



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General
21 November 2012
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会
第五十四届会议
2013年2月11日至3月1日

与审议定期报告有关的议题和问题清单：奥地利

增编

奥地利对审议其第七和第八次合并定期报告有关的问题清单的答复*

* 根据发给缔约国的关于缔约国报告处理办法说明，本文件未经编辑。

对问题清单第 1 段问题的答复(CEDAW/C/AUT/Q/7-8)

1. 由于奥地利在宪法上是一个联邦制国家，所以《消除对妇女一切形式歧视公约》第七次和第八次合并报告概述了本报告所涉期间在联邦和联邦各州采取的措施。
2. 联邦妇女和公务员事务部长将编写本报告之事通知了联邦各部和联邦各州。联邦各部和联邦各州都汇报了落实相关建议和履行《公约》相关条款的情况。在定期会议上，向非政府组织，特别是国际妇女权利领域的非政府组织及时通报了报告进展情况。
3. 以系统的对话形式，请非政府组织参与了本报告的编写。为此，成立了若干由不同部委代表组成的工作组，以讨论关于消除对妇女歧视委员会建议的执行程度，并起草建议。关于各工作组辩论成果的文件发给了所有的参与者，作为编写本报告的一个宝贵资料来源。
4. 由于第七和第八次合并报告是作为缔约国报告提交的，因此联邦政府对其编写承担全部责任。
5. 本报告的德文和英文版可在联邦妇女和公务员事务部长的网页下载：<http://www.frauen.bka.gv.at>。
6. 在各种大会和会议上分发了本报告的纸印副本。报告送交了国民议会议长、联邦议会议长和奥地利议会平等待遇委员会主席。

对问题清单第 2 段问题的答复

7. 奥地利定期审查能否撤消保留的问题。奥地利不打算撤消关于威胁工人健康的危险或有害工作条件的保留，因为这等于降低本国目前适用的劳动保护标准。现行关于在特定领域工作安全的特别规定，将保持不变，因为从男女的具体差异上看，这些规定是必要的，也是有科学根据的。这些规定所涉的是暴露于含铅量超过最大允许值 0.02mg/m³ 的工作以及需要极端体力的工作。这些规定有利于保护妇女的健康，是一种个别性的禁止，根据的是这类工作造成的压力和紧张的类型。

对问题清单第 3 段问题的答复

8. 最近对《平等待遇法》以及《关于平等待遇委员会和平等待遇事务监察署的联邦法》(the GBK/GAW Act of 2008)作了修订，因而采取了一些重要步骤，以根据关于缩小两性收入差距的“劳动力市场两性平等国家行动计划”而增加收入透明度，消除歧视。自奥地利上次提交报告以后，已经再次修订了《平等待遇法》和《关于平等待遇委员会和平等待遇事务监察署的联邦法》。第 7/2011 号《联邦法律公报一》公布了关于这两项法令修订案的联邦法律，它们于 2011 年 3 月

1 日生效。关于新法规的资料，特别是关于公司必须编写员工收入报告和遵守有关招工广告的若干规则的义务等方面的资料，载于奥地利为本《公约》提交的上一次报告(见 CEDAW/C/AUT/7-8, 第 7 段)。

9. 目前正在起草《平等待遇法》的另一项修正案。该修正案将于今年年底在议会讨论。计划中的修订的主要目的是，在商品和服务的享有方面加大反歧视的保护力度(即所谓的“等同处理”)，并改进可用于贯彻平等待遇原则的手段。这也是为了制止对妇女的歧视行为。该修订亦旨在对诸如以下问题作明确的规定：在职业辅导、高级职业和专业培训及再培训等方面，都应在这种方案的始终提供保护。对性骚扰案件，目前必须一年之内诉诸法律的限期将延长至三年。将在法律中规定，联邦总理有义务每年至少一次邀请非政府组织讨论如何消除歧视。此外，将更新目前适用的关于有特殊需求者的法律(《残疾人法》)。

向平等待遇委员会提交的案件

10. 平等待遇委员会第一小组负责男女就业和职业待遇平等事项，第三小组负责确保男女在其他领域的待遇平等事项，都有任务检查和评估性别歧视情况。从 2007 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日，在平等待遇委员会第一小组和第三小组登记了 284 宗妇女提出的性别歧视申诉。

平等待遇监察署咨询统计中纪录的案件数量

11. 《平等待遇法》第一部分和第三部分对性别歧视作了界定。第一部分涉及男女在就业和职业方面的待遇平等。第三部分载有男女在享有和提供商品及服务方面的待遇平等的有关规定。

12. 目前，只在就业和职业领域暴露出多重歧视。这意味着受害者投诉不仅由于遭受性别歧视，而且是由于《平等待遇法》第二部分规定的原因(民族血统、宗教或信仰、性取向、年龄)。

13. 2007 年，监察署收到 3,090 宗关于劳动力市场中歧视的一般性查询，其中 1,592 宗是就业和职业方面性别歧视的具体案件，28 宗涉及多重歧视。

14. 在 2008 年开展了 3,157 宗一般性查询；其中 1,528 宗是就业和职业方面性别歧视的具体案件，36 宗涉及多个方面。认定了 93 宗涉及第三部分的独立案件。

15. 在 2009 年，开展了 3,455 宗一般性查询：其中 1,967 宗是就业和职业方面性别歧视的具体案件，65 宗涉及多重歧视。另有 277 宗案件涉及第三部分规定的歧视。

16. 2010 年，监察署收到 3,479 宗一般性查询，其中 1,842 宗是就业和职业方面性别歧视的具体案件，37 宗涉及多重歧视。认定了 165 宗是涉及第三部分的独立案件。

17. 在 2011 年，监察署收到 3,215 宗一般性查询，其中 1,743 宗是就业和职业方面性别歧视具体案件，33 宗涉及多重歧视。124 宗独立案件涉及第三部分规定的歧视。

18. 自 2007 年以来，联邦社会福利办公室没有报告任何关于多重歧视妇女的案件。

对问题清单第 4 段问题的答复

平等待遇问题报告

19. 按照《关于平等待遇委员会和平等待遇事务监察署的联邦法》第 24 条，联邦总理和联邦劳动、社会事务及消费者保护部长必须每两年提交一份报告，说明执行《平等待遇法》的情况。该报告尤其必须含有资料介绍平等待遇事务监察署的行动和意见、平等待遇委员会进行的审理及其一般活动。该报告提交国民议会讨论。

20. 《平等待遇法》以及《关于平等待遇委员会和平等待遇监察署的联邦法》受到长期评估。平等待遇委员会和平等待遇事务监察署通过日常工作，得到关于实际执行平等待遇原则及其改进可能性的全面经验。由于它们在这一法律领域的活动，所以代表雇主和雇员利益的各个团体对法规的有效性及其修改或修订的必要性也有很多了解。在联邦妇女和公务员事务部长的邀请下，与非政府组织的代表定期讨论待遇平等问题。在这一了解和这些调查的基础上，有可能评估本国《平等待遇法》的有效性及其改进需要。

21. 根据《联邦平等待遇法》第 12 (a)条，联邦政府有责任每隔一年向国民议会全面报告公务员制度中平等和待遇平等的实际情况。联邦各部的报告必须提供按照服务和工资条例规定的标准排列的匿名统计数据，并就减少在各部工作的妇女的不利条件提出建议。此外，报告还概述联邦平等待遇委员会的活动，特别是委员会处理的案件。

