز رهن المحاكمة<sup>(٣٩)</sup> فضلاً عن الإفراج عن أي سجين من السجن<sup>(٤٠)</sup> شريطة أن يطلب المجني عليه ذلك مسبقاً.

٦٢- وكي يتسنى تلبية الحاجة المحددة لحماية ضحايا العنف المتزلي يُسمح للمحاكم الآن صراحة<sup>(٤١)</sup> بتجنّب فرض الاحتجاز رهن المحاكمة على مرتكب الجريمة بعد القبض عليه واللجوء إلى أساليب أقل شدة (أداء القسم الرسمي والتعليمات ذات الصلة). وإذا أُحِلَّ مرتكب الجريمة بهذه الإعلانات أو التعليمات الرسمية يمكن فرض الاحتجاز رهن المحاكمة على الفور. ويتمتع الأطراف وكذلك الشهود الآن بالحق في عدم بيان أماكن إقامتهم في طلباتهم الكتابية في الإجراءات الجنائية<sup>(٤٢)</sup>.

٦٣- الأوامر الزجرية المؤقتة: بموجب القانون الأول الخاص بالحماية من العنف لسنة ١٩٩٧ يجوز للمحكمة أن تأمر بمنع مرتكب جرائم العنف من دخول مكان السكن (الذي تقيم فيه الضحية) أو الجوار القريب. وفي عام ٢٠٠٩ وُسِّع نطاق مجموعة الأشخاص التي يمكن حمايتها بهذه الطريقة. وفضلاً عن ذلك، من الممكن منع مرتكب الجرائم من الإقامة في أماكن محددة وإصدار أمر لهم بتجنّب إجراء أي اتصال بالضحية. ووسَّع نطاق مدة صلاحية الأوامر الزجرية التي تُصدرها المحكمة.

٦٤- المساعدة: يجري منذ عام ٢٠٠٤ زيادة عدد المراكز التي تقدّم الحماية من العنف في جميع الأقاليم الاتحادية كما ازدادت ميزانيتها إلى أكثر من الضعف (٢٠١٠: ٦,٣٦ مليون يورو). وأنشئ ١٤ مركزاً إقليمياً إضافياً ومكتباً لإسداء المشورة والبعض منها يُموّل من الأقاليم الاتحادية ذات الصلة. وارتفع عدد ضحايا العنف المتزلي ممن لجأوا إلى المراكز للحصول على الحماية من العنف من ٦٢٣ ٨ ضحية في عام ٢٠٠٤ إلى مجموع قدره ٦٢٢ ١٤ في عام ٢٠٠٩<sup>(٤٣)</sup>. وأضيف أيضاً عدد من ملاجئ المرأة إلى قائمة هذه المؤسسات بحيث إن ملاجئ المرأة الثلاثين وُفِّرت في عام ٢٠١٠ مجموع قدره ٧٥٠ مكاناً للضحايا، كما مُوّل العديد من مراكز تقديم المشورة الخاصة بالمرأة. ويمكن الاتصال على مدار الساعة بخط المساعدة

(٣٨) المادة ١٩٥ من قانون الإجراءات الجنائية.

(٣٩) المادة ١٧٧، الفقرة ٥، من قانون الإجراءات الجنائية.

(٤٠) المادة ١٤٩، الفقرة ٥ على النحو المعدّل، جريدة القانون الاتحادي رقم ١، ١٤٢/٢٠٠٩.

(٤١) المادة ١٧٣، الفقرة ٥، رقم ٣، قانون الإجراءات الجنائية.

(٤٢) المادة ٧٥أ، قانون الإجراءات المدنية.

(٤٣) إحصاءات المراكز المعنية بالحماية من العنف العائلي.

الهاتفي المجاني في جميع أنحاء البلاد المخصص للنساء اللائي يتعرضن للعنف من جانب الذكور والذي أُعلن عنه على نطاق واسع. وإلى جانب خط الطوارئ على مدار الساعة المخصص للمرأة في فيينا تقدّم ٥ خطوط أخرى للمساعدة خدماتها على المستوى الإقليمي.

٦٥- التدريب الأساسي والمتقدم: تُموّل على أساس مستمر حلقات التدريب الأساسي والمتقدم لصالح موظفي المؤسسات المعنية بحماية المرأة. ومنذ عام ٢٠٠٩ تنظّم بصورة مستمرة حلقات دراسية إضافية توضع بشأنها مناهج دراسية مستقلة للموظفين الذين يقدّمون المساعدة النفسية الاجتماعية للنساء طوال الإجراءات الجنائية. وتناقش التحسينات اللازمة في اجتماعات عمل مع ممثلي المراكز المعنية بتقديم الحماية من العنف والتي تُعقد على فترات منتظمة. وعلاوة على ذلك، يدعو الوزير الاتحادي لشؤون المرأة بصفة منتظمة أعضاء وفود المنظمات غير الحكومية المعنية بالمرأة للمشاركة في الحوارات.

٦٦- وقد شكّلت المواضيع المتعلقة بمنع العنف والقوانين المنظّمة للحماية من العنف وكذلك التعاون بين السلطة القضائية وتنسيق أعمالها، والهيئات المعنية بإنفاذ القوانين ومرافق حماية الضحايا ومراكز التدخل فضلاً عن الحقوق الأساسية وحقوق الإنسان جزءاً من المواضيع التي تناولتها الامتحانات التي تؤهّل المرشحين لشغل المناصب القانونية. ومنذ عام ٢٠٠٨ يُقتضى من القضاة المرشحين حضور حلقة دراسية لمدة ثلاثة أيام عن الحقوق الأساسية وتلقّي تدريب عملي في مؤسسة لحماية أو رعاية الضحايا لفترة لا تقل عن أسبوعين. وفيما يخص التدريب المتقدم للقضاة والمدّعين العامين تُكرّس طائفة متنوعة من الحلقات الدراسية لهذه المواضيع فضلاً عن المسائل المحددة وهي "العنف الموجه ضد المرأة والعنف المترلي" و"الاتجار بالبشر".

٦٧- ويستهدف إنفاذ القوانين ويشمل أيضاً التدخلات الشرطية المكافحة ومن المأمول أن يؤدي عدم التهاون المستمر والمطلق للعنف المترلي إلى تقليل خطر أعمال العنف المتكررة. وهذا من شأنه أن يساهم في نهاية المطاف في تغيير الظروف الهيكلية. ويتعين على الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين أن يوضحوا لمرتكبي الجرائم أنهم مسؤولون عن جرائمهم ومواجهتهم بالطابع غير المشروع لأعمالهم.

٦٨- وركّزت مشاريع وحملات مختلفة على تعزيز القدرة على تسوية النزاعات بصورة سلمية ورفع الوعي بالحاجة إلى منع العنف.

٦٩- الممارسات التقليدية الضارة، مثل الزواج القسري وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث: عُقدت عدة اجتماعات تقنية وجرى تجميع قائمة بالتدابير المتعلقة بأعمال منع مستهدفة. وصدرت دراسة عن العنف الموجه ضد المرأة الذي تعود جذوره إلى الممارسات التقليدية الضارة (٢٠٠٨) ونُشر أيضاً كتيب يستند إلى هذه الدراسة (٢٠٠٩). وأعدّدت خطة عمل وطنية لمكافحة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث والقضاء عليها في النمسا برئاسة رئيس

المجلس الوطني وقامت منظمة النساء الأفريقيات بتنسيقها<sup>(٤٤)</sup>. وبمناسبة اليوم التذكاري لمناهضة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث نُشر ملف معلومات جديد أعدته منظمة "وقف تشويه الأعضاء التناسلية للإناث" بخمس لغات وهو موجّه للآباء مباشرة.

٧٠- تحسين التعاون والتنسيق: تُمثّل جميع الوزارات والهيئات التابعة للأقاليم الاتحادية والمنظمات غير الحكومية التي تتناول مسألة منع العنف في المجلس الاستشاري المعني بالقضايا الأساسية المتعلقة بمنع العنف (المجلس المعني بمنع العنف) في وزارة الداخلية على المستوى الاتحادي. وتشمل مهام هذا المجلس بصفة خاصة صوغ الاقتراحات وورقات المواقف فيما يخص المشاريع المتعلقة بمنع العنف التي تنفذها الوزارة. وقد وُضِع في إطار خطة العمل المناهضة للعنف العائلي، في جملة أمور، عدد من المشاريع الخاصة بالمنع والتدخل وأتيحت للأطراف المعنية بالأمر<sup>(٤٥)</sup>.

٧١- وفيما يتعلق بالإعداد المشترك بين الوزارات لتدابير منع العنف تُشكّل أفرقة عاملة تشمل في العادة أيضاً ممثلين للمنظمات غير الحكومية مثل الفريق العامل المشترك بين الوزارات المعني بإنفاذ التدابير أثناء الحملة التي قام المجلس الأوروبي في الفترة ٢٠٠٧/٢٠٠٨ لمناهضة العنف الموجّه ضد المرأة. وتؤيد النمسا الجهود التي يبذلها مجلس أوروبا لاعتماد اتفاق شامل ملزم يتناول على وجه القصر مسألة العنف الموجّه ضد المرأة.

٧٢- العلاقات العامة والمنشورات: منذ عام ٢٠٠٦ يتناول المعرض الجوّال المعنون "وراء الستار" ظاهرة العنف العائلي ونطاقه وأسبابه وأشكاله إلخ. ويقدم أيضاً معلومات بشأن القوانين ومرافق الدعم ذات الصلة. وتولي المبادرة المعنونة "نوع الجنس - مسألة آنية الأهمية" التشديد على مختلف جوانب منع العنف كل عام. وبمناسبة الذكرى العاشرة للقانون النمساوي الخاص بالحماية من العنف الصادر في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ عُقد مؤتمر دولي حظي باستحسان شديد تحت موضوع "١٠ سنوات من التشريعات النمساوية للحماية من العنف في السياق الدولي". ويمكن تنزيل المنشورات والمعلومات العامة بشأن موضوع العنف ضد المرأة باللغتين الألمانية والإنكليزية من [www.frauen.bka.gv.at](http://www.frauen.bka.gv.at). وينبغي بصدد هذه النقطة الإشارة إلى أن جميع الوزارات المشاركة في مكافحة العنف ضد المرأة قد أمرت بإصدار منشورات أو قامت هي ذاتها بإصدار عدد كبير من الكتيبات والأدلة العملية والمجلات التقنية بشأن جوانب منفردة من هذا الموضوع التي توزّع على المدارس والمستشفيات والمحاكم وغيرها من المؤسسات (العامة) وكذلك الضحايا وسائر الأطراف المعنية.

٧٣- الجمع المنتظم للبيانات: أقيمت قاعدة بيانات مركزية للحماية من العنف. ومن ثم سمحت السلطات المعنية بإنفاذ القوانين بمعالجة البيانات الخاصة بالتعرّف على الهوية في نظام

(٤٤) [www.african-women.org/documents/FGM\\_NAP\\_DE.pdf](http://www.african-women.org/documents/FGM_NAP_DE.pdf)

(٤٥) [www.plattformgegengewalt.at](http://www.plattformgegengewalt.at)

متكامل للمعلومات فيما يتعلق بالأشخاص المتأثرين بأحد التدابير المبينة في المادة ٣٨(أ) من القانون الخاص بإنفاذ القوانين (حالات العنف العائلي). ويشير هذا التصريح أيضاً إلى إتاحة البيانات وسجلات الجرائم العنيفة المرتكبة وغيرها من البيانات؛ وفيما يخص الأشخاص الذين يتعين حمايتهم لا يجوز استخدام سوى البيانات المتعلقة بسن هذا الشخص أو نوع جنسه/جنسها أو جنسيتها أو علاقتها الأسرية بمرتكب الجريمة. ويتعين حذف البيانات ما أن يُلغى أمر الحظر<sup>(٤٦)</sup>. ويوجّه الانتباه على وجه الخصوص إلى بيانات جميع مرتكبي الجرائم الجنسية المدانين أو المحتجزين عند إدراجها في السجل الجنائي بحيث يمكن عند الاقتضاء استرجاع المعلومات ذات الصلة وإتاحتها للسلطات في غضون أقصر فترة زمنية ممكنة<sup>(٤٧)</sup>.

٧٤- أمثلة من الأقاليم الاتحادية: مدينة فيينا: أتيحت إعانات مستمرة وطويلة الأجل للإناث وخطوط الاتصال الهاتفية على مدار الساعة للنساء وبرامج التوعية والتعريف القانوني وإنشاء وحدات لحماية الضحايا في المستشفيات المركزية والرئيسية لتحديد المبكر لحالات العنف الجنسي والجسدي والنفسي، لا سيما الموجه ضد المرأة ورفع الوعي في صفوف معلمي رياض الأطفال فيما يتعلق بتشويه الأعضاء التناسلية للإناث والزواج القسري وكذلك الطبيبات فيما يتعلق بتشويه الأعضاء التناسلية للإناث وجراحة الأعضاء التناسلية للإناث.