关于改善妇女不利地位的报告

22. 按照《关于联邦政府改善妇女不利地位的报告的联邦法》(第 837/1992 号《联邦法律公报》)，联邦政府承诺改善妇女当前的不利地位，以使男女在现实生活中机会平等、协调男女在社会保障立法中的不同年龄限制。为了监测这一目标的实现，联邦政府每两年向国民议会报告一次审议期内采取的措施，以在社会和家庭生活中以及在经济领域中消除妇女现有的不利地位。

2010 年妇女问题报告

23. 该报告简要介绍了过去十年中男女地位在奥地利的演变情况，强调了教育、收入和就业等重要的领域，并且从不同的角度分析两性关系。一方面，报告

提请注意男女在实际生活中不同的与分享共同基础的领域，以及明显使妇女处境有别的领域，即单身母亲、退休妇女或担任领导的妇女：

- 教育：有关数据显示，妇女从来没有像今天这样受教育良好，并且在受教育成就上已经超过了男性。然而，选择学徒或学理工科的女生比例仍然太低。
- 就业：今天我们有历史上为数最多的就业妇女，奥地利每 10 名妇女中有 7 人从事有酬工作。然而，在这方面应该注意到全体就业妇女中 40%以上是部分时间工作的。
- 收入：男女收入差距没有越来越小，反而扩大了。为典型女性工作支付的工资和薪酬较低；而在同类工作中，妇女的薪酬低达 18%。
- 女性贫困：当欧盟 15 国中，奥地利在减贫方面排名第三。然而，奥地利的女性比男性较贫。单身母亲是人口中受影响最严重、受贫困威胁最严重的人。
- 无酬工作：以前从未有这么多的妇女从事有酬工作。然而，妇女仍承担三分之二的育儿和家务工作。
- 管理职位：大型商企业中担任领导的妇女比例仍然低于 10%，尽管妇女的素质从来没有目前这样高。

此外，该报告涉及到一些具体专题，例如，在各种社会关系中的暴力侵害妇女行为。

24. 联邦欧洲和国际事务部领导下的一个部际工作组，通过与民间社会磋商，编写关于落实安理会第 1325 号决议“妇女，和平与安全”的“国家行动计划执行情况报告”，每年向国会提交。在联邦欧洲和国际事务部的领导下，人口贩运问题工作组每隔三年编写一份“关于反人口贩运的国家行动计划执行情况报告”，与各行动计划的有效期间相对应，并提交给议会。

25. 联邦福拉尔贝格州根据每年更新的平等指标，每隔三年发布一份妇女状况报告，介绍各项促进平等措施。

对问题清单第 5 段问题的答复

26. 在联邦一级，两性平等预算制订是指从 2013 年起的联邦预算中通过以结果为导向的财务管理而实现男女事实平等的目标。因此，未来将在行政活动的各个阶段明确考虑平等问题，从目标定义、实施到评估目标实现情况。

27. 根据《联邦预算法》，从 2013 年 1 月 1 日起，联邦各部和所有最高行政机构必须在社会活动和业务的各个领域树立平等目标。随后将采取措施实现平等，并且设定合适的指标以监测目标实现情况。这些平等目标和措施可作为国民议会和有关公众在各部下一财年计划的主要活动方面的指南。

28. 根据联邦劳工、社会事务及消费者保护部的要求，在男女之间平分积极劳动力市场政策的预算资金，积极劳动力市场措施的现有补贴的 50% 必须拨给妇女。这一规定将更有力地促进妇女的有酬就业，在程度上超过她们的失业比例。这些超比例高额补贴的目标是通过提高技能、提供咨询和协助，改善妇女在劳动力市场的不利地位。目前，正在根据一项研究任务来探索这一理念的实际应用及其对劳动力市场政策方向的影响。

29. 联邦劳工、社会事务和消费者保护部，以及公共就业服务委员会负责逐年审查这一规定的遵守情况。在 2011 年，48.7% 的性别专用预算补贴花在了提高妇女地位的积极主动措施上(共计 4.54 亿欧元)。

30. 联邦教育、艺术和文化部根据以成果为导向的财务管理而设立目标，可以概括为：“在教育领域改进机会和两性平等”。在这方面，特别重视两性有别的教育路径多元化、以及在教师培训和培养个人担任领导职务的过程中培养性别相适和多样化的技能。在非典型性别领域提供教育的学校中的男女小学生比例，是实现这一目标的一项指标。因此，这一平等目标直接影响《消除对妇女一切形式歧视公约》第 10 和 5 条的履行。

31. 联邦欧洲和国际事务部已经认识到“人力资源”和“发展合作”预算章节与两性平等关系极大。已经在人力资源领域采取了一系列措施促进两性平等，特别是在兼顾工作和家庭责任方面。为了进一步优化工作和家庭生活兼顾的机会，联邦欧洲和国际事务部努力为派驻国外的公务员专门加强灵活性措施。在发展合作领域，2002 年《发展合作法》将男女平等定为奥地利发展政策的四项指导原则之一。在此基础上，制订了一个“两性平等准则”，确立这一问题上发展政策活动的重点领域和框架。在项目的实际业务工作中，两性平等问题是一个跨部门话题，并且以其为基础，对奥地利发展局供资的所有项目在批准前进行分析。根据绩效管理原则，在起草 2013 年预算时，从整体上和详细预算规划层面上将两性平等定为一个重要参数。

32. 在联邦内政部方面，可作为例子的有欧洲女警察联络网项目、分析两性平等问题的“国外警务”研究、以及反暴力行为保护中心采取的措施(咨询、教育和培训、以及正在提供的协助)。

33. 农业、林业、环境和水资源管理部将“充满活力的男女机会平等的农村可持续发展”宣布为两性平等目标。

34. 正在联邦各州一级推动将两性平等观念纳入预算编制。因此，例如，福拉尔贝格州 2013 年的预算令第一次指出：在起草 2013 年预算时，必须考虑到《联邦宪法》关于将两性平等观念纳入预算编制的规定。

对问题清单第 6 段问题的答复

35. 奥地利有大量的行动计划，涵盖种类繁多的领域。随着两性平等主流化，有必要考虑到男女在这些背景下的不同需求。根据“劳动力市场两性平等国家行

动计划”，正在采取重要步骤，重点改善妇女在就业和职业方面的条件。由于各个国家行动计划侧重于明确界定的领域，所以有可能对这些领域进行有针对性地分析。在此背景下，比起必然更笼统的一般两性平等国家行动计划，具体的国家行动计划被认为更有效。

对问题清单第 7 段问题的答复

“两性平等国家行动计划”的评估

36. “奥地利劳动力市场两性平等行动计划”的四个战略目标之一是教育路径多样化，涵盖职业选择以及两性有别的职场或专业发展方向问题。《改善妇女不利地位报告(2009-2010 年)》对“两性平等国家行动计划”所规定的措施执行情况进行了初步的分析。根据这一报告的调查结果，在建设(两性有别的)人力资本和/或妇女文化资本以及促进妇女有酬就业(虽然她们是仍然经常兼职就业)方面有所进步。

37. 仍然存在的问题领域涉及到工作与家庭照料的兼顾、“玻璃天花板”、“横向隔离”和/或两性有别的劳动力市场。

38. 在经济和社会平等(男女工资差距仍然在扩大)、赋予妇女民主权力、以及消除教育和劳动力市场性别成见方面，进步很小。

39. 为了打破家庭和社会上的性别成见，妇女事务部长于 2010 年 11 月与社会事务部、各社会合作伙伴和奥地利工业联合会联合发起了一场针对工商业的宣传运动，以促进父亲享受育儿假。与工商界一起，将发展起一个新的企业文化，更有力地促进男子体育儿假。在联邦各州举办了讲习班和咖啡厅讨论，以建立起公司层面之上的区域网。随着推出了与收入挂钩的子女补贴方案，奥地利的父亲们更愿意体育儿假了。

40. 《联邦工作人员条例》的一项新规定于 2011 年 1 月生效，为全体男性公务员提供产妇保护期间一个月的无薪休假选择(爸爸月)。截止 2012 年 8 月，365 名父亲利用了这一新的机会。大多数的联邦各州有类似的安排(目前 9 个中有 7 个)。妇女事务部长有一个专门网页 <http://www.maennerinkarenz.at> 提供关于这一专题的资料，包括至今获得的实践经验。

41. “找到自己的路”活动旨在让 14 至 19 岁年龄段的少女和青年妇女了解广泛的教育和培训选择以及多种不同的职业和专业收入，并鼓励她们选择一个非典型领域的职业。网站 www.findedeinenweg 不仅提供职业选择信息，而且还允许浏览者进行天赋检验，并获得网上职业和专业咨询。

42. 在消除性别角色成见的各种努力中，值得一提的是，为奥地利注重两性平等的广告材料和活动设立了一个新奖项“两性平等广告奖”。这一奖项目的是促进公众更好地认识以平等为导向的，非歧视性的广告活动。

43. 利用 FEMtech 专家数据库，努力显示大量女性从事工程和技术工作，从而克服性别角色成见。FEMtech 数据库目前已列入 100 个不同技术领域的 1,300 多名女专家。
44. 联邦内政部采纳的“提高妇女地位计划”载有一项关于分工的条款，禁止根据性别角色成见向工作人员分配任何任务或职务。该计划根据要求，专门提到了希望更多照料子女的父亲育儿假和兼职工作。该计划规定，雇主必须采取适当措施，以培养积极的态度和建立积极的价值观，从而使这类决定得到组织的尊重和赞赏。
45. “维也纳女儿节”是联邦维也纳州一年一度的活动，目的是打破女孩在职业选择上的两性作用差别成见。2008 年，在广泛的基础上进行了评估。这一评估在克服性别成见的重要性方面取得了积极成果。已经落实了评估中提出的以下等方面建议，例如，可持续发展需求、目标群体多样化和家长参与(也见 www.toechtertag.at)。
46. 维也纳市目前正在采取一系列行动，以消除以性别歧视性广告传播的性别成见。2012 年 2 月成立了一个名为“维也纳广告监测集团”(Werbewatchgroup Wien)的专家机构，正在研究市民关于维也纳都市地区性别歧视性广告的投诉。见：www.werbewatchgroup.wien.at。
47. 在联邦萨尔茨堡州，注重两性问题的职业取向，构成了学校重点。
48. 福拉尔贝格州，2012 年 9 月发起了一个区域间项目，争取认真审查关于两性作用的成见，并扩大关于男女作用的视角。
49. 在上奥地利州，“女孩节与女校小学生女孩节”旨在吸引更多的妇女进入工程、管理和决策岗位。

对问题清单第 8 段问题的答复

50. 犯罪者和受害者之间关系统计数据载于附件表一。2011 年成立了一个特别工作组，负责进一步制订关于奥地利性暴力侵害妇女行为的性别分类数据收集。从 2012 年起，有可能更详细地收集和评估这些数据。更多细节见以下第 53-55 段。
51. 进一步加强了被害人在刑事诉讼中的权利。因此，暴力行为或性犯罪受害者可申请获得关于罪犯被释放的通知。此外，扩大了国外犯下的应受惩罚罪行和不法行为的范围。
52. 在防止和打击一切形式暴力侵害妇女行为方面，联邦政府遵循了一个全面的方针，尤其注重于防止家庭暴力、起诉肇事者、受害者的权利和支持、预防、合作、培训、信息和提高认识。但尚未采纳一个单独的国家行动计划。

对问题清单第 9 段问题的答复

53. 自 2011 年年底以来，在法院和检察官办公室对受害者个人资料(性别、年龄、国籍)进行了电子登记，从而将在 2012 年第一次进行受害者有关问题的评估。可在一定程度上区别家庭暴力和其他形式的暴力行为(在预谋犯罪案中侵犯受害者人身安全或生命、或侵犯他/她的性完整和性自决权的行为或《奥地利刑法》第 105f、107、107a、107b 条规定的非法行为，伤害犯罪嫌疑人或女性或男性同居伴侣、配偶或登记生活伴侣的非法行为)。警方将受害者和施暴者之间的关系记录在案。

54. 在司法部所掌握数据的范围内，按照现行法律规定，在特别重视保护受害者隐私权的条件下，可以提供这些数据。基本上来说，只有非个人数据才可提供给认可机构用于科学研究之目的。

55. “2011 年暴力泛滥问题研究”是一个关于暴力侵害儿童、妇女和男子行为的类型和程度的全面分析。可在互联网上查阅：http://www.bmwfj.gv.at/Familie/Gewalt/Documents/Gewaltpraevalenz_final.pdf。

对问题清单第 10 和 11 段问题的答复

56. 2007 年 3 月(为 2007 至 2009 年这一期间)和 2009 年 5 月(为 2009 至 2011 年这一期间)，奥地利联邦政府通过了“反人口贩运国家行动计划”。2012 年 3 月 20 日，向奥地利联邦政府提交了涵盖 2012 至 2014 年期间的“第三次反人口贩运国家行动计划”以及涵盖 2009 年至 2011 年期间的“奥地利反人口贩运第二次报告”。“奥地利国家行动计划”反映了本国在反人口贩运方面采取的全面措施，包括在国家一级的协作、预防、受害者保护、肇事者刑事起诉和国际合作。在联邦欧洲和国际事务部的领导下，人口贩运工作队作为国家内部的协调与合作机构开展活动，请非政府组织代表参与，在实施国家行动计划方面起着至关重要的作用。请参阅附件中“2012-2014 年反人口贩运国家行动计划”和“2009-2011 年奥地利反人口贩运第二次报告内容提要”。

57. 从 2009 年至 2011 年开展了许多培训计划。欧洲和国际事务部将人口贩运问题纳入工作人员培训，并为领事人员举办讲座和讲习班。内政部为工作人员开办培训课程，包括外国人事务主管部门和庇护事务主管部门的工作人员以及非政府组织的代表。2011 年，联邦司法部成功地为法官和检察官举办了一次研讨会，题为“积极打击人口贩运活动”。在定期举行的青年福利办公室负责人会议上，也非常详细地讨论了这个话题。与奥地利相关的非政府组织密切合作，已经制订和开展了所有这些培训方案。

58. 数年来，在各主管当局与那些作用重要的受害者保护设施之间密切合作下，有效地执行了受害者保护政策，特别是查明可能的人口贩运受害者。

59. 受害人保护中心 LEFÖ-IBF (人口贩运妇女受害者救助中心), 同时得到联邦内政部和联邦总理府妇女和两性平等事务司的财政支持, 是奥地利人口贩运受害者最重要的咨询和服务设施。IBFLEFÖ 的工作侧重于促进妇女和女童的身心完整和社会融合。在对人贩子的法庭诉讼过程中, 根据奥地利法律为受害者提供心理和法律协助。联邦司法部为这一援助提供补贴。在提起诉讼之前, 人口贩运受害者获得至少 30 天时间(康复和思索), 以有机会复原, 平静地考虑其可采取的进一步措施。根据奥地利法律, 人口贩运受害者也能为其所受的剥削获得补偿。按照 2011 年 7 月 1 日生效的《外国人法》修正案, 不仅人口贩运受害者, 而且证人都能够更容易地进入奥地利劳动力市场(根据《外国人就业法》第 4 节)。