٧٥- فورالبيرغ: تعزيز المشاريع المتعلقة بالتوعية "عبور الحدود وتحديدها" و"الإشارة". توجه هذه المشاريع للموظفين الطبيين والمساعدين الطبيين في المجتمعات المحلية. ووسّع نطاق مهام وطاقة استيعاب أماكن الإقامة الطارئة للنساء ومركز الحماية من العنف مثل مركز الإقامة الطارئة للمرأة في دورنبرن.

## الرد على التعليقات الختامية التي أُبدت في الفقرتين ٢٥ و ٢٦

### مكافحة الاتجار بالنساء والفتيات

٧٦- أنشئت فرقة العمل المعنية بمكافحة الاتجار بالبشر على أساس قرار اتخذته مجلس الوزراء في عام ٢٠٠٤. وتشمل فرقة العمل ممثلين عن جميع الوزارات المختصة والأقاليم الاتحادية والمنظمات غير الحكومية. وبعد خطة العمل الوطنية الأولى لمكافحة الاتجار بالبشر التي اعتمدها في عام ٢٠٠٧، اعتمدت الحكومة الاتحادية في أيار/مايو ٢٠٠٩<sup>(٤٨)</sup> خطة العمل الثانية التي تتناول الفترة من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١١. وهذه الاستراتيجية الشاملة التي تستهدف في المقام الأول مكافحة الاتجار بالنساء والفتيات تُعرّف تدابير التنسيق والمنع

(٤٦) وفقاً للمادة ٣٨، الفقرة ٦ من القانون الخاص بإنفاذ القوانين.

(٤٧) المادة ٩ من القانون الذي ينظم السجلات الجنائية.

(٤٨) [www.bmeia.gv.at/fileadmin/user\\_upload/bmeia/media/2-Aussenpolitik\\_Zentrale/Menschenrechte/](http://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/bmeia/media/2-Aussenpolitik_Zentrale/Menschenrechte/)

.TFM\_Aktionsplan\_V20090929\_LAYOUT\_FINAL.pdf

وحماية الضحايا، بما في ذلك المساعدة القانونية والنفسية الاجتماعية وتقديم عند الحاجة الدعم للضحايا لضمان أسباب معيشتهم، فضلاً عن المقاضاة والتعاون الدولي وتضطلع المنظمات غير الحكومية بدور مركزي في صوغ خطة العمل الوطنية هذه وإنفاذها.

٧٧- ويحق لضحايا الاتجار أو الاتجار بالنساء بشروط معينة المطالبة بالتعويض بموجب القانون المنظم لضحايا الجرائم. وتشمل هذه المطالبات أيضاً سداد تكاليف العلاج النفسي اللازم نتيجة للجريمة. ومنذ عام ٢٠٠٤ ازدادت ميزانية مركز التدخل المعني بالنساء اللائي جرى الاتجار بهن إلى أكثر من الضعف (ففي عام ٢٠١٠ بلغ ٤٨٠ ٠٠٠ يورو). وبالإضافة إلى مرفق الإيواء السري في حالات الطوارئ الذي أنشئ في عام ١٩٩٨ أنشئ دار الإيواء التأهيلي لست أشخاص وهو سري أيضاً في عام ٢٠٠٧. وهذا الدار مفتوح للضحايا اللائي تُعتبر حالتهم بعد مرحلة من الرعاية المكثفة والمتواصلة على مدار الساعة مستقرة بالقدر الكافي بحيث يستطيعن التكيف مع الحياة بقدر أقل من الرعاية. وفي المجتمعات المحلية عُقدت مؤائد مستديرة بشأن الاتجار بالبشر وقُدِّمت معلومات وبُذلت جهود للتوعية. وتتعاون النمسا بصورة وثيقة مع البلدان المجاورة لها ومع مؤسسات الاتحاد الأوروبي.

٧٨- ويمكن إصدار تصاريح إقامة للضحايا أو للشهود على الاتجار بالبشر أو الإكراه على البغاء عبر الحدود بغرض منح حماية خاصة لأي شخص من هؤلاء الأشخاص<sup>(٤٩)</sup>. وبفضل هذا الحكم القانوني تُمنح لهؤلاء الأشخاص وثائق إقامة قانونية أثناء الإجراءات القضائية ومن ثم يتوفر لهم الوقت اللازم لتقديم دعاوى وإنفاذها بموجب القانون المدني. وبفضل الإجراءات القضائية المبسطة تؤخذ في الاعتبار الحالة المحددة لهؤلاء الأطراف.

٧٩- وفي عام ٢٠١٠ أُقيم خط ساخن على الصعيد الوطني فيما يخص الاتجار بالبشر ويعمل في مراكز الشرطة على مدى ٢٤ ساعة يومياً. وبالإضافة إلى ذلك، نُظِّمت برامج تدريبية تركز على الاتجار بالبشر للموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين.

٨٠- وتشترك النمسا في أعمال المكافحة فيما يزيد على ١٠٠ بلد تتعرض للخطر. وطلب إلى جميع وحدات البعثات الدبلوماسية النمساوية في الخارج اتخاذ إجراءات عملية وفعالة لمناهضة الاتجار بالبشر. وقد قدمت دائرة التعاون الإنمائي في النمسا مساهمة ذات شأن في مكافحة الاتجار بالبشر في بلدان المنشأ. ومن أجل تحسين حماية الموظفين الدبلوماسيين المحليين المعتمدين في النمسا أو الموظفين الدوليين وُضِع عدد كبير من آليات المراقبة بالتعاون مع الوزارات المختصة الأخرى والمنظمات المعنية بحماية الضحايا من أجل التصدي لأي تجاوز. ومن ثم فقد اضطلعت النمسا بدور ريادي على المستوى الدولي.

٨١- وبمناسبة يوم "الاتحاد الأوروبي لمناهضة الاتجار ٢٠١٠" عُقد في فيينا الاجتماع العام السنوي بشأن مسألة "تعاقد الجهود لمكافحة الاتجار بالبشر - الأنشطة التي تضطلع بها

(٤٩) المادة ٦٩ أ، الفقرة الأولى رقم ٢ من القانون الخاص بالإقامة ومحل السكن (NAG).

النمسا لمكافحة الاتجار بالبشر". ويستهدف معرض "الاتجار بالبشر - تجارة الرقيق في القرن الحادي والعشرين" في المقام الأول أطفال المدارس في النمسا ويسعى إلى تفسير ظاهرة الاتجار بالبشر وحفز المناقشة حول خلفيتها.

٨٢- أمثلة من الأقاليم الاتحادية: في مدينة فيينا يمكن لضحايا الاتجار الذين يحتاجون إلى تصريح إقامة التوجُّه إلى إحدى نقاط الاتصال التي تتعاون تعاوناً وثيقاً مع مركز التدخُّل المعني بالنساء المتاجرَّ بهن. وجرى تعزيز التدريب المقدَّم للموجهين حتى يتسنى لهم مساعدة ضحايا التهريب الذين يعانون من الاستغلال الجنسي.

## الرد على التعليقات الختامية التي أُبدت في الفقرتين ٢٧ و ٢٨

### زيادة حصة المرأة في مناصب اتخاذ القرارات

٨٣- فيما يخص المرأة في المناصب القيادية الرفيعة المستوى ومناصب اتخاذ القرارات في مجال السياسة والتجارة والعلوم والإدارة، تبين نتائج الدراسات المتعددة وجود تمثيل مفرط ذي شأن للرجال في بعض المجالات وحد أدنى من المسؤوليات في هذه الحالة. وتحتل حصة النساء في النمسا في مناصب اتخاذ القرارات في الحياة السياسية مركزاً يقع في المنتصف أو الشريحة العليا من قائمة الدول الأطراف في الاتحاد الأوروبي والمجال الاقتصادي الأوروبي البالغ عددها ٢٧ دولة طرف. وقد ازدادت نسبة النساء اللاتي يشغلن مناصب قيادية في الخدمة المدنية على المستوى الاتحادي على مدى السنوات القليلة الماضية<sup>(٥٠)</sup>. ففي المؤسسات النمساوية الذي يبلغ عددها ٢٠٠ مؤسسة التي توجد بها أعلى أرقام لدوران الموظفين تمثّل النساء ١٠,٣ في المائة من أعضاء الهيئة الإشرافية و٤,٤ في المائة من مجموع أعضاء مجلس الإدارة النمساوية أو الإدارة العامة في شباط/فبراير ٢٠١١. وفي عام ٢٠٠٨ مثّلت نسبة النساء الممثّلات في المجالس الإشرافية للشركات التي تديرها الدولة ١٦,١ في المائة ومثّلت النساء في مجالس الإدارة أو في مجالس الإدارة العليا ١١,٦ في المائة.

٨٤- وبالتالي فإن تقدُّم المرأة في المناصب القيادية يمثل اهتماماً أساسياً للسياسات المتعلقة بالمرأة التي تنتهجها الحكومة الاتحادية. وتُعرّف خطة العمل الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في سوق العمل الخطوات العملية التي تؤدي، في جملة أمور، إلى ارتفاع النسبة المئوية للنساء اللاتي يشغلن مناصب تتعلق باتخاذ القرارات في الشركات التي تديرها الدولة والشركات الخاصة فضلاً عن الإدارة العامة (انظر الرد على الفقرتين ١٩ و ٢٠). وقد اعتمدت الحكومة الاتحادية حصة عينية للمرأة في الهيئات الإشرافية للشركات التي تديرها الدولة: ووفقاً لهذه الخطة المتدرجة من المقرر أن تزداد حصة النساء في المجالس الإشرافية

(٥٠) انظر التقرير الخاص بالمساواة في المعاملة فيما يخص الخدمة المدنية الاتحادية (٢٠١٠)،

.www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=41829



اللائتي تعيّنهن الحكومة الاتحادية إلى ٢٥ في المائة بحلول عام ٢٠١٣ وإلى ٣٥ في المائة بحلول عام ٢٠١٨<sup>(٥١)</sup>. ويمكن الاطلاع على مزيد من البيانات والتدابير المتعلقة بالنهوض بالمرأة في بوابة شبكة الويب بشأن المرأة في المراكز العليا<sup>(٥٢)</sup> التي أنشئت مؤخراً في عام ٢٠١٠.

٨٥- وفي الجامعات تُبذل جهود للتصدي لظاهرة "تسريب الكفاءات" أي الاختفاء التدريجي للنساء من ذوي المؤهلات العليا أثناء مساراتهن الوظيفية الأكاديمية. وتحقيقاً لهذا الغرض من المقرر اتباع سياسة عامة مستهدفة فيما يخص الموارد البشرية واتخاذ إجراءات إيجابية والقيام بصفة خاصة بالتحقق من الامتثال لحصة المرأة المحددة مجدداً فيما يخص جميع الهيئات الجامعية (انظر المادة ٤).

٨٦- وعن طريق التوجيه من المنتظر تدعيم المؤهلات المهنية والشخصية للنساء وتوضيحها. وقد وضع عدد من الوزارات بالفعل برامج توجيهية مختلفة<sup>(٥٣)</sup>. وفي إطار برنامج اتحادي للتوجيه المتعدد القطاعات، تقدّم مجموعة من الموظفين رفيعي المستوى من ذوي الخبرة الدعم للنساء اللائتي يعملن في مختلف الوزارات.

٨٧- أمثلة من الأقاليم الاتحادية: لسنوات عدّة قامت جميع الأقاليم الاتحادية بتقديم برامج تدريب لاحق للمرأة من أجل زيادة تمثيل الإناث في الهيئات المنوطة باتخاذ القرارات، لا سيما على المستوى المحلي. ومن الأمثلة على ذلك الدورات المتعلقة بالتدريب السياسي وبرامج التوجيه (انظر المادتان ٤ و ٧).

## الرد على التعليقات الختامية التي أُبديت في الفقرتين ٢٩ و ٣٠

### حقوق المهاجرات وإدماجهن

٨٨- تُعتبر النمسا واحدة من الدول الأعضاء القليلة في الاتحاد الأوروبي التي يُعرّف فيها مفهوم التمييز المتعدد في القانون الخاص بالمساواة في المعاملة. ومن ثم يمكن للمرأة الاستشهاد بمفهوم المساواة في المعاملة بين الجنسين وحقوقهم المتساوية بغض النظر عن الأصل الإثني أو الدين أو المعتقد أو العمر أو التوجّه الجنسي (انظر الرد على الفقرتين ١١ و ١٢). ويجري تبادل الخبرات المكتسبة وآليات الدعم في سياق شبكة للاتحاد الأوروبي.