60. 从 2009 年至 2011 年, 联邦司法部能够对人贩子进行数起成功的调查。2011 年 10 月, 在维也纳高级法院成立一个单独部门, 专门负责处理人口贩运案件。

61. 奥地利人口贩运政策的一个重要内容是改善来源国的状况。在这方面, 奥地利开发署与东欧国家开展的奥地利发展合作和协作活动为实现这一目标作出了重要贡献。此外, 国际合作也推动了联邦内政部联络官员的工作, 使他们活跃在大多数来源国和过境国的现场。

62. 在基本培训过程中, 执法人员全面熟悉“犯罪学”领域的人口贩运问题。为提高他们查明人口贩运受害者的能力, 所有相关警察部门的工作人员都必须参加持续的在职培训研讨会。这些培训活动包括, 例如, 为外国人事务主管部门和庇护事务主管部门工作人员举办的课程、以及为执法人员举办的初级和高级培训研讨会。

63. 非政府组织 LEFÖ/IBF 和联邦刑事办公室制订了鉴别人口贩运受害者的标准。在所有的培训课程说明这些标准, 并同时查验其实际用途, 定期更新。

64. 为所有执法人员提供了纸版《犯罪学准则》, 并且也可以从互联网上下载。《准则》包含了鉴别受害者的查验单以及一系列实例。

65. 此外, 特别重视与受害者原籍国的国际合作。目前正在与保加利亚和罗马尼亚开展联合项目, 更着重于受害者的鉴别, 并推动与贩运受害者原籍国主管部门和执法单位的更紧密合作。

对问题清单第 12 段问题的答复

66. 随着 2012 年 1 月 1 日生效的 2012 年《联邦公务员条例法》修正案(第 140/2011 号《联邦法律公报》), 《联邦平等待遇法》受到了修改。因此为女性公务员采取的平权行动比例提高至 50%。一般来说, 在过去几年中可以看到女性联邦公务员比例已经上升。在妇女的工作参与率方面, 追赶工作仍在进行中。以这一趋势, 女性联邦公务员的比例不断上升。在 2011 年, 这一比例是 40.6%。过去几年中, 不同工作类别的两性比例已变得更加平衡。这意味着今天越来越多的妇女从事以前被视为“男人天下”的工作, 比如执法、军事等。妇

女比例无例外下降现象只发生在过去妇女人数过多的领域(护理服务)。从 2010 年至 2011 年的一年之内,担任顶级职务的女性比例在各级都有增加。2012 年 6 月,联邦政府担任领导的妇女达 23.2%。在总共 69 个部门中,妇女目前担任领导的有 16 个,而 1995 年是 79 个部门中有 2 个。这相当于妇女比例达 2.5%。(见附件表 2:最高薪酬等级的妇女;表 3:联邦政府、国民议会、州政府和州议会的女性和男性代表权)。

67. 在上奥地利州,最近几年在不同职务群体中发生的变化,已导致更高比例的妇女担任领导和专家工作。

68. 在施蒂里亚州,妇女在州公共行政管理方面担任领导的比例是 23.2%,妇女在地方政府担任领导(女市长)的比例目前维持在 5.2%。

69. 自 2005 年以来,萨尔茨堡州担任行政领导的妇女比例不断显著上升,增长 16.7%。

对问题清单第 13 段问题的答复

70. “劳动力市场两性平等国家行动计划”规定了七项措施,以提高妇女在决策职位上所占的比例。在奥地利为本《公约》提交的上一次报告中提到了部长会议于 2011 年 3 月 15 日决定通过的一项名额制度。根据该制度,国有或半国有企业董事会的妇女比例从 2013 年的 25%增加到 2018 年的 35%。这个理念构成“劳动力市场两性平等国家行动计划”的一个重要内容。2012 年 4 月提出的第一份进展报告展示了本国政府履行其自承义务的情况。报告显示,在下放到 55 家国家所有权占 50%以上企业的政府专员中,女性占 73 人,相当于 26%。因此,第一阶段设定的目标已经达到。九个联邦州中有六个州对州政府控股或所有的公司适用类似的规则。

71. 上述名额制度也是旨在作为其它部门的样板。

72. 此外,2012 年 1 月审议《奥地利企业治理守则》之后采取了一个新规则,即:在任命董事会成员时,应正当重视男女比例、董事会成员的国际组成及其年龄结构。因此,经过修订《公司法》,根据 2012 年 7 月 1 日生效的《2012 年第二号稳定法案》,这一规则适用于所有的企业。

对问题清单第 14 段问题的答复

大学女性工作人员/比例

73. 文理大学女性工作人员百分比从 2007 年的 35.1%稍微升至 2011 年的 35.6%。大学教授职位的女性比例从 2007 年的 16.0%增加至 2011 年的 20.6%。在文理科工作人员(成员)方面,女性比例从 2007 年的 37.3%提高至 2011 年的 37.4%。这其中包括取得学位资格的工作人员。这一群体中,女性比例从 18.9%

增长至 20.9%。关于大学的非学术性工作人员，女性比例在报告所涉期间内从 59.8%增长到 60.7%。

大学机构——达到“至少 40%”的女性比例

74. 随着 2009 年对《2002 年大学法》的修订，为所有的大学机构规定了强制性的至少 40%的女性比例。到 2011 年年底，女校长的比例由原来的 4.8%增长到 19.0%。女副校长的比例从 2007 年的 29.9%提高到 2011 年的 47.9%。董事会女主席的比例从 16.7%增长到 27%。在机构各部门的管理职位上，女性比例连年略有增加。自 2007 年以来，机构各部门行政管理职务的女性比例已经达到了至少 40% (见附件，表 4、5 和 6)。

对问题清单第 15 段问题的答复

75. “劳动力市场两性平等国家行动计划”中包含了四个战略目标和行动领域。在实现前三个目标方面正在取得进展，如妇女受教育途径和职业选择的多样化、就业率的提高和全职就业、以及增加妇女领导者的比例，从而有助于缩小两性工资差距。已经采取或发起了重要的具体步骤(收入报告，招聘广告中的最低限度职位信息、促进父亲育儿假的宣传活动、公共服务部门工作的父亲的产后一个月假期、联邦政府采用女性比例制的决定——也见上述第 36-40 段)。2011 年 10 月 3 日的“同工同酬日”前夕，在互联网(www.gehaltsrechner.gv.at)上推出了一个薪酬计算工具，为所有妇女提供简单方法，分四个步骤计算相类工作的平均收入。

76. FiT (女性工艺和技术)方案为妇女开展工艺和工程职业培训，让她们有机会完成学徒，获得文凭。这一方案的特点是妇女在学徒培训的同时也可以得到支持，能够进入专门的职业培训机构、工学院和专科学校，并同时在整个培训期间获得育儿咨询和协助。2011 年，在提高技能的框架内提供了额外的预算资金。总体而言，6,900 名妇女参加了 FiT 方案。在 2011 年全年，该方案的费用总额为 1,980 万欧元。

77. 为了防止劳动力市场排斥老年妇女，奥地利公共就业服务署在 2011 年和 2012 年持续争取积极帮助老年失业妇女进入劳动力市场。以非营利就业项目在各个领域为老年妇女提供就业。妇女职业中心推动妇女提高技能、促进关于平等的努力(妇女对职业选择的态度、缩小收入差距)和增加妇女进入或重新进入劳动力市场的机会。鉴于这些劳动力市场政策在下奥地利福拉尔贝格州和布尔根兰州的成功，将在全国范围内落实这一方案。

78. 根据 fit2 方案，个人如果因健康问题面临失去工作的风险或者如果找工作有困难，接受咨询服务是免费。根据计划，将于 2013 年在全国范围实施这一方案。

79. 奥地利公共就业服务署也增加老年妇女新的就业机会，为工资及附带的工资费用提供补贴(综合补助)。对于雇用 45 岁以上妇女的公司，从今往后将比过去更容易获得补贴。

80. 利用网络工具“FiT 工资计算器”，有可能对女性传统工作收入与工艺和工程工作收入进行比较。这种直接比较，使妇女更能认识到其他工作的更高潜在收益，以鼓励妇女从事售货员和美发师以外的其他职业。此外，奥地利公共就业服务署的辅导员向客户们解释非全职工作对其一生收入的长期影响。该署还努力寻找那些需要更高资历的非全职工作，并协助妇女从非全职过渡到全职工作。

81. 在扩大育儿设施、引进与收入挂钩的育儿补贴方面采取了重大步骤，以鼓励父亲们休育儿假。

对问题清单第 16 段问题的答复

82. 从 2004 年至 2012 年，维也纳市平等待遇委员会未收到任何关于《维也纳的平等待遇法》第 11 条的案件。

对问题清单第 17 段问题的答复

83. 奥地利劳动力市场政策的目标，是通过有针对性的措施和特别优惠，提高妇女就业率，以及支持妇女在育儿期后重新进入劳动力的努力。为此，一个名为“重新走向未来”的方案针对的是全国范围的妇女。为了确保重新就业者获得最佳援助，奥地利公共就业服务署在区域办事处配有受过专门训练的再就业顾问，可以针对这些客户的具体需求提供咨询。此外，已经开发了专题辅导套案，以提供最佳的支持。妇女还得到育儿安排方面的协助。此外，公共就业服务署向低收入女性提供育儿补助金，使她们更容易兼顾工作和家庭生活。这种育儿补助金为妇女寻求就业、参与提高技能方案或保障就业而创造了经济基础。在 2011 年，约 3,440 名妇女受益于这些育儿补助金。育儿设施提供者根据劳动力市场需要而设定开放时间，并且领取补贴，用于托儿场所的创建和员工的聘用。在 2011 年，34,026 名再就业者获得了援助总额达 8,120 万欧元的财政补助。

84. 2011 至 2014 年期间，另外预留 5,500 万欧元，用于联邦各州扩展育儿设施，尤其是为 3 岁以下儿童。自 2008 年以来，不到三年的时间里，受这类设施(包括幼儿看护者)照料的儿童比例上升了 7.8 个百分点。2011 年 10 月 15 日，3 至 6 岁进入托儿设施的儿童比例是 92.6%。因此，在 2009 年达到了这一年龄组的巴塞罗那目标。

85. 育儿补贴制度采用了两个提供更高补贴的短期方案(或者是每月支付一笔 1,000 欧元，或者是与收入挂钩的补助)，使得妇女能够在较短时间内回到工作岗位。这意味着她们晋升机会受损害的严重性较小。以这两个方案，最长补贴期达

14 个月，但要求每一家长至少休两个月的产假。经验表明，比起长期方案，特别是最长的方案，短期方案带来了显然更高的父亲陪产假比例。2012 年 7 月，3.6%的父亲选择最长方案陪产假(享有 30+6 个月的育儿补贴)、11.6%选择一笔支付的最短方案、9.8%选择与收入挂钩的短期方案。

86. 根据政府的方案，高质量全日托儿服务学校场所在 2010/11 学年大约有 104,000 所，至 2015/16 学年将增加到 160,000 所。包括日间护理中心在内，将为所有学校的全日托提供 210,000 处高质量场所。每年，8,000 万欧元，即累计 3.2 亿欧元的联邦预算将投资于这一全国范围的扩大工作。

87. 全日制学校服务的优势是什么？学生——无论男生和女生——都有着按年龄具体需求而制订的最佳学习、休息、玩耍，上课和进餐时间，同时，他们个性和学业成就发展得到促进。这一整体的教学理念包括艺术欣赏、文化活动、科学和体育锻炼，从而激发学生的兴趣、培养天份和创造力、并加强个性。通过高质量的全日制学校活动，为所有学生进一步促进了融合与平等机会；此外，父母亲也从这一计划中受益，因为这使他们更容易兼顾工作和家庭生活。

88. 由于需要承担照料的人多数是妇女(长期育儿补贴的全部受益人中三分之二是妇女)，奥地利的长期照料计划中包含了一些措施，以缓解那些需要长期承担照料的人的处境。这尤其包括：

- 提供以需求为导向的长期照料补贴
- 社会保险在养老金和医疗保险方面涵盖那些提供照料的家庭成员
- 有可能为外聘照料提供补贴
- 24 小时照料补贴
- 在需要照料的人家中提供照料的质量保证
- 免费热线电话服务，解答关于照料的问题
- 提供照料的家庭成员互联网平台 www.pflegedaheim.at
- 临终关怀的配套措施，以减轻那些提供照料的家庭成员的负担
- 推广关于照料患老年痴呆症者的项目

89. 关于分娩后父亲陪产假和一个月休假(“爸爸月”)宣传活动的进一步细节，见以上第 36-40 段。

对问题清单第 18 段问题的答复

90. 奥地利根据《消除对妇女一切形式歧视公约》提交报告，目的是提请注意一个事实，即：只有通过按性别区分的报告，才有可能开展调查，查明奥地利卫生部门是否存在具体的性别不平等。在本次调查的数据收集和评估基础上，一旦在卫生部门查明具体的两性不平等现象，就可以尽快启动适当的对策。

91. “2010/2011 年奥地利妇女卫生报告”包括一系列专题，体现出在卫生部门区分性别和分别对待妇女的做法不仅有意义，而且也是迫切需要的，以制定有针对性的提议，为卫生政策做出结论并且制定适当的行动战略。“奥地利妇女卫生报告”的研究结果描述了奥地利妇女人口的卫生状况和社会心理状况。该报告的目标之一是提醒公众注意：卫生系统的两性平等对于高质量的保证是至关重要的贡献。

92. 在这份报告中，专家分析了女性和男性的生活环境和背景、男女角色成见，以及卫生的社会决定因素。报告指明了行动领域，并为支持这类行动而提供统计数据。报告显示，男性和女性对卫生问题有不同的办法，以不同的方式感知疾病，并使用不同的应对机制。所有这些差异都是重要的指标，必须予以考虑到，以在医疗保健方面取得医学成就。在这方面可以找到大量的数据，因此不能再忽视关于妇女的具体专题了，而是必须在预防、治疗和善后方面予以考虑。为改善妇女的卫生保健，报告最后一章概述了必要的行动领域和未来前景。

对问题清单第 19 段问题的答复

93. 在实施“2007-2013 农村发展方案”(经修订的第 LE 07-13 号方案)过程中，男女平等的实现不仅是借助相关的资金，而且是依据于旨在增强认识和宣传的战略活动，例如，在“Netzwerk 土地”(农村地区网络机构)方面。2010 年成立了一个特别工作组，专门关注机会平等问题，并提出一些有针对性的行动建议，以促进农村地区的男女平等。在这方面，实施了以下措施：

- 举办培训活动，以提高那些负责发放资金的联邦和地区当局对这一问题的认识。
- 在地方一级专门为妇女举行关于未来前景的会议。
- 在根据“农村发展计划”需要而为农村妇女提供配套的进一步受教育机会方面，也提高了认识，同时在委员会农业政策和区域政策的工作方面加强了妇女的战略能力。