٨٩- ونتيجة لجهود الإدماج تيسّرت للمهاجرات المقيمات سبل الوصول إلى سوق العمل. وبالتالي انخفض عدد النساء الأجانب ممن لا يحملن تصاريح عمل بصورة ملحوظة. وتقوم دائرة الخدمة العامة بإدارة التنوّع بوصفه أحد عناصر سياساتها المتعلقة بسوق العمل.

(٥١) اعتمد مجلس الوزراء مقترح "زيادة النسبة المئوية للنساء في المجالس الإشرافية للشركات التي تبلغ فيها نسبة أسهم الدولة ٥٠ في المائة أو أكثر" في ١٥ آذار/مارس ٢٠١١.

(٥٢) [www.frauen.bka.gv.at/site/6108/default.aspx](http://www.frauen.bka.gv.at/site/6108/default.aspx)

(٥٣) [Sektioniii.bka.gv.at/crossmentoring/cm\\_start.php](http://Sektioniii.bka.gv.at/crossmentoring/cm_start.php)

وتقدّم برامج تدريبية على الاتصالات فيما بين الثقافات والتدابير المستهدفة مثل تعيين أشخاص من المهاجرين لموظفي الدائرة. وبالإضافة إلى ذلك، تُنشر مواد ونشرات إعلامية بعدة لغات. ويشجّع الاعتراف بالمؤهلات التي حصل عليها المهاجرون في الخارج<sup>(٥٤)</sup>. لكنه يُقتضى من ملتمسي اللجوء الذين يرغبون في الاشتغال بعمل مُدرّ للدخل الحصول على تصريح عمل. وتُستوفى في العادة الشروط اللازمة للحصول على تصريح إقامة الذي يُعتبر الشرط الأساسي للحصول على تصريح عمل بعد الشهر الثالث التالي لتقديم طلب للجوء.

٩٠ - وفي إطار مشروع "الربط بين الناس" - منح الرعاية للقصر غير المصحوبين بوصفهم لاجئين (٢٠٠٨-٢٠١٠) - يجري تنظيم ودعم برامج يجري في إطارها تكفّل نمساويين برعاية لاجئين دون السن ممن يصلوا إلى النمسا غير مصحوبين بأي من أفراد أسرهم أو أقاربهم. ومنح التكفّل هذه التي تُعتبر علاقات ثقة بين شركاء متساويين تشكل شرطاً أساسياً لنجاح الإدماج.

٩١ - ويمكن للأفراد الذين يتمتعون بمركز اللاجئ بصورة معترف بها الحصول على منح الإدماج<sup>(٥٥)</sup>. وبفضل منحة الإدماج هذه يمكن للاجئين المشاركة مشاركة تامة في الحياة الاقتصادية والثقافية والاجتماعية في النمسا بل وربما يتمتعون بأغلب الفرص على قدم المساواة مع المواطنين أنفسهم على المدى البعيد. وفي إطار خطة الدعم التي تنفذها الحكومة الاتحادية فيما يخص ملتمسي اللجوء<sup>(٥٦)</sup> أنشئ عدد من أماكن الإيواء لغير المتزوجات. وتعترف المحاكم المستقلة بقضايا اللجوء بصورة متزايدة بالأسباب المتعلقة بنوع الجنس لمنح اللجوء من ذلك مثلاً التهديد بتشويه الأعضاء التناسلية للإناث، والزواج القسري والإكراه على ممارسة الدعارة والاعتصاب. وقد وُصِف بالتفصيل خيار بدء "إجراء اللجوء العائلي" في التقرير السادس الذي قدمته النمسا إلى لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.

٩٢ - وقد وُضعت توصيات اللجنة الواردة في التقرير الأخير للجنة في الاعتبار لدى تعريف خطة العمل الوطنية الخاصة بالإدماج<sup>(٥٧)</sup>. وتتناول خطط العمل هذه أيضاً المواضيع المتعلقة بخطر التعرّض للفقر والتعرّض للعنف، بما في ذلك العنف في إطار الأسرة، والصعوبات التي يواجهها ملتمسو اللجوء في الحصول على تصاريح إقامة والوصول إلى المرافق الاجتماعية فضلاً عن العثور على وظائف تتناسب مع مستواهم التعليمي وخبراتهم ومؤهلاتهم. وتسعى خطة العمل أيضاً إلى مكافحة التمييز والتمييز المتعدد والتحرّيش على الكراهية والعنصرية تجاه المهاجرين، لا سيما الأفراد الذين يحق لهم الحصول على اللجوء واتخاذ الخطوات المناسبة لتحقيق اندماجهم.

(٥٤) في فيينا على سبيل المثال، بالتعاون مع مركز تقديم المشورة للمهاجرين.

(٥٥) المادة ٦٨ من قانون اللجوء لسنة ٢٠٠٥ بصيغته المعدلة.

(٥٦) طبقاً للاتفاق المبرم وفقاً للمادة ١٥ من الدستور الاتحادي بشأن الدعم الأساسي فضلاً عن أحكام المادة ٢ من القانون الخاص بالدعم الأساسي (GVG-B 2005).

(٥٧) [www.bmi.gv.at/cms/cs03documentsbmi/817.pdf](http://www.bmi.gv.at/cms/cs03documentsbmi/817.pdf)؛ [www.bmi.gv.at/cms/cs03documentsbmi/809.pdf](http://www.bmi.gv.at/cms/cs03documentsbmi/809.pdf)

٩٣- لكنه ينبغي إطلاع الجمهور العام بصورة فعلية على الأحكام القانونية المتعلقة بمكافحة العنصرية والتطرف والتحريض على الكراهية والتمييز فضلاً عن القواعد المتعلقة بالمساواة. وينبغي أن يولى تشديد أكبر في المناهج الدراسية التي تقدم في المدارس على المساواة بين الجنسين والمساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة فضلاً عن منع العنف. وينبغي إجراء تقييم لمدى فعالية الحماية القضائية وغير القضائية من التمييز. وينبغي للموظفين العموميين، لا سيما الموظفون المنوطون بإنفاذ القوانين والموظفون القضائيون الحصول على تدريب لاحق فيما يخص منع التمييز.

٩٤- ويضطلع الصندوق النمساوي للإدماج (Österreichischer Integrationsfonds) ودائرة الخدمة العامة بالعديد من البرامج لإدماج المهاجرين في المجتمع وسوق العمل بالنمسا، حيث يولى انتباه خاص لتقديم المشورة والدعم للنساء. وفي جميع المجالات ذات الأولوية تقريباً المتعلقة بالأمر ذات الصلة باللجوء والإدماج توضع الجوانب الخاصة بالمرأة في الاعتبار. وعُقدت عدة مؤتمرات ونُفذت مشاريع بهدف توعية الجمهور بالمواضيع المتعلقة بالهجرة والإدماج.

### الرد على التعليقات الختامية التي أبدت في الفقرة ٣١

٩٥- بمناسبة الذكرى العاشرة والخامسة عشرة لإعلان ومنهاج عمل بيجين قدمت النمسا تقريراً إلى اللجنة الاقتصادية لأوروبا التابعة للأمم المتحدة بشأن تنفيذ ميادين العمل الحرجة الاثني عشر المبينة في الإعلان على الصعيد الوطني. وتشكّل الاتفاقية وإعلان ومنهاج عمل بيجين أساساً هاماً لوضع الخطة الوطنية النمساوية للمساواة بين الجنسين في سوق العمل.

### الرد على التعليقات الختامية التي أبدت في الفقرة ٣٢

#### إدراج منظور المساواة بين الجنسين في السياسة الإنمائية

٩٦- يندرج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في جميع الأمور المتعلقة بالسياسة الإنمائية ضمن المبادئ التوجيهية للسياسة الإنمائية النمساوية<sup>(٥٨)</sup>. ومن بين الأهداف الإنمائية للألفية للأمم المتحدة (الهدف رقم ٣) تعزيز المساواة وتمكين المرأة وهو في الوقت ذاته عاملاً حاسماً لتنفيذها. ومن ثم تقوم الوكالة النمساوية للتعاون الإنمائي باستمرار برصد جميع البرامج والمشاريع وكذلك جميع السياسات الإنمائية للتحقق من مساهمتها ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين. وإلى جانب تقديم الدعم لأغراض بناء هياكل فنية اقتصادية يُعتبر تعزيز التعليم والمشاركة السياسية والرعاية الطبية وحظر العنف ضد المرأة، بما في ذلك الممارسات التقليدية

(٥٨) القانون الخاص بالتعاون الإنمائي لسنة ٢٠٠٢.

الضارة والاعتراف بالدور المحدد الذي تقوم به المرأة في الصراعات والأوضاع بعد انتهاء الصراعات ميادين العمل الرئيسية التي من شأنها أن تكفل المساواة وعدم التمييز ضد المرأة. وقد دأبت النمسا على مدى السنوات القليلة الماضية على تقديم الدعم إلى الأنشطة الموجهة نحو المساواة التي تضطلع بها منظمات الأمم المتحدة الإنمائية، لا سيما برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للمشاريع الإنتاجية وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة.

٩٧- مثال من الأقاليم الاتحادية: تنص المعايير المبينة في برنامج فورالبيرغ للتعاون الإنمائي على منح الأولوية للمشاريع الهيكلية الخاصة بالمرأة؛ ومن ثم مُوِّلت المشاريع التعليمية ومُنحت القروض الصغيرة للنساء كما نُفِّذت بعض البرامج الأخرى (انظر المادة ٣).

### الرد على التعليقات الختامية التي أُبديت في الفقرة ٣٣

٩٨- برغم أن حقوق العاملات المهاجرات وأفراد أسرهن المنصوص عليها في الاتفاقية مكفولة إلى حد كبير، فإنها تُعتبر في بعض الجوانب أكثر شمولاً من الحقوق المبينة في توجيهات الاتحاد الأوروبي ذات الصلة. ولا تعترّم النمسا التصديق على الاتفاقية الدولية بشأن حماية حقوق جميع العاملات المهاجرات وأفراد أسرهن.

### الرد على التعليقات الختامية التي أُبديت في الفقرة ٣٤

#### نشر الاتفاقية والتوصيات الصادرة عن اللجنة على نطاق واسع

٩٩- من أجل تعريف الجمهور العام في النمسا بالاتفاقية ونشرها على نطاق واسع نُشِرَ كتيّب بعنوان "ما هي اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة؟" بعدة لغات ووُضِعَ على صفحة وزير شؤون المرأة على الإنترنت حيث يمكن تحميله. وأُرْسِلَ أيضاً إلى جميع الوزارات وحكومات الأقاليم الاتحادية والبرلمان النمساوي، وعُرض في مؤتمرات وحلقات دراسية واجتماعات. وعلاوة على ذلك تُرجمت التعليقات الختامية للجنة إلى اللغة الألمانية ووُضِعَت على نطاق واسع. وعُقدت احتفالات دولية مختلفة في عام ٢٠٠٧. بمناسبة الذكرى الخامسة عشرة لتصديق النمسا على الاتفاقية وعُقدت أيضاً في عام ٢٠٠٩ للاحتفال بالذكرى الثلاثين للاتفاقية. ووُفِّرَت المعلومات الموجهة للمدارس عن الاتفاقية على بوابة "نوع الجنس + التعليم"<sup>(٥٩)</sup>.

(٥٩) [www.gender.schule.at/index.php?artikel=l&kthid=10581](http://www.gender.schule.at/index.php?artikel=l&kthid=10581)

## ثالثاً - إنفاذ الاتفاقيات

## المادة ٢

## الميزنة الجنسانية

١٠٠ - تُمثّل الميزنة الجنسانية أحد السبل لتحقيق الالتزام الواقعي بمبدأ المساواة وهي بمثابة مجموعة من أدوات السياسة المالية لتعميم استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وابتداءً من عام ٢٠٠٥ فصاعداً طُبِّقت استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني على ميزانيات الوزارات الاتحادية في شكل مشاريع فردية تتعلق بنوع الجنس. واعتباراً من الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ حُدِّد هدف وطني جديد للسياسة المتعلقة بالميزانية في الدستور الاتحادي. وبناءً على ذلك، يُقتضى من الحكومة الاتحادية والأقاليم الاتحادية والبلديات العمل على تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة بحكم الواقع في إدارة ميزانيتها<sup>(٦٠)</sup>. واعتباراً من الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ سيجري تنفيذ أحكام جديدة تدعو إلى الالتزام بمبدأ "تحقيق النتائج"، لا سيما فيما يخص هدف تحقيق المساواة الفعلية بين النساء والرجال. وتُعرّف المساواة بوصفها تشكّل جزءاً لا يتجزأ من إدارة شؤون الميزانية<sup>(٦١)</sup>. ويتعين على كافة السلطات المنوطة بإدارة شؤون الميزانية فيما يخص كل باب جديد من الميزانية الاتحادية الامتثال لهذا المبدأ. وفضلاً عن ذلك، فإن التقرير المتعلق بالاستراتيجية الذي يتعين أن يقدم مذكرات عن مشروع القانون الاتحادي الذي يضع الإطار لتخطيط الميزانية يفي، في جملة أمور، بهدف توضيح الاستراتيجيات والنتائج (المقصودة) فيما يخص المساواة الفعلية بين الجنسين. ويتعين تقديم تقرير يصف نتائج عملية الرصد إلى المجلس الوطني كل عام ويقدم معلومات منفصلة عن المجالات التي تفيده في تحقيق المساواة الفعلية. وبناءً على ذلك، سيتعين تطبيق الميزنة الجنسانية في جميع مراحل إدارة الميزانية الاتحادية، أي أثناء مراحل تخطيط الميزانية وصوغها وتنفيذها ومراجعتها.