94. 联邦农业、林业、环境和水资源管理部发起了“面向未来的农业动因”项目(ZAM)。在该项目下设立的 ZAM 培训课程注重与妇女分享技能和专业知识，从而使她们有能力以专业方式在农业和区域组织、市政机构和协会中合作。联邦各州也开展项目，这些项目都从 LE07-13 方案获得资助，并明确着重于农村妇女的政治参与。

95. 根据 LE07-13 方案第 4 号优先项目，地方行动小组负责实施地方发展战略的理念。在所有的地方行动小组机构中，妇女代表的比例相当于她们在人口中所占的比例。地方发展战略的质量标准之一表现在男女平等原则上，换言之：农业政策和区域政策进程中所反映的女性和男性和/或弱势群体的代表情况。至关重要的是，这些战略应解决农村男女及/或弱势群体的不同生活状况，并确保男女

在平等的基础上受益于干预措施。目前，地方行动小组组长中有 34 名妇女，大约占 40%。

96. 根据地方行动小组的质量管理制度，必须提供按性别区分的信息，以确保在地方行动小组所有决定决策机构中保持妇女的最低比例(33%)。地方行动小组方案管理机关负责提交这一理念成功实施的年度报告。

对问题清单第 20 段问题的答复

97. 我们想指出的是，这个问题是出于对奥地利报告有关段落的一种误解，可以很容易地澄清如下：

工作许可证的减少是由于有关外国妇女现在有权不受限制地进入奥地利劳动力市场。获得无限制进入劳动力市场的人不再需要工作许可证——她们无限制进入劳动力市场的权利载于她们各自的居住证件(例如永久居留证——如欧共体居留证)之中，或由劳动力管理机构颁发的特殊证件(如所谓的“豁免证”等)之中。2011 年以来，也为劳工移民的配偶提供了进入劳动力市场的便利。如持有“红—白—红卡+”，她们现在可立即无限制地进入劳动力市场，这就是说，一年的等待期(在该期间只发给他们一个特定地方的工作许可证)已经被取消。此外，2012 年 6 月，也为寻求庇护者进一步提供了进入劳动力市场的便利。

98. 统计数据：2011 年，有酬就业的外国妇女年平均人数为 199,290 (包括寻求庇护者)(2010 年是 182,982 人)。但是，这一群体有 9.4%的人登记失业，比例较高。总体而言，约 36,413 女性移民享受奥地利公共就业服务署(AMS)提供的支助方案，对具有移民背景的人的支助根据其在失业总人数中的份额而定。

99. 因为成功的职业通常依赖于相关就业领域中的具体德语能力，所以奥地利公共就业服务署提供语言融合培训课程。有时也与合格员工培训方案一起提供相应的技术德语班。2011 年，总共有 17,581 人受惠于德语班，其中三分之二是妇女。

对问题清单第 21 段问题的答复

100. 奥地利在 2008 年批准了《联合国残疾人权利公约》。为执行《公约》，奥地利联邦政府在 2012 年 7 月通过了“2012 至 2020 年残疾人国家行动计划”，规定了 2020 年以前奥地利关于特殊需求者政策的指导原则。“行动计划”第 1.5 章的重点是残疾妇女。

101. 奥地利联邦政府已经将有特殊需求者进入劳动力市场定为一个核心政策目标，并因此为残疾妇女和男子推出了“就业攻略”。2011 年，整个奥地利享有这一举措支持的人数超过 62,000 名。

102. 根据“残疾问题主流化”的理念，奥地利公共就业服务署提供的所有服务和促进活动也都把有特殊需求的人作为对象。2011年，大约17,400名因健康问题而受到就业限制的妇女享受到奥地利公共就业服务署提供的就业支助方案，并且有16,150名因健康问题而受到就业限制的妇女获得工作。2011年，在这一争取将有特殊需求的人融入劳动力市场的方案支持下的总人数中，妇女平均达到40%。

103. 如果主要是由于至少可判6个月以上监禁的故意非法行为而遭致身体受伤或健康受害，受害人则有权获得《犯罪受害者法》规定的援助。根据该法，残疾妇女有权从州政府获得经济补偿。

104. 截至2012年7月1日，为实施《禁止酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚公约任择议定书》和《残疾人权利公约》，奥地利监察员委员会，作为一个所有公共行政机构的独立监控委员会，负责监控设残疾人的设施和方案，以防范暴力行为(如《〈禁止酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚公约〉实施法》(BGBl. I Nr.1/2012法)所规定的)。

105. 为进一步完善奥地利的社会援助计划，2010年在整个奥地利推出了以需求为基础的最低福利制度，以协助那些陷入财务困境的人。对于身体健康，适合工作的人来说，积极利用自己工作能力的意愿对于享有这一制度的福利起着关键作用，但是对于所有身体不适合工作的人，并不是有了这种愿意就有用的。

106. 奥地利医疗保健政策的一般原则是，人人——无论性别、年龄、居住地、社会和社会经济地位——都能够以同样的低门槛享有任何类型的必要医疗保健。

107. 从疾病和意外伤害保险法的角度来看，必须补充说，按照《奥地利社会保险法》规定的制度，法定医疗和意外险保险制度下的强制性保险一般是与一名奥地利人有酬就业的收入和/或一些相关的补助和/或福利(如失业救济金或养老金)挂钩；法定医疗保险制度也涵盖以需求为基础的最低福利制度下获得补助的个人。自己没有这样强制性保险的人作为家庭成员而被涵盖在“共同保险”之下。作为社会医疗保险制度下的一种最后手段，有可能采取自我保险。

附件

表一
奥地利警方犯罪案统计数据(2007年至2011年)罪犯—受害人关系

2011年	联合家庭中的 家庭关系		非联合家庭中的 家庭关系		相识		偶然相识		无关系		关系不明		总数	
	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量
应惩治的侵犯生命和 人身行为	5,925	16.8	2,382	6.7	9,967	28.2	1,933	5.5	14,064	39.8	1,086	3.1	35,357	100
有关犯罪	119	20.6	33	5.7	179	31.0	41	7.1	192	33.3	13	2.3	577	100
有关不法行为	5,806	16.7	2,349	6.8	9,788	28.1	1,892	5.4	13,872	39.9	1,073	3.1	34,780	100
应惩治的侵犯自由行为	3,547	18.6	2,575	13.5	7,154	37.6	922	4.8	4,476	23.5	364	1.9	19,038	100
有关犯罪	415	27.4	240	15.9	501	33.1	75	5.0	261	17.2	22	1.5	1,514	100
有关不法行为	3,132	17.9	2,335	13.3	6,653	38.0	847	4.8	4,215	24.1	342	2.0	17,524	100
应惩治的侵犯他人 财产行为	11	0.7	13	0.9	243	16.2	94	6.3	1,084	72.3	55	3.7	1,500	100
有关犯罪	11	0.7	13	0.9	243	16.2	94	6.3	1,084	72.3	55	3.7	1,500	100
有关不法行为	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
应惩治的侵犯性完整 和性自决行为	419	22.3	217	11.5	801	42.6	200	10.6	216	11.5	29	1.5	1,882	100
有关犯罪	412	22.8	213	11.8	752	41.6	193	10.7	210	11.6	26	1.4	1,806	100
有关不法行为	7	9.2	4	5.3	49	64.5	7	9.2	6	7.9	3	3.9	76	100
应由法院惩治的违法 行为总数	9,902	17.1	5,187	9.0	18,165	31.4	3,149	5.5	19,840	34.3	1,534	2.7	57,777	100
有关犯罪	957	17.7	499	9.2	1,675	31.0	403	7.5	1,747	32.4	116	2.1	5,397	100
有关不法行为	8,945	17.1	4,688	8.9	16,490	31.5	2,746	5.2	18,093	34.5	1,418	2.7	52,380	100

2010年	联合家庭中的 家庭关系		非联合家庭中的 家庭关系		相识		偶然相识		无关系		关系不明		总数	
	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量
应惩治的侵犯生命和 人身行为	5,627	17.0	1,965	5.9	9,191	27.8	1,831	5.5	13,293	40.2	1,164	3.5	33,071	100
有关犯罪	86	16.6	30	5.8	146	28.1	48	9.2	191	36.8	18	3.5	519	100
有关不法行为	5,541	17.0	1,935	5.9	9,045	27.8	1,783	5.5	13,102	40.2	1,146	3.5	32,552	100
应惩治的侵犯自由行为	3,145	18.2	2,343	13.5	6,486	37.4	814	4.7	4,161	24.0	372	2.1	17,321	100
有关犯罪	410	27.4	233	15.6	470	31.4	64	4.3	289	19.3	31	2.1	1,497	100
有关不法行为	2,735	17.3	2,110	13.3	6,016	38.0	750	4.7	3,872	24.5	341	2.2	15,824	100
应惩治的侵犯他人 财产行为	5	0.3	7	0.4	217	13.0	95	5.7	1,302	77.8	47	2.8	1,673	100
有关犯罪	5	0.3	7	0.4	217	13.0	95	5.7	1,302	77.8	47	2.8	1,673	100
有关不法行为	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
应惩治的侵犯性完整 和性自决行为	354	20.2	205	11.7	732	41.7	225	12.8	212	12.1	28	1.6	1,756	100
有关犯罪	347	20.7	200	11.9	691	41.1	214	12.7	202	12.0	26	1.5	1,680	100
有关不法行为	7	9.2	5	6.6	41	53.9	11	14.5	10	13.2	2	2.6	76	100
应由法院惩治的违法 行为总数	9,131	17.0	4,520	8.4	16,626	30.9	2,965	5.5	18,968	35.2	1,611	3.0	53,821	100
有关犯罪	848	15.8	470	8.8	1,524	28.4	421	7.8	1,984	37.0	122	2.3	5,369	100
有关不法行为	8,283	17.1	4,050	8.4	15,102	31.2	2,544	5.3	16,984	35.1	1,489	3.1	48,452	100

	联合家庭中的 家庭关系		非联合家庭中的 家庭关系		相识		偶然相识		无关系		关系不明		总数	
	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量
2009年														
应惩治的侵犯生命和 人身行为	5,073	16.3	1,788	5.8	8,565	27.6	2,450	7.9	11,861	38.2	1,338	4.3	31,075	100
有关犯罪	70	15.2	33	7.2	120	26.0	45	9.8	174	37.7	19	4.1	461	100
有关不法行为	5,003	16.3	1,755	5.7	8,445	27.6	2,405	7.9	11,687	38.2	1,319	4.3	30,614	100
应惩治的侵犯自由行为	3,001	17.4	2,194	12.7	6,639	38.5	1,128	6.5	3,843	22.3	421	2.4	17,226	100
有关犯罪	381	24.8	205	13.3	539	35.1	70	4.6	302	19.6	40	2.6	1,537	100
有关不法行为	2,620	16.7	1,989	12.7	6,100	38.9	1,058	6.7	3,541	22.6	381	2.4	15,689	100
应惩治的侵犯他人 财产行为	13	0.5	11	0.4	269	10.7	176	7.0	1,982	78.7	67	2.7	2,518	100
有关犯罪	13	0.5	11	0.4	269	10.7	176	7.0	1,982	78.7	67	2.7	2,518	100
有关不法行为	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
应惩治的侵犯性完整 和性自决行为	275	19.7	147	10.5	584	41.9	220	15.8	159	11.4	9	0.6	1,394	100
有关犯罪	270	20.2	141	10.5	557	41.6	209	15.6	153	11.4	9	0.7	1,339	100
有关不法行为	5	9.1	6	10.9	27	49.1	11	20.0	6	10.9	-	0.0	55	100
应由法院惩治的违法 行为总数	8,362	16.0	4,140	7.9	16,057	30.8	3,974	7.6	17,845	34.2	1,835	3.5	52,213	100
有关犯罪	734	12.5	390	6.7	1,485	25.4	500	8.5	2,611	44.6	135	2.3	5,855	100
有关不法行为	7,628	16.5	3,750	8.1	14,572	31.4	3,474	7.5	15,234	32.9	1,700	3.7	46,358	100

	联合家庭中的 家庭关系		非联合家庭中的 家庭关系		相识		偶然相识		无关系		关系不明		总数	
	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量
2008年														
应惩治的侵犯生命和 人身行为	4,819	15.8	1,631	5.3	8,576	28.1	2,759	9.0	11,526	37.8	1,199	3.9	30,510	100
有关犯罪	70	16.7	30	7.1	128	30.5	36	8.6	142	33.8	14	3.3	420	100
有关不法行为	4,749	15.8	1,601	5.3	8,448	28.1	2,723	9.0	11,384	37.8	1,185	3.9	30,090	100
应惩治的侵犯自由行为	2,721	16.9	2,007	12.5	6,148	38.2	1,138	7.1	3,636	22.6	424	2.6	16,074	100
有关犯罪	379	26.5	213	14.9	476	33.3	86	6.0	245	17.2	29	2.0	1,428	100
有关不法行为	2,342	16.0	1,794	12.2	5,672	38.7	1,052	7.2	3,391	23.2	395	2.7	14,646	100
应惩治的侵犯他人 财产行为	18	0.8	16	0.7	234	10.1	128	5.5	1,814	78.5	100	4.3	2,310	100
有关犯罪	18	0.8	16	0.7	234	10.1	128	5.5	1,814	78.5	100	4.3	2,310	100
有关不法行为	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
应惩治的侵犯性完整 和性自决行为	283	19.9	140	9.8	601	42.2	208	14.6	173	12.1	20	1.4	1,425	100
有关犯罪	277	20.4	137	10.1	569	42.0	195	14.4	158	11.7	20	1.5	1,356	100
有关不法行为	6	8.7	3	4.3	32	46.4	13	18.8	15	21.7	-	0.0	69	100
应由法院惩治的违法 行为总数	7,841	15.6	3,794	7.5	15,559	30.9	4,233	8.4	17,149	34.1	1,743	3.5	50,319	100
有关犯罪	744	13.5	396	7.2	1,407	25.5	445	8.1	2,359	42.8	163	3.0	5,514	100
有关不法行为	7,097	15.8	3,398	7.6	14,152	31.6	3,788	8.5	14,790	33.0	1,580	3.5	44,805	100