١٠١ - ويتاح دليل "الميزنة الجنسانية في الإدارة العامة" وكذلك صندوق أدوات للميزنة الجنسانية<sup>(٦٢)</sup> بوصفهما معينات عملية للوزارات وتفيد في تكوين الخبرة الفنية. وكجزء من برامج التدريب للوزارات الاتحادية، تقدّم أيضاً دورات في مجال الميزنة الجنسانية.

١٠٢ - أمثلة من الأقاليم الاتحادية: أُدرجت الميزنة الجنسانية في عملية وضع الميزانية العادية لإقليم فيينا الاتحادي في عام ٢٠٠٥.

١٠٣ - وعُدّلت القوانين المتعلقة بالمساواة في المعاملة التي توجد في جميع الأقاليم الاتحادية.

(٦٠) الجريدة الرسمية للقوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد ٢٠٠٨/١.

(٦١) القانون الخاص بالميزانية الاتحادية، الجريدة الرسمية للقوانين الاتحادية، المجلد الأول، ٢٠٠٩/١٣٩.

(٦٢) [www.imag-gmb.at/](http://www.imag-gmb.at/)

١٠٤- ودخل حيز النفاذ قانون مناهضة التمييز في إقليم النمسا السفلي في عام ٢٠٠٥ وعُدل مرتين منذ ذلك الحين. ويحظر هذا القانون التمييز بسبب الجنس، في جملة أمور، في المجالات التالية، شريطة أن تندرج في نطاق الاختصاص التشريعي للإقليم الاتحادي ذاته: التمييز فيما يخص الوصول إلى العمل الحر والتوجيه المهني والتدريب الأساسي أو المتقدم أو المهني أو الفني؛ والوصول إلى السلع والخدمات وتوريدها. ويقوم مجلس يعنى بمناهضة التمييز بخدمة المواطنين الذين يرون أنهم يتعرضون للتمييز. بموجب هذا القانون ويضطلع بمفاوضات بهدف التوفيق.

١٠٥- وفي عام ٢٠١٠، ووفق على القانون النمساوي للنهوض بالمرأة بالإجماع. وهدف هذا القانون هو القضاء على أي نوع من أنواع التمييز ضد المرأة وضمان تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء. ويتضمن هذا القانون، ضمن أحكام أخرى، أحكاماً تتعلق بحماية المرأة من العنف وتخفيف حدة فقر الإناث.

١٠٦- وفي عام ٢٠٠٥ صدر قانون فورالبيرغ لمناهضة التمييز وعُدل في عام ٢٠٠٨.

١٠٧- وينبغي أيضاً الإشارة إلى قانون بورغينلاند لحماية الأمومة والقانون المنظم للإجازة الوالدية للآباء على النحو المعدل في عام ٢٠٠٦.

١٠٨- وأصدرت حكومة إقليم سالزبورغ الاتحادي تفويضاً بوضع بيان المهمة المتعلقة بتكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في شكل دراسة علمية اجتماعية. نوقش بيان المهمة مناقشة مكثفة أثناء اجتماع استقصائي عقدته حكومة إقليم سالزبورغ الاتحادي في ٨ نيسان/أبريل ٢٠١٠. ويجري حالياً إعداد مشروع قانون حكومي يتعلق بإنفاذ بيان المهمة.

### المادة ٣

#### كفالة حقوق الإنسان والحريات الأساسية للمرأة

١٠٩- وفي عام ٢٠٠٤، أنشئت في إطار وكالة التنمية النمساوية وحدة تنظيمية المهدف منها النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مجال التعاون الإنمائي. وعلى نحو مناظر للاتفاقية حُدِّدَت المبادئ التوجيهية التي تنص على الالتزام بالحفاظ على حقوق المرأة لدى إنفاذ الأهداف الإنمائية للألفية فضلاً عن تطبيق استراتيجيات الحد من الفقر<sup>(٦٣)</sup>. انظر أيضاً الرد على التوصية الواردة في الفقرة ٣٢.

١١٠- وازدادت الالتزامات المالية للمشاريع التي تراعي الفوارق بين الجنسين بنسبة ٦٥ في المائة حيث بلغت نحو ٧١ مليون يورو في الفترة من ٢٠٠٤ إلى ٢٠٠٩ (وهو ما يعادل نحو ٧٢ في المائة من إجمالي الالتزامات المالية لوكالة التنمية النمساوية).

(٦٣) [www.entwicklung.at/uploads/media/PD\\_Gender\\_Equality\\_19032010\\_web.pdf](http://www.entwicklung.at/uploads/media/PD_Gender_Equality_19032010_web.pdf)

١١١- وتولي الوكالة النمساوية للتعاون الإنمائي تشديداً خاصاً على مكافحة العنف ضد المرأة. وبالإضافة إلى دعم دور الإيواء للنساء اللائي تعرضن للإيذاء (في صربيا والجبل الأسود) أنفق نحو ٦ مليون يورو على مكافحة الاتجار بالنساء والأطفال في الفترة من ٢٠٠٤ إلى ٢٠١٠. وفي إطار هذه البرامج حصلت منظمات دولية (منظمة الأمن والتعاون في أوروبا ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة والمنظمة الدولية للهجرة) وكذلك منظمات غير حكومية على التمويل. وعلاوة على ذلك، مُوِّلت أنشطة تستهدف تنفيذ القرار ١٣٢٥ الذي أصدره مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة. ففي شمال أوغندا على سبيل المثال تلقت عدة منظمات نسائية أموالاً لدعم الجهود التي تبذلها لتسوية التراعات وبناء السلام.

١١٢- أما المجال ذو الأولوية الثانية للوكالة الإنمائية النمساوية فهو الميزة الجنسانية وقد تم ترويجه من خلال المنشورات<sup>(٦٤)</sup> وإنشاء فريق خبراء يسعى، فيما يسعى، إلى الربط بين إدارة شؤون المالية العامة والميزة الجنسانية. وعلاوة على ذلك، تُعتبر الوكالة الإنمائية النمساوية الجهة المانحة الأساسية لبرنامج صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة في منطقة جنوب شرقي أوروبا. وعلى المستوى الدولي نجحت الوكالة النمساوية للتعاون الإنمائي في إدراج مسألة الميزة الجنسانية في البروتوكول النهائي لمؤتمر الدوحة المعني بالتمويل الإنمائي (٢٠٠٨).

١١٣- وفي آب/أغسطس ٢٠٠٧ اعتمدت النمسا "خطة عمل وطنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠)". وتتولى الوزارة الاتحادية للشؤون الأوروبية والدولية تنسيق فرقة العمل الوطنية المشتركة بين الوزارات والمنوطة بتنفيذ خطة العمل هذه. كما تقدم إلى البرلمان، مع التشاور مع ممثلي المجتمع المدني، تقريراً سنوياً بشأن ما أُحرز من تقدم في التنفيذ.

١١٤- والتوعية السياسية أحد المواد الدراسية المدرجة في المناهج الدراسية للمدارس النمساوية ابتداءً من الصف الثامن وما فوقه. وبالإضافة إلى ذلك أُدرج في برامج التعليم على أساس المرسوم الأساسي المتعلق بالتربية السياسية منذ عام ١٩٧٨. وتُعتبر (Zentrum Polis) وحدة الخدمة التربوية للمدارس في ميادين التوعية السياسية وحقوق الإنسان إلخ. وفي عام ٢٠٠٧، عُقدت أيام عمل بشأن التوعية السياسية ركزت على مواضيع المساواة بين الجنسين والإنصاف بين الجنسين. وفي عام ٢٠٠٨، تناولت أيام العمل هذه مسألة "الحوار بين الثقافات من أجل التنوع الثقافي". وعلى أساس المبدأ التربوي "التربية السياسية" يُدرج التثقيف بحقوق الإنسان في جميع المواد الدراسية على كافة المستويات وفي جميع أنواع المدارس. وعلاوة على ذلك، تشكّل حقوق الإنسان جزءاً من مادة التربية السياسية الإلزامية ابتداءً من الصف التاسع وما فوقه<sup>(٦٥)</sup>.

(٦٤) [www.entwicklung.at/uploads/media/CHECKLIST\\_12032009\\_barriere\\_02.pdf](http://www.entwicklung.at/uploads/media/CHECKLIST_12032009_barriere_02.pdf)

(٦٥) [www.politik-lernen.at/goto/polis/details/menschensbildung\\_basisinformationen/](http://www.politik-lernen.at/goto/polis/details/menschensbildung_basisinformationen/)

١١٥- وفي عام ٢٠٠٨ عُرِضَتْ دراسة بشأن التوعية بحقوق الإنسان في المدارس كجزء من البرنامج العالمي للتوعية بحقوق الإنسان. ومثلت هذه الدراسة مساهمة في المرحلة الأولى من هذا البرنامج المتوخى أن يعزز التوعية بحقوق الإنسان في المدارس في العالم أجمع. ويُعتبر إنشاء كلية روزا ميردر (Rosa Mayreffer) خطوة هامة لتطوير قضايا السياسة العامة المتعلقة بالمرأة في تعليم الكبار.

١١٦- وتقدم الجمعية النمساوية للتوعية السياسية<sup>(٦٦)</sup> إعانات مخصصة للمشاريع لمؤسسات تعليمية مختلفة على المستوى المحلي والإقليمي وعلى مستوى المحافظات. وفي مجال التوعية السياسية للكبار، يجري أيضاً تشجيع البرامج التعليمية التي تُركّز على القضايا الجنسانية وإدراجها في نظام تعليم الكبار.

١١٧- وفي مجال تشجيع الفنون، تُعتبر المساواة بين الجنسين أحد المعايير التي يتعين مراعاتها لدى تقييم الطلبات المقدمة للحصول على التمويل والتوصية بها. وفي ميدان الفنون، يُستند في تعيين الأعضاء للهيئات الاستشارية والتعاقد مع مسؤولي أو مفوضي المعارض التي تنظمها الحكومة إلى مبدأ الإنصاف بين الجنسين - الذي كثيراً ما يسفر عن تولي النساء لغالبية هذه الوظائف. ويسعى المجلس الاستشاري لتشجيع الفنون جاهداً كي تراعى الجوانب الجنسانية في جميع الأنشطة التي يضطلع بها.

١١٨- وفي ميدان الأفلام أُتخذ عدد من المبادرات مثل سلسلة "المرأة. العمل. الفيلم". وأولى التعديل الذي أُدخل على القانون الخاص بتشجيع الأفلام تشديداً خاصاً على اللغة التي تتسم بالإنصاف بين الجنسين، وحُدِّد تمثيل متوازن للرجال والنساء في المجلس الإشرافي لمعهد الفيلم النمساوي. وفي عام ٢٠١٠ أعلن لأول مرة عن "جائزة التفوق للفنانين - ثقافة المرأة ٢٠١٠".

١١٩- مشروع لتقديم الدعم للنساء العجور: أقامت إحدى الجمعيات النمساوية المعنية بالعجور شبكة للمعينات التعليمية وأجرت اتصالات مع أسر العجور للعديد من السنوات وطوّرت مفهوماً للمشورة مع تشديد خاص على الاحتياجات الخاصة بالمرأة. وبتحديد وتحليل مشاكل نساء العجور على أساس العلوم الاجتماعية من المقرر وضع برنامج محسّن موجه نحو تحقيق الأهداف لتقديم المشورة للنساء العجور يجري دعمه من المخصصات المرصودة للجماعات الإثنية.

١٢٠- أمثلة من الأقاليم الاتحادية: في مدينة فيينا أنشئ خط هاتفي خاص يوفّر المشورة المجانية والمؤتمرات والاجتماعات والمنشورات التي تُركّز على قضايا مثل: النساء والفتيات في فيينا والمساواة والنهوض بالمرأة في الشركات والقوالب النمطية للأدوار وفوارق الدخل فيما بين الجنسين والنهوض بالمرأة وإجراءات تقديم العطاءات. وأنشئت وحدة مشروع "تعميم



مراعاة المنظور الجنساني" في عام ٢٠٠٥ في المديرية البلدية. ويقدم التدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني لموظفيها. ووضعت خطة العمل لتنفيذ "الميثاق الأوروبي للمساواة بين الرجال والنساء في الحياة المحلية".

١٢١- وفي بورغينلاند تتوفر مراكز تقديم المشورة للمرأة في جميع الأحياء وتقديم مشورة قانونية مجانية مرتين شهرياً منذ عام ٢٠٠٦.

١٢٢- وحدد إقليم النمسا العليا أهدافاً استراتيجية لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة. وتضطلع ٢٥ جمعية نسائية بتنفيذ تدابير للنهوض بالمرأة على الصعيد الإقليمي وعلى مستوى الأقاليم الاتحادية من أجل تحقيق هذه الأهداف. وتتراوح هذه التدابير من تقديم المشورة الفردية وتمكين المرأة إلى برامج التعليم والتوعية بقضايا السياسات العامة ذات الصلة بالمرأة.

١٢٣- وفي فورالبيرغ، يعمل المركز الإعلامي الخاص بالمرأة (FEMAIL) كمركز لتقديم الخدمات والتنسيق. ويُعتبر مركز أمارزون للفتيات بمثابة نقطة التقاء للفتيات ومروّجي الأعمال التي تراعي الفوارق بين الجنسين. ويكرّس المتحف النسائي الوحيد في النمسا، الذي يقع في هيتساو في برينغيتزولد Bregenzerwald، لقضايا ذات صلة بالتاريخ الاجتماعي والثقافي للمرأة.

## المادة ٤

### التدابير المحددة للنهوض بالمرأة من أجل تحقيق المساواة الفعلية

١٢٤- في عام ٢٠٠٦، أُسند إلى الاتحاد النمساوي لمؤسسات الضمان الاجتماعي مهمة اتخاذ تدابير محددة للنهوض بالمرأة ووضع خطط لتعزيز المرأة وفقاً للقانون الاتحادي الخاص بالمساواة في المعاملة، والامتنال لحصة المرأة لدى تعيين موظفي هيئات الحكم الذاتي<sup>(٦٧)</sup> وتشمل التدابير المحددة للنهوض بالمرأة، فيما تشمل، الالتزامات التالية:

(أ) الامتنال لمفهوم النهوض بالمرأة عن طريق الوفاء بالالتزام بالقضاء على التمثيل المنقوص القائم للمرأة؛

(ب) وضع خطط للنهوض بالمرأة تتضمن آجالاً زمنية واتخاذ تدابير فضلاً عن تحديد أهداف ملزمة لزيادة حصة المرأة؛

(ج) منح التفضيل للنساء عندما يحملن نفس المؤهلات التي يحملها أفضل المرشحين الذكور؛

(د) تعيين النساء في الوظائف الأعلى شريطة أن يحملن نفس المؤهلات التي يحملها المرشحين الذكور إلى أن تصل نسبة المرأة ٤٠ في المائة في المجال ذي الصلة؛

(٦٧) القانون المعدل لقانون الشؤون الاجتماعية لسنة ٢٠٠٦، جريدة القانون الاتحادي الأول، رقم ٢٠٠٦/١٣١.

(هـ) قبول النساء على سبيل الأولوية في برامج التدريب اللاحق التي من شأنها أن تؤهلهن لشغل مناصب من المرتبة الأعلى؛

(و) تقديم التقارير الإلزامية إلى وزارة الصحة.

١٢٥- ويتعين على مؤسسات الضمان الاجتماعي أن تقدم إلى اتحاد مؤسسات الضمان الاجتماعي وإلى الوزير الاتحادي لشؤون المرأة تقارير عن التقدم المحرز فيما يخص المساواة في المعاملة والنهوض بالمرأة<sup>(٦٨)</sup>.

١٢٦- ويستند الرصد الجنساني في الجامعات النمساوية إلى نظام للمؤشرات يرصد باستمرار إنفاذ التدابير المتعلقة بالنهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين ومراعاة المنظور الجنساني في الجامعات النمساوية. ويمكن لعامة الجمهور الاطلاع على كافة النتائج على شبكة الويب<sup>(٦٩)</sup>. وقد أسفرت القواعد المتعلقة بالمساواة أو النهوض بالمرأة في الجامعات (التي اعتمدت في ١٩٩٣) عن مشاركة أعلى للنساء في الحياة الأكاديمية لكنهن لا زلن يواجهن "الحاجز غير المرئي".

١٢٧- ولهذا السبب ينص القانون المعدل لقانون الجامعات لسنة ٢٠٠٩ على تدابير إلزامية واضحة تُعزِّز النهوض بالمرأة والمساواة في المعاملة في الجامعات. ومن الالتزامات الأساسية للجامعات أن تراعي، في تكوين جميع الهيئات الجامعية، مثل مكتب نائب رئيس الجامعة ومجلس الجامعة واللجان المنوطة بالتعيين والتأهيل تخصيص حصة للمرأة لا تقل عن ٤٠ في المائة<sup>(٧٠)</sup>. وإن لم تحقق هذه الحصة يُعتبر أن النساء يمثلن تمثيلاً منقوصاً مما يُحرِّك عملية لفرض جزاءات تقوم فيها الفرقة العاملة المعنية بالمساواة في المعاملة بدور أساسي. وإذا حدث في غضون فترة محددة تكوين غير مناسب لأي هيئة مختصة يجوز للفرقة العاملة التقدم بطعن إلى لجنة التحكيم. ويتعين على اللجنة اتخاذ قرار بشأنه في غضون أربعة أسابيع. وتُعتبر الهيئة المعنية فاقدة الأهلية إذا تقدمت الفرقة العاملة بطعن. ومن ثم يتاح لها أداة فعالة للغاية للنهوض بالمرأة. وإذا حدث ولم يتوفر عدد كافٍ من النساء المؤهلات، يمكن لها التخلي عن الدفع بالتكوين غير المناسب. وقد بيّنت التجارب حتى الآن أن فرق العمل اتسمت بالمسؤولية لدى ممارسة صلاحياتها. وبيّنت أيضاً أن الطعون التي قُدِّمت إلى الهيئات المختصة قد أسفرت عن تحقيق الحد الأدنى لحصة الأعضاء النساء التي تبلغ ٤٠ في المائة. وبالتوازي مع القانون المعدل لقانون الجامعات لسنة ٢٠٠٩ استُحدثت مؤشرات جنسانية يتعين من خلالها على الجامعات تقديم تقارير سنوية في "تقديراتها للمعارف". وبالإضافة إلى ذلك، تم في قانون الجامعات على الحماية من التمييز بسبب الأصل الإثني أو الدين أو المعتقد أو السن أو التوجُّه الجنسي.

(٦٨) المادتان ٧ و ٨ من المبادئ التوجيهية المتعلقة بالمساواة في معاملة موظفي مؤسسات الضمان الاجتماعي (رابطة المؤسسات النمساوية للضمان الاجتماعي) - RGB.

(٦٩) [www.bmwf.gv.at/unidata/auswertugen/gendermonitoring](http://www.bmwf.gv.at/unidata/auswertugen/gendermonitoring)

(٧٠) تطبق مع إجراء ما يلزم من تعديل على المادة ١١ الفقرة ٢ رقم ٣ من BGIBG.

١٢٨- ويُزِم التعديل الذي أُدخل على القانون الاتحادي المنظم للإذاعة والتلفزيون في النمسا (ORF) هيئة الإذاعة والتلفزيون طبقاً لخطة المساواة، بمنح الأفضلية للنساء اللاتي يحملن نفس مؤهلات المرشحين الذكور إلى أن تُمثّل المرأة بنسبة ٤٥ في المائة في جميع الوظائف. وهذا الالتزام يتعلق بالتعيين والتطوير والتدريب والتدريب اللاحق. ويجري حالياً إنشاء لجنة للمساواة في المعاملة وتعيين موظفين تحقيقاً للمساواة<sup>(٧١)</sup>.

١٢٩- أمثلة من الأقاليم الاتحادية: يجري استعراض البرامج المتعلقة بالنهوض بالمرأة في حكومة الإقليم الاتحادي والمجتمعات المحلية بهدف تحسين فعاليتها كل سنتين. ويبيّن تقرير التقييم الأول الصادر في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ ارتفاعاً طفيفاً عاماً في حصة المرأة.

١٣٠- وفي فورالبيرغ تشكل الخطة الإطارية للفترة ٢٠٠٩ حتى ٢٠١٤ الأساس لاتخاذ خطوات لتحقيق تكافؤ الفرص في الخدمة المدنية في هذا الإقليم الاتحادي. وفي عام ٢٠٠٩ اعتمدت حكومة الإقليم الاتحادي خطة العمل الإقليمية للمساواة بين الرجال والنساء في فورالبيرغ (٢٠١٠ إلى ٢٠١٣). واتفقت حكومة الإقليم الاتحادي مع ٢٤ مؤسسة (الشركاء الاجتماعيون والمؤسسات التعليمية ومجلس مدارس الإقليم الاتحادي إلخ) على عدد من الإجراءات لتعزيز المساواة في أربعة مجالات (١- التعليم، ٢- العمل المدر للربح، والدخل والحالة الاجتماعية، ٣- المشاركة السياسية، ٤- الأعمال المنزلية ورعاية الطفل)، ويجري الآن تنفيذها.

## المادة ٥

١٣١- تعديل أنماط السلوك: يرجى الاطلاع على الرد على التوصيات الواردة في الفقرتين ١٧ و١٨ وكذلك المادة ١٠. بدأ العمل بنموذج بدل رعاية الطفل الجديد "١٢+٢" من أجل مواجهة الأدوار المقولبة نمطياً للرجال والنساء. وبالتزامن مع ذلك خُفض الحد الأدنى لمدة الإجازة الوالدية وعمل الآباء لبعض الوقت من ثلاثة شهور إلى شهرين (انظر الرد على التوصيات الواردة في الفقرتين ٢١ و٢٢).

١٣٢- أمثلة من الأقاليم الاتحادية: تُعتبر خطة فيينا للتعليم (٢٠٠٦) أول خطة تعليمية ومفهوم عمل تربوي لرياض الأطفال التابعة للقطاعين العام والخاص في أوروبا. وتشكّل التربية الجنسية والجنسانية جزءاً من هذه الخطة. وتُنظمت حملات للتصدي للقوالب النمطية فيما يخص الأدوار التقليدية.

## المادة ٦

### مكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال بغاء المرأة

١٣٣- انظر الرد على التوصيات الواردة في الفقرتين ٢٥ و٢٦.

(٧١) الجريدة الرسمية للقوانين الاتحادية، المجلد الأول، ٢٠١٠/٥٠.

## المادة ٧

المرأة في الحياة السياسية والحياة العامة (انظر الرد على التوصيات الواردة في الفقرتين ٢٧ و ٢٨)

١٣٤- الأقاليم الاتحادية: فيما يخص حصة النساء اللاتي يشغلن منصب العمدة لم يتغير أي شيء يستحق الذكر: فمن بين ٢٣٥٧ مجتمعاً محلياً لا يوجد سوى ١٢٠ عمدة من الإناث (في أيار/مايو ٢٠١٠). ومن ثم فإن النسبة المئوية للنساء لم ترتفع سوى بقدر طفيف لتصل إلى ٥,١ في المائة. ويفخر إقليم النمسا السفلى بأن لديه أكبر عدد من النساء اللاتي يرأسن مجتمعات محلية: تتولى المنصب ٤٣ عمدة من الإناث وهو ما يناظر نسبة قدرها ٧,٥ في المائة من العدد الكلي للعمدة. ويحتل إقليم النمسا العليا المرتبة الثانية حيث تبلغ نسبة العمدة الإناث ٦,٣ في المائة.

## المادة ٨

### المرأة على المستوى الدولي

١٣٥- لا تزال المرأة ممثلة تمثيلاً منقوصاً في مناصب السلك الدبلوماسي على المستوى الدولي فمن بين ٢٤٢ منصباً قيادياً في السلك الدبلوماسي النمساوي في الداخل والخارج لا تشغل النساء سوى ٦٤ منصباً من هذا المجموع (٤,٢٦ في المائة) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠. وتشكل المرأة نسبة قدرها ٤٨,٥ في المائة في جميع فئات السلك الدبلوماسي، ومن ثم تتجاوز الحصة التي تبلغ ٤٥ في المائة. وتشغل النساء نسبة ٣٣,٣ في المائة من المناصب على مستوى كبار المسؤولين. ولذلك يُشدد بصورة خاصة على دعوة النساء إلى التقدم لشغل مناصب قيادية. ويجري اتخاذ تدابير خاصة لزيادة النسبة المئوية للنساء (مع مراعاة أوضاعهن الأسرية، والمسائل ذات الصلة بمواظبة أطفالهن على المدرسة وفرص العمل للأزواج أو الشركاء في حالة نقلهن إلى مواقع أخرى وما إلى ذلك). وتستهدف خطة العمل الوطنية التي اعتمدت استجابةً لقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥، فيما تستهدف، زيادة النسبة المئوية للنساء اللاتي يشاركن في عمليات تسوية النزاعات وحفظ السلم (انظر التعليقات على المادة ٣).

١٣٦- الألعاب الرياضية الدولية: استضافت النمسا في الفترة من ٢٤ إلى ٢٥ آذار/مارس ٢٠٠٦ "المؤتمر السابع للمرأة الأوروبية والألعاب الرياضية" الذي عُقد في قصر هوفبورغ للمؤتمرات (القصر الإمبراطوري). ويتزامن هذا التاريخ مع نهاية رئاسة النمسا للفريق العامل الدولي للمرأة الأوروبية والألعاب الرياضية. ومن أجل ضمان استدامة أثر هذا المؤتمر، حددت الاتحادات الوطنية مجالات ذات أولوية محددة.

## المادة ١٠

## السياسة التعليمية والمساواة بين الرجال والنساء

١٣٧- انظر أيضاً الرد على التوصيات الواردة في الفقرات ١٧ إلى ٢٠، لا سيما خطة العمل الوطنية فيما يخص المساواة بين الجنسين في سوق العمل.

١٣٨- تُعتبر الحالة التعليمية لسكان أي بلد أحد المؤشرات على هيكلها التأهيلي الذي يوضح بوجه خاص إلى أي مدى تم تحقيق هدف تكافؤ الفرص للرجال والنساء في ميدان التعليم. وحسبما بيّن التقرير بشأن التعليم الوطني (٢٠٠٩)<sup>(٧٢)</sup>، ويؤكد التقرير الحالي بشأن حالة المرأة (٢٠١٠)<sup>(٧٣)</sup>، كانت النساء المستفيدات الرئيسيات من توسّع نطاق الفرص التعليمية على مدى العقود الماضية. غير أن نسبة الأفراد الذين أكملوا التعليم الإلزامي دون الحصول على تعليم لاحق ظلّت أعلى (٢٢,٣ في المائة) بالنسبة للنساء منها إلى الرجال (١٢,٥ في المائة). لكن هذه النسبة المتوية أقل بالنسبة للشابات منها للمسنات. ففي الفئة العمرية ٢٥ إلى ٣٤ سنة، نجحت نسبة ٢٤,٣ في المائة من النساء في امتحانات التخرُّج من المدارس الثانوية (وهو مؤهل دخول الجامعات) مقارنة بنسبة لا تتجاوز ٢٠,٤ في المائة للرجال. وتخرجت نسبة ١٨,٥ في المائة من النساء من الجامعات، في حين أن نسبة الرجال لم تتعدّ ١٣,٨ في المائة. وتتسم الخلفية التعليمية للأفراد الذين ينتمون إلى فئة المهاجرين بعدم التجانس الشديد. ولم تتلقَ نسبة تبلغ قرابة ٥٠ في المائة من المهاجرين من بلدان المنشأ التقليدية أي تعليم بعد مرحلة التعليم الإلزامي.

١٣٩- وتشكّل البنات أغلبية الطلبة في المدارس الأكاديمية الثانوية. ويمثّل البنين تمثيلاً مفرطاً في مدارس الاحتياجات الخاصة والدورات قبل المهنية والمدارس الإعدادية. وكانت دورات التدريب على التلمذة الصناعية تقليدياً توجّه دائماً ولا تزال نحو الذكور. ولا تمثل البنات سوى قرابة ثلث العدد الكلي للمتدربين على الحرف، مع تركيز شديد للغاية على عدد قليل من الصناعات. ويتبدى هذا التركيز بصورة أوضح بين الفتيات من جنسيات أخرى. وفيما يخص التعليم المهني العالي تلتحق ثلاثة أرباع الطالبات الإناث بالمدارس التجارية والمدارس الخاصة بالمهنة في القطاع التجاري، وتُسجّل نسبة ٧٠ في المائة من الطلبة الذكور في الكليات الثانوية للحرف أو الأعمال الهندسية. ويتلقى عدد قليل من البنين التدريب لإعداد المعلمين لمدارس حضانة الأطفال. ويمكن ملاحظة هذا النهج المتحيّز إزاء اختيار المهنة أو الصناعة في المقام الأول بين الشابات غير أنه يمكن ملاحظته أيضاً بدرجة أقل في صفوف الشبان.

(٧٢) [www.bmukk.gv.at/schulen/sb/nbb.xml](http://www.bmukk.gv.at/schulen/sb/nbb.xml)

(٧٣) [www.frauen.bka.gv.at/studien/frauenbericht2010/Frauenbericht\\_Teill\\_2Bildung.pdf](http://www.frauen.bka.gv.at/studien/frauenbericht2010/Frauenbericht_Teill_2Bildung.pdf)

١٤٠- وعلى وجه الإجمال تحقق البنات إنجازات مدرسية أفضل من البنين، حتى في المدارس التي يشكلن فيها أقلية (مثل الكليات الفنية). ومعدل التسرب من المدرسة مرتفع بالنسبة للبنات مقارنة بالبنين من خلفيات مهاجرة. وتشكل النساء نسبة ٧٨,٧ في المائة من مجموع عدد المعلمين. وفي السنة الدراسية ٢٠٠٩/٢٠٠٨ شغلت النساء نسبة ٢٥,١ في المائة من مجموع المعلمين الأوائل في المدارس الأكاديمية الثانوية، مقارنة بنسبة ٣١,٤ في المائة في المدارس المهنية المتوسطة والعالية. ويمثل هذا زيادة طفيفة على النسبة المسجلة في السنة الدراسية ٢٠٠١/٢٠٠٠.

١٤١- ويشكل التوجُّه المنهاجي نحو المساواة (تعميم مراعاة المنظور الجنساني) وبناء كفاءات تتعلق بنوع الجنس في كافة مستويات النظام التعليمي التحديات الرئيسية للسياسات التعليمية. ذلك أنه يتعين على المعلمين وعلى المعلمين الأوائل والمعلمين في كليات إعداد المعلمين ومؤسسات التعليم اللاحق، فضلاً عن مشرفي ومديري المدارس الحصول على هذه "الأهلية الجنسانية" والسعي إلى تعزيزها كي لا تستمر (دون وعي) القوالب النمطية للأدوار والقيود المتعلقة بنوع الجنس في النظام التعليمي. وتحقيقاً لهذه الغاية، أنشئت على مدى السنوات القليلة الماضية نظم أساسية خاصة مثل تعيين موظفين منوطين بمراعاة المنظور الجنساني في المكتب المركزي وفي المجالس المدرسية على مستوى الإقليم الاتحادي وفي معاهد إعداد المعلمين وكذلك في أنواع معينة من المدارس. وبالإضافة إلى ذلك نُظِّمَت حلقات دراسية للموظفين التنفيذيين حتى يضعوا خطط عمل واستراتيجيات ملزمة من أجل إنفاذ مبدأ تعميم مراعاة المنظور الجنساني على المستوى الإقليمي.

١٤٢- وباعتماد القانون المنظم للجامعات والكليات الجامعية لسنة ٢٠٠٥ وإنشاء كليات إعداد المعلمين حُدِّدَت المعاملة المتساوية والمساواة بين الرجل والمرأة بوصفهما المبدئين الرئيسيين في البرامج النمساوية لإعداد المعلمين. وأدرج أيضاً مبدأ تعميم مراعاة المنظور الجنساني في القواعد المنظمة للمناهج الدراسية في الجامعات والكليات الجامعية لسنة ٢٠٠٦. ووفقاً للتعديل المدخل على القانون في عام ٢٠١٠ يقع على كليات إعداد المعلمين الالتزام باتباع استراتيجية تعميم مراعاة المنظور الجنساني ومراعاة النتائج التي تخلص إليها الدراسات الجنسانية والتعليم الذي يراعي نوع الجنس لدى أداء مهامها. وفي كليات إعداد المعلمين أنشئت أفرقة عاملة تُعنى بالمسائل المتعلقة بالمساواة في المعاملة وُعيِّن موظفون تناط بهم مهمة مراعاة المنظور الجنساني. وفي عام ٢٠٠٨ أُدرجت مادة الأهلية الجنسانية بوصفها أحد المواد ذات الأولوية في برامج التدريب اللاحق للمعلمين وتُطبق خلال الفترة من ٢٠١٠ إلى ٢٠١٣ باعتبارها من المبادئ العالمية المبتكرة. وحُدِّدَت إدارة الشؤون الجنسانية والتنوع بوصفها أحد الشروط المؤهلة في جميع الإعلانات لشغل مناصب قيادية للمدارس الاتحادية في عام ٢٠٠٩.

١٤٣- وتلتزم المبادرات والمشاريع الرئيسية الحالية المتعلقة بالنهوض بالتنوع، وتحسين التعليم في المواد العلمية، ومنع العنف، والنمط الجديد من المدارس "Neue Mittelschule" والتوجه

الوظيفي جميعاً. مبدأً الإنصاف بين الجنسين. وفي إطار مشروع GekoS project (مدارس الأهلوية الجنسانية)، نُفذ مبدأً تعميم مراعاة المنظور الجنساني والأهلوية الجنسانية في المدارس<sup>(٧٤)</sup>.

١٤٤ - ويشكل التوجيه المهني الذي يراعي الفوارق بين الجنسين وتشجيع الدراسات الهندسية للبنات جزءاً لا يتجزأ من الجهود الجارية لتحسين برامج التوجه الوظيفي والتوجيه التعليمي التي تقدمها المدارس. ويتضمن برنامج "FIT" - "المرأة في مجال التكنولوجيا" القيام بزيارات للمدارس وعقد أيام إعلامية في الجامعات وكليات العلوم التطبيقية. وقد أُدرجت نتائج مشروع "mut" - "كوراج!" - البنات والتكنولوجيا" في برامج التوجيه التعليمي والمهني. ويهدف مشروع IMST ("مدارس القمة من خلال الابتكارات") إلى تحسين التعليم في مجال الرياضيات والمواد العلمية وعلوم الحاسوب. وتشكل المشاريع المذكورة أعلاه جزءاً من مبادرة مشتركة بين الوزارات بعنوان fFORTE - "المرأة في مجال البحوث والتكنولوجيا". وفي عام ٢٠٠٨ أنشئ فريق عامل على نطاق البلاد يُعنى بالكليات التقنية العليا ووُضعت استراتيجية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني وحُدِّدت مجموعة من التدابير<sup>(٧٥)</sup>.

١٤٥ - غير أن المرأة لا تظهر بتاتاً أو تظهر بقدر غير كافٍ في المنشورات بشأن تاريخ الفن أو في الأماكن العامة (أي المعالم الأثرية والمعارض إلخ). ولذلك نُشر كُتُب بعنوان "نوع الجنس في مجال الرؤيا" من أجل توعية المعلمين ومرشدي المتاحف ومدرسي الفن التشكيلي فيما يخص قلة ظهور المرأة وتقديم حوافز لنشر معلومات مبتكرة مناسبة لنوع الجنس<sup>(٧٦)</sup>.

١٤٦ - وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠ أدرجت الوكالة النمساوية لتعزيز البحوث جوانب جنسانية في المعايير المتعلقة بتقييم التطبيقات. وابتداءً من عام ٢٠١١ فصاعداً ستطبق أيضاً المعايير ذات الصلة بنوع الجنس في سائر مجالات نشاط الوكالة النمساوية لتعزيز البحوث.

١٤٧ - وفي مجال تعليم الكبار أُدرج مبدأً تعميم مراعاة المنظور الجنساني والأهلوية الجنسانية على المستوى التنظيمي وعلى مستوى الموارد البشرية والتعليم المنهاجي وهو يشكل الآن جزءاً لا يتجزأ من برامج ضمان الجودة وبرامج تدريب المدرسين والمنهجية التي تراعي الفوارق بين الجنسين وطرق التدريس في العمل التربوي وبرامج التطوير، واستراتيجيات ومبادرات السياسات التعليمية للبلاد، والإعلانات عن الوظائف وإجراءات تقديم العطاءات إلخ. وكُتفت التدابير الموجهة نحو دعم الجماعات المحرومة كما تسعى جميع البرامج إلى تحقيق أهداف سياسة المساواة.

١٤٨ - وتركز برامج محددة على التعليم الأساسي ومحو الأمية<sup>(٧٧)</sup> وكذلك على إكمال الدورات الدراسية والدراسة في المدارس بنجاح في وقت لاحق من الحياة. وتوجه برامج

(٧٤) [www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/bekos\\_neu.xml](http://www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/bekos_neu.xml)

(٧٥) [www.htl.at/de/home/schwerpunktportale/maedchen\\_und\\_frauen\\_in\\_die\\_technik/maedchenarbeit\\_a\\_n\\_der\\_schule/ag\\_schuelerinnen\\_an\\_htls.html](http://www.htl.at/de/home/schwerpunktportale/maedchen_und_frauen_in_die_technik/maedchenarbeit_a_n_der_schule/ag_schuelerinnen_an_htls.html)

(٧٦) [www.kulturkontakt.or.at/upload/medialibrary/Leitfaden\\_Gender\\_im\\_Blick.pdf](http://www.kulturkontakt.or.at/upload/medialibrary/Leitfaden_Gender_im_Blick.pdf)

(٧٧) [www.alphabetisierung.at/](http://www.alphabetisierung.at/)

مستهدفة متنقلة مثل "علاقات عمل للتعلم" بشأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أو النموذج التعليمي "ترتيبات التعلم" إلى النساء اللائي يعانين من حرمان شديد في المناطق الريفية<sup>(٧٨)</sup> وتحصل التدابير الموجهة بصفة خاصة نحو احتياجات التعليم الأساسي للمهاجرين على إعانات (مراكز التعلم للمهاجرات)<sup>(٧٩)</sup>، وشبكة مشاريع ميكا "الهجرة - المهارات - محور الأمية" وقد تبين من تقييم هذه البرامج أن نسبة مشاركة الإناث ٥٨,٦ في المائة وأن مشاركة المهاجرين تبلغ نحو ٦٥ في المائة.

١٤٩- ومن المتوقع أن تُكفل على المدى الطويل سبل الوصول الواسعة النطاق في جميع أنحاء النمسا إلى البرامج التعليمية التي تتيح للأشخاص المحرومين تعليمياً تلقي التدريب وذلك من خلال الإتاحة المجانية للخيارات التعليمية التي تتراوح من التعليم الأساسي إلى استكمال التعليم الثانوي (المرحلة الثانية) بالاقتران بسياسة مترابطة لتقدم الإعانات. وقد طور فريق للخبراء نماذج مالية جديدة لهذه البرامج، استناداً إلى مناهج دراسية ومعايير نوعية موحدة بهدف إنفاق ٥٠ في المائة من الموارد المرصودة في الميزانية على النساء.

١٥٠- وقد تحسنت بالقطع فرص التطوير الوظيفي للنساء في المهن ذات الصلة بالصحة. وأنشئت درجات جامعية ونُظمت دورات دراسية للقبالات ولأخصائيي التكنولوجيا الطبية رفيعي المستوى ولموظفي الرعاية الصحية وللممرضات اللائي يحملن دبلومات. وتتاح هذه الفرص الآن في كليات التدريب المهني العالي، التي عن طريقها يتيسر الانتقال من هذه المهن التي تنطوي على مسؤولية كبيرة، والتي تمثل الإناث أغلبية العاملين بها، إلى الدراسات الجامعية العليا.

١٥١- وبصدد الإجازة الدراسية خُفض الحد الأدنى لمدة العمل دون انقطاع إلى ستة أشهر للأشخاص الذين يرغبون في الحصول على إجازة دراسية، وخُفض الحد الأدنى لفترة الإجازة الدراسية من ثلاثة شهور إلى شهرين (٢٠٠٩). ويمكن الآن أيضاً للعمال الموسمين الذين يعملون لمدة ثلاثة شهور أن يتفوقوا مع أصحاب عملهم بشأن الحصول على إجازة دراسية (إذا استوفيت شروط محددة)<sup>(٨٠)</sup>.

١٥٢- أمثلة من الأقاليم الاتحادية: تشارك جميع الأقاليم الاتحادية والحكومة الاتحادية في مشروع "mut!" ويتعلق بالتوجه الوظيفي الذي يراعي الفوارق بين الجنسين مع إيلاء تشديد خاص على البنات والتكنولوجيا. وقد أُتخذ عدد من التدابير من أجل توسيع نطاق المهن والحرف المتاحة للبنات. وتمت توعية الأشخاص الذين يقدمون النصح للبنات بشأن اختيار المهنة (لا سيما في المدارس والأسر) والارتقاء بمهاراتهم للاضطلاع بهذه المهمة. ويتمثل الهدف في تعزيز التدابير التربوية التي تراعي الفوارق بين الجنسين في مجال التوجه الوظيفي بأكمله.

(٧٨) www.learnforever.at

(٧٩) .Erwachsenenbildung.at/magazine/archive\_artikel.php?mid=412&aid=389

(٨٠) الجريدة الرسمية للقوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد ٢٠٠٩/٩٠.



وفي فرادى الأقاليم الاتحادية أُسندت إلى مؤسسات مختلفة مهمة تنفيذ المشاريع التشغيلية، مثل مراكز تقديم المشورة للمرأة، ومنظمات تعزيز العمالة إلخ. وأسفر مشروع "mut" عن تكوين شبكة واسعة وقوية لجميع العناصر المؤثرة العاملة في المدارس وخارجها.

١٥٣- وفي فورالبيرغ وُضعت خطة عمل للتربية الجنسية. ويقدم موقع على شبكة الإنترنت معلومات بشأن موضوع التربية الجنسية للشباب. ويجري دعم الدورات الدراسية اللاحقة والمتقدمة بشأن التربية الجنسية.

١٥٤- وفي بورغينلاند يتلقى المرشحون للعمل كمعلمين في رياض الأطفال تدريباً على الطرق التربوية المناسبة جنسانياً منذ عام ٢٠٠٨.

## المادة ١١

**القضاء على التمييز في ميدان العمالة** (يرجى الاطلاع على التوصيات رقم ١١ إلى ١٤ و١٧ إلى ٢٢ و٢٧ إلى ٣٠، وبوجه خاص خطة العمل الوطنية للمساواة بين الجنسين في سوق العمل)

١٥٥- وبالتوافق مع استراتيجية "دوافع العمل للمعوقين" قُدِّم الدعم للعديد من المشاريع ونُفذت على مدى السنوات القليلة الماضية. ونُفذ أيضاً مشروع نموذجي يتناول المساواة في مشروع "تذليل الصعاب". ويهدف المشروع إلى التصدي لصعوبة تشغيل الشباب ذوي الإعاقة. وبمساعدة مجموعة من برامج التطوير الفردية التي تستند إلى خطط إنمائية، تقدّم للبنات والبنين أنسب الحلول قبل التخرج من المدارس والدخول في سوق العمل. ويجري حالياً مراجعة المبادئ التوجيهية لتعزيز إدماج الرجال والنساء المعوقين في عالم العمل بغرض تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وفي هذه البرامج تستأثر النساء بنحو ٤٠ في المائة في المتوسط من مجموع تدابير الدعم المقدم للمعوقين، وهي نسبة مرتفعة بصورة غير متناسبة عند مقارنتها بالنسبة المناظرة للمسجلات.

١٥٦- وفي الجيش الاتحادي أُدخِلت التعديلات التالية اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥. فيما يخص الأجر مُنحت المرأة وضعاً أفضل بقدر كبير<sup>(٨١)</sup>. وعن طريق منح المجندين الذكور إمكانية الوصول إلى "التدريب في الخدمة العسكرية" وهي خدمة عسكرية محددة وكانت مخصصة حتى ذلك الحين للمرأة، ازداد الأجر ازدياداً كبيراً ابتداءً من الشهر الأول وما بعده من شهور في هذه الخدمة العسكرية وذلك وفقاً لمبدأ المساواة المنصوص عليه دستورياً<sup>(٨٢)</sup>. وأُلغِيَ الحد الزمني فيما يتعلق بالخدمة العسكرية: إذ يمكن للنساء أن يعملن في هذه الخدمة

(٨١) القانون المعدّل لقانون الخدمة العسكرية لسنة ٢٠٠٥. الجريدة الرسمية للقوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد ٢٠٠٥/٥٨.

(٨٢) المادة ٧، الفقرة ١، الدستور الاتحادي، B-VG.

حتى بلوغهن الخمسين من العمر أو حتى نهاية العام الذي يبلغن فيه الخامسة والستين، شريطة أن يكونوا من الضباط أو ضباط الصف أو الأخصائيين في مجالات التكنولوجيا والصحة والتوعية الدينية واللغات الأجنبية. وقد عدل اختبار القدرات لهذه الخدمة العسكرية تعديلاً تاماً فيما يخص اللياقة البدنية: ذلك أن تحقيق مستوى إنجاز دون المتوسط في أحد المجالات (مثلاً الجري) يمكن أن يُعوّض بتحقيق مستوى إنجاز فائق في مجال آخر (مثل تمارين الضغط) شريطة استيفاء معايير دنيا في جميع المجالات الفرعية المختبرة.

## المادة ١٢

### المساواة في الرعاية الصحية وتعزيز صحة المرأة

١٥٧- في ميدان الرعاية الصحية حُدِّت حصة للمرأة قدرها ٥٠ في المائة فيما يخص الأطباء الأخصائيين التابعين للمجالس الإقليمية للتأمين الصحي. ويجري تحقيق هذا الهدف عن طريق إدخال تعديلات على القواعد المنظمة لمعايير الترتيب، كما حُدِّت قواعد موضوعية لترتيب المتقدمين لعقود فردية مع المجالس الإقليمية للتأمين الصحي. وبفضل التعديل الأول لهذه القاعدة التنظيمية الذي أدخل في عام ٢٠٠٤ مُدِّدت الفترات الزمنية التي يتعين مراعاتها. وفضلاً عن ذلك يمكن للمتقدمات اللاتي يحملن نفس المؤهلات التقنية لكنهن لسن في المراتب الأولى الحصول، بشروط معينة، إلى جلسة سماع تُتخذ على أساسها قرارات بمنح عقد مرشح بعينه. وفي الفترة من كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ إلى نيسان/أبريل ٢٠٠٩ ارتفعت نسبة الطبيبات المسجلات في المجالس الإقليمية للتأمين الصحي بصورة ثابتة، حيث ازداد عدد النساء بنسبة ١٠،٩ في المائة. وقد يكون لارتفاع عدد النساء اللاتي تخرجن من المدارس الطبية دور في هذا السياق.

١٥٨- وينص التعديل الثالث على القواعد المنظمة لمعايير الترتيب لسنة ٢٠٠٩ على أنه ينبغي في إعلانات الوظائف الخاصة بالعقود الفردية في مجال "طب النساء وطب التوليد" تقييم جدارة الطبيبات بالثقة بصفة خاصة باعتبارها أحد المعايير الجديدة في ترتيب المرشحين. ويتمثل الهدف في زيادة نسبة الطبيبات المتخصصات في مجال طب النساء وطب التوليد وإعطاء المرضى فرصة الاختيار بين طبيب أو طبيبة<sup>(٨٣)</sup>.

١٥٩- وقد جُمِعت مواد إعلامية تفي بغرض تعزيز صحة النساء اللاتي يتعرضن للعنف ومكافحة العنف المتري. وقد نُشِرت في الفترة ما بين ٢٠٠٨ و ٢٠١٠ ثلاثة أدلة موجهة للموظفين العاملين في المستشفيات وفي الممارسات الطبية. وفي النمسا أنشئت سبعة مراكز صحية للمرأة<sup>(٨٤)</sup> تُسهم إسهاماً كبيراً في الرعاية الصحية للمرأة في نظام الصحة العامة.

(٨٣) تقوم المحكمة الدستورية حالياً بمراجعة هذا التعديل الثالث.

(٨٤) FEM Wien, FEM Wien Sud, FGZ Graz, FGZ karnten GmbH, FGZ ISIS Salzburg, FGZ Linz, FGZ

.Wels, FGZ Femail Feldkirch

وفي عام ٢٠٠٧ شكّلت هذه المراكز فريقاً عاملاً كي يتسنى لها النهوض بصحة المرأة في جميع أنحاء النمسا وذلك وفقاً لمعايير موحدة. ومنذ عام ٢٠٠٨ يتلقى هذا الفريق العامل إعانات سنوية يبلغ مجموعها ١٠٣ ٥٠٠ يورو.

١٦٠- ويتضمن أحدث تقرير عن صحة المرأة<sup>(٨٥)</sup> الذي نُشر في عام ٢٠١٠ بيانات تتعلق بصحة المرأة على وجه التحديد وكذلك إحصاءات اجتماعية ديمغرافية ومعلومات عن المراحل المختلفة في حياة المرأة، وبيانات بشأن أوضاعهن الاجتماعية وحالتهم الصحية فضلاً عن نهج تتعلق بنوع الجنس إزاء تعزيز صحة المرأة. وتساعد التقارير الصحية التي تتعلق بنوع الجنس على تحديد الأوضاع غير المتساوية التي تتعرض لها النساء في القطاع الصحي وعلى تحديد التدابير العلاجية.

١٦١- وبفضل خطة فحص صحة الأم والطفل، تُكفل رعاية صحية مناسبة لجميع الحوامل والأطفال حتى بلوغ ٥ سنوات من العمر. وبرنامج الرعاية الصحية هذا يقدم بالمجان للمجموعة المستهدفة في حالة استشارة الأطباء العاملين مع مؤسسات الضمان الاجتماعي. وبالنسبة للأشخاص غير المشمولين بالضمان الاجتماعي تمّول تكاليف الفحوص الطبية من الميزانية الاتحادية.

### المادة ١٣

**كفالة الحقوق المتساوية في المجالات الأخرى من الحياة الاقتصادية والاجتماعية**  
(انظر أيضاً الاستجابة للتوصيات الواردة في الفقرتين ١١ و١٢؛ القوانين المتعلقة بالمساواة في المعاملة)

١٦٢- الألعاب الرياضية: منذ منتصف التسعينات تحتوي الميزانية المخصصة للألعاب الرياضية على بند خاص بعنوان "النهوض بالمرأة" يبلغ قدره نحو ٢١٠ ٠٠٠ يورو، وابتداءً من عام ٢٠٠٨ فصاعداً يُمنح قرابة ٣٠٠ ٠٠٠ يورو سنوياً لنحو ١٠٠ رياضية ممن حققن مستوى الذروة من مختلف الفروع الرياضية. وبالإضافة إلى ذلك، تخصص الجمعية النمساوية للنهوض بالرياضيات التي يرأسها وزير الرياضة، منحاً خاصة للرياضيات. غير أن النساء يمثّلن تمثيلاً منقوصاً في الألعاب الرياضية وكذلك في المجالس التنفيذية للرابطة الرياضية النمساوية. وأسباب هذا التمثيل المنقوص يعود، إلى جانب ظروف التدريب الصعبة، إلى الافتقار إلى التغطية ذات الصلة بالضمان الاجتماعي، وقلة الظهور في وسائل الإعلام وعدم الاعتراف من جانب الجمهور فضلاً عن الحواجز الهيكلية القائمة في العديد من المجالات. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٨، أعادت المنظمة الاتحادية للرياضة تنظيم لجنّتها "المرأة في الألعاب الرياضية" من أجل تحقيق مساواة المرأة في جميع المنشآت على كافة المستويات في الألعاب الرياضية العليا والتنافسية والجماهيرية، وإذكاء الوعي باهتمامات المرأة بالرياضة (وأيضاً بالصحافة الرياضية).

(٨٥) [Bmg.gv.at/cms/home/attachments/0/1/3/CH1004/CMS1299496168458/frauengesundeitsbericht.pdf](http://Bmg.gv.at/cms/home/attachments/0/1/3/CH1004/CMS1299496168458/frauengesundeitsbericht.pdf)

١٦٣- مثال من الأقاليم الاتحادية: أصدرت مدينة فيينا توصيات تتعلق بالتخطيط من أجل تصميم الحدائق العامة بصورة تراعي نوع الجنس.

## المادة ١٤

### حالة المرأة في مجال الزراعة والغابات

١٦٤- على مدى العقود الماضية تعرضت حالة المرأة ودورها في مجال الزراعة والغابات لتغيرات أساسية نتيجة لتحوّل القطاع الزراعي وإعادة هيكلة حيازات المزارع وكذلك اتخاذ تدابير اجتماعية سياسية محددة موجهة نحو المزارعات وزوجات المزارعين. ويحتوي التقرير بشأن حالة الزراعة (التقرير الأخضر) الذي يتعين تقديمه للبرلمان كل عام على فصل مكرّس للنساء في مجال الزراعة. وتمثّل نسبة المرأة حالياً نحو ٤١ في المائة<sup>(٨٦)</sup> من إجمالي عدد الأفراد الذين يعملون بالزراعة والغابات. وتتولى النساء إدارة نحو ٣٨ في المائة في المتوسط من الحيازات الزراعية، لا سيما المزارع الصغيرة (٢٠٠٩). وبالنسبة للحيازات التي تغطي مساحة تصل إلى نحو ٢٠ هكتاراً تبلغ نسبة المرأة ٤٢ في المائة. ومن بين الحيازات التي تغطي مساحة تزيد على ١٠٠ هكتار لا تدير المزارعات سوى نسبة قدرها ١٧ في المائة. وابتداءً من مساحة ٢٠٠ هكتار فما فوق لا تمثل النساء سوى ١٦ في المائة. وتدير النساء ٣٦ في المائة من المزارع الجبلية و٣٧ في المائة من المزارع العضوية.

١٦٥- المادة ١٤، الفقرة ٢، الفقرة الفرعية (أ): في الفترة ٢٠٠٨/٢٠٠٩، رُصد ما يزيد على ثلث (٣٥ في المائة) من مجموع إعانات الاستثمار للمزارع التي تديرها نساء، ومُنحت نسبة تبلغ قرابة ٢٤ في المائة من المجموع الكلي لعلاوات الإنشاء للمزارعات.

١٦٦- ويتناول برنامج التنمية الريفية للفترة من ٢٠٠٧ إلى ٢٠١٣ (برنامج التنمية الريفية ٠٧-١٣) الذي يشارك في تمويله الاتحاد الأوروبي فصلاً منفصلاً عن المساواة بين الرجال والنساء وعدم التمييز. ولتحقيق هدف المساواة يشغل ممثل السلطة الاتحادية المختصة المعنية بالمساواة في المعاملة ومندوب لإحدى المنظمات غير الحكومية مقعداً ولهما صوت في لجنة رصد البرامج. ويولى لدى صوغ تدابير التعزيز، في الخطة الاستراتيجية الوطنية النمساوية للتنمية الريفية اهتماماً خاصاً لعدم التمييز لأسباب تتعلق بنوع الجنس. واستجابةً للاقتراح الذي قدمه ممثل شبكة المراكز النمساوية لتقديم المشورة للنساء والفتيات، وهي منظمة غير حكومية، أنشأت اللجنة فريقاً عاملاً يُعنى بالمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في المناطق الريفية. وفي هذه الأثناء وضع الفريق العامل مجموعة من التدابير العملية سيجري تنفيذها في عام ٢٠١١. وفي إطار برنامج التنمية الريفية ٠٧-١٣ بتركيزه على "القادة"<sup>(٨٧)</sup> لا بد لمختلف

(٨٦) المصدر: الدراسة الاستقصائية بشأن الهيكل الزراعي لسنة ٢٠٠٧.

(٨٧) العلاقة بين الإجراءات المتعلقة بتنمية الاقتصاد الريفي.

المناطق من وضع خطط إيمائية يتعين أن تمثل لمبدأ تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وفي النمسا استوفت ٨٦ منطقة هذا المعيار.

١٦٧- المادة ١٤، الفقرة ٢، الفقرة الفرعية (د): ارتفعت مشاركة المزارعات وزوجات المزارعين في البرامج التعليمية ارتفاعاً ملحوظاً. فوفقاً للنتائج التي خلصت إليها دراسة استقصائية للمزارعات وزوجات المزارعين أجريت في عام ٢٠٠٦، لا توجد اليوم أو يكاد أي مزارعات أو أي زوجات لمزارعين لم يستكملوا الدراسة. وتناولت الدراسة المعنونة "مدراء الحيازات الزراعية في النمسا" التي أجريت في عام ٢٠١٠ بالتحليل أسباب النسبة المرتفعة نسبياً للنساء في مجال إدارة الحيازات الزراعية في النمسا مقارنةً بسائر الدول الأطراف في الاتحاد الأوروبي وبيّنت أن هؤلاء النسوة قد أظهرن الكفاءة بوصفهن مدراء للمزارع، وقد كان للتدريب والتعليم دور محوري في هذه العملية. واضطلع بسلسلة من برامج التدريب اللاحق.

١٦٨- المادة ١٤، الفقرة ٢، الفقرتان الفرعيتان (هـ) و(ز): أكدت الدراسة المعنونة "المرأة في مجال السياسة في المناطق الريفية" أن النساء اللاتي يشغلن مناصب قيادية وتنفيذية في السياسة (الزراعية) ممثلات تمثيلاً منقوصاً جداً؛ فجميع رؤساء غرف الزراعة دون استثناء من الرجال كما أن نسبة المرأة في الغرف الإقليمية لا تتعدى ١٥ في المائة. وفي إطار برنامج التنمية الريفية ٠٧-١٣ يُعزّز تكوين جماعات المساعدة الذاتية وإقامة الشبكات. وقد استمر منذ عدة عقود العمل في إقامة الشبكات لمختلف جماعات المزارعات وزوجات المزارعين على أساس واسع النطاق.

١٦٩- ورابطة النساء المعنيات بالغابات هي شبكة للدعم المتبادل للنساء اللاتي يعملن في مجال الحراثة وصناعة الأخشاب. وظلت النساء أساساً يضطلعن بمشاريع مثل "قضاء العطلة في مزرعة" وغيرها من برامج التنوع للمنشآت الزراعية. وشهد عام ٢٠٠٩ المسابقة التنافسية "LEA" (ريفية، ملتزمة، استثنائية) التي تُمنح فيها الجوائز للمشاريع المبتكرة التي تضطلع بها الإناث؛ وستُعقد هذه المسابقة التنافسية على فترات منتظمة ابتداءً من الآن فصاعداً.

١٧٠- أمثلة من الأقاليم الاتحادية: تقوم شبكة فورالبيرغ للمرأة، في حملة أمور، باتخاذ تدابير مختارة في الأقاليم ودعمها.

١٧١- وفي بورغينلاند اتخذت إجراءات مختلفة لزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة في إطار برامج ESF<sup>(٨٨)</sup>. وتشمل هذه الإجراءات على سبيل المثال القيام بتحليل الاحتياجات بشأن الظروف الإطارية المطلوبة؛ وإنشاء مرافق جديدة مرنة للرعاية (للأطفال والمسنين)؛ واتخاذ تدابير من أجل الحد من الحواجز التي تعوق الحركة. وفي الفترة موضع البحث نُفذ ١٢ مشروعاً من هذه المشاريع شاركت فيها ٢٢١ امرأة.

(٨٨) الإنهاء التدريجي للبرنامج التنفيذي، بورغينلاند ٢٠٠٧-٢٠١٣.

## المادة ١٦

## الأمر ذات الصلة بالزواج والعلاقات الأسرية للمرأة

١٧٢- ينص القانون الذي ينظم الشراكات المسجلة<sup>(٨٩)</sup> الذي دخل حيز النفاذ في الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ لأول مرة على إطار قانوني شامل لمعاشرة الأزواج من نفس الجنس. وفي إطار هذا القانون بدأ تنفيذ العديد من الأحكام القانونية التي تؤدي إلى تحسين الوضع القانوني العملي للشركاء من نفس الجنس الذين يتمتعون الآن في جوانب عديدة بنفس الوضع القانوني للزواج. لكن الوصول إلى الطب الإنجابي وتبني الأطفال ما زال محظورين.

١٧٣- أمثلة من الأقاليم الاتحادية: في مدينة فيينا يقدم خط ساخن مخصص للنساء المشورة ويزود المعلومات، مع تشديد خاص على قانون الأسرة والزواج. وفي الإدارة أنشئ فريق عامل يُعنى بالزواج القسري.

١٧٤- وفي فورالبرغ أنشئت مراكز لتقديم المشورة فيما يخص تعديل قوانين الزواج والطلاق، من أجل تقديم النصيحة أثناء إجراءات الطلاق، وإسداء المشورة الأسرية وحماية الأطفال. وفي عام ٢٠١٠ نُشر الكتيب الإعلامي المعنون "نفس الحقوق لكلا الجنسين" وتم توزيعه.

(٨٩) القانون المنظم للشراكات المسجلة (EPG)، الجريدة الرسمية للقوانين الاتحادية، المجلد الأول، العدد ٢٠٠٩/١٣٥.