	联合家庭中的 家庭关系		非联合家庭中的 家庭关系		相识		偶然相识		无关系		关系不明		总数	
	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量	百分比	犯罪案 数量
2007年														
应惩治的侵犯生命和 人身行为	4,897	15.8	1,704	5.5	8,721	28.1	2,994	9.6	11,435	36.8	1,324	4.3	31,075	100
有关犯罪	79	20.2	25	6.4	104	26.6	37	9.5	132	33.8	14	3.6	391	100
有关不法行为	4,818	15.7	1,679	5.5	8,617	28.1	2,957	9.6	11,303	36.8	1,310	4.3	30,684	100
应惩治的侵犯自由行为	2,871	17.5	2,072	12.6	6,389	38.9	1,189	7.2	3,514	21.4	389	2.4	16,424	100
有关犯罪	359	24.9	201	13.9	504	35.0	106	7.4	239	16.6	33	2.3	1,442	100
有关不法行为	2,512	16.8	1,871	12.5	5,885	39.3	1,083	7.2	3,275	21.9	356	2.4	14,982	100
应惩治的侵犯他人 财产行为	15	0.6	7	0.3	218	9.4	198	8.5	1,818	78.1	71	3.1	2,327	100
有关犯罪	15	0.6	7	0.3	218	9.4	198	8.5	1,818	78.1	71	3.1	2,327	100
有关不法行为	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
应惩治的侵犯性完整 和性自决行为	326	19.8	140	8.5	664	40.3	290	17.6	195	11.8	33	2.0	1,648	100
有关犯罪	319	20.4	133	8.5	629	40.2	263	16.8	191	12.2	31	2.0	1,566	100
有关不法行为	7	8.5	7	8.5	35	42.7	27	32.9	4	4.9	2	2.4	82	100
应由法院惩治的违法 行为总数	8,109	15.8	3,923	7.6	15,992	31.1	4,671	9.1	16,962	33.0	1,817	3.5	51,474	100
有关犯罪	772	13.5	366	6.4	1,455	25.4	604	10.5	2,380	41.6	149	2.6	5,726	100
有关不法行为	7,337	16.0	3,557	7.8	14,537	31.8	4,067	8.9	14,582	31.9	1,668	3.6	45,748	100

资料来源：奥地利联邦内政部，2011、2010、2009、2008 和 2007 年治安报告。

表二
最高薪酬等级的妇女

学历	薪酬等级和职务	妇女百分比				
		2007年	2008年	2009年	2010年	2011年
大学学位(I)	A 1/7-9 级与相类级别 (例如, 司长、处长、大型附属机构负责人)	18.1	19.1	21.3	20.9	23.2
大学学位(II)	A 1/4-6 级与相类级别 (例如, 科长、副科长、股长、较大附属机构负责人)	30.3	31.3	32.7	33.6	34.9
高中毕业证书	A 2/5-8 级与相类级别 (比如, 股长、中小附属机构负责人、职位较高的主管干事)	25.0	25.6	26.2	26.6	27.7
中专毕业	A3/5-8 级与相类级别 (例如, 职位较高的主管干事)	30.5	30.8	31.4	31.9	33.2

资料来源：2012年奥地利联邦公务员制度(德文)。

表三
联邦政府、议会(国民议会)、联邦各州、联邦各州政府的女性和男性的政治代表权

联邦政府															
性别	人数	百分比	议会(国民议会)												
其中担任部长者	8	57	性别	奥地利 社会民主党	%	奥地利 人民党	%	绿党	%	奥地利 自由党	%	奥地利 未来联盟	%	总数	
男性	12	67													
女性	6	33	女性	20	35	13	25	10	50	6	18	3	14	52	28
其中担任部长者	6	43	男性	37	65	38	75	10	50	28	82	18	86	131	72
总数	18	100	总数	57	100	51	100	20	100	34	100	21	100	183	100

最后更新：2012年9月

联邦布尔根兰州政府			联邦省布尔根兰州议会												
性别	人数	百分比	性别	奥地利 社会民主党	%	奥地利 人民党	%	绿党	%	奥地利 自由党	%	奥地利 未来联盟	%	总数	
女性	2	29	女性	5	26	1	8	0	0	1	50	0	0	7	19
男性	5	71	男性	14	74	12	92	1	100	1	50	1	100	29	81
总数	7	100	总数1	19	100	13	100	1	100	2	100	1	100	36	100

最后更新：2012年9月

联邦克恩顿州政府			联邦克恩顿州议会												
性别	人数	百分比	性别	奥地利 社会民主党	%	奥地利 人民党	%	绿党	%	Fre*)	%	总数			
女性	1	14	女性	2	18	2	33	1	50	3	18	8	22		
男性	6	86	男性	9	82	4	67	1	50	14	82	28	78		
总数	7	100	总数1	11	100	6	100	2	100	17	100	36	100		

(*) 自由党最后更新：2012年9月

联邦下奥地利州议会													
性别	人数	百分比	性别	奥地利 社会民主党	%	奥地利 人民党	%	绿党	%	奥地利 自由党	%	总数	
女性	4	44	女性	3	20	4	13	3	75	0	0	10	18
男性	5	56	男性	12	80	27	87	1	25	6	100	46	82
总数	9	100	总数	15	100	31	100	4	100	6	100	56	100

最后更新：2012年9月

联邦上奥地利州政府			联邦上奥地利州议会										
性别	人数	百分比	性别	奥地利 社会民主党	%	奥地利 人民党	%	绿党	%	奥地利 自由党	%	总数	
女性	1	11	女性	7	50	11	39	3	60	3	33	24	43
男性	8	89	男性	7	50	17	61	2	40	6	67	32	57
总数	9	100	总数	14	100	28	100	5	100	9	100	56	100

最后更新：2012年9月

联邦萨尔茨堡州政府			联邦萨尔茨堡州议会										
性别	人数	百分比	性别	奥地利 社会民主党	%	奥地利 人民党	%	绿党	%	奥地利 自由党	%	总数	
女性	3	43	女性	7	47	5	36	1	50	1	20	14	39
男性	4	57	男性	8	53	9	64	1	50	4	80	22	61
总数	7	100	总数	15	100	14	100	2	100	5	100	36	100

最后更新：2012年9月

联邦施蒂里亚州政府			联邦施蒂里亚州议会												
性别	人数	百分比	性别	奥地利 社会民主党	%	奥地利 人民党	%	奥地利 共产党	%	奥地利 自由党	%	绿党	%	总数	
女性	3	33	女性	7	30	7	32	1	50	0	0	2	67	17	30
男性	6	67	男性	16	70	15	68	1	50	6	100	1	33	39	70
总数	9	100	总数	23	100	22	100	2	100	6	100	3	100	56	100

最后更新：2012年9月

联邦蒂罗尔州政府			联邦蒂罗尔州议会																
性别	人数	百分比	性别	奥地利 社会民主党	%	奥地利 人民党	%	绿党	%	奥地利 自由党	%	奥地利 公民论坛	%	蒂罗尔党	%	o.Z*)	%	总数	
女性	2	25	女性	3	60	4	25	2	50	0	0	1	20	0	0	0	0	10	28
男性	6	75	男性	2	40	12	75	2	50	3	100	4	80	2	100	1	100	26	72
总数	8	100	总数	5	100	16	100	4	100	3	100	5	100	2	100	1	100	36	100

*) 无党派最后更新：2012年9月

联邦福拉尔贝格州政府			联邦福拉尔贝格州议会											
性别	人数	百分比	性别	奥地利 社会民主党	%	奥地利 人民党	%	绿党	%	F*)	%	总数		
女性	2	29	女性	2	67	7	35	2	50	2	22	13	36	
男性	5	71	男性	1	33	13	65	2	50	7	78	23	64	
总数	7	100	总数	3	100	20	100	4	100	9	100	36	100	

*) 自由党最后更新：2012年9月

联邦维也纳州政府			联邦维也纳州政府												
性别	人数	百分比	性别	奥地利 社会民主党	%	奥地利 人民党	%	绿党	%	奥地利 自由党	%	o.Z.*)	%	总数	
女性	6	46	女性	21	43	5	42	4	36	4	15	0	0	34	34
男性	7	54	男性	28	57	7	58	7	64	23	85	1	100	66	66
总数	13	100	总数	49	100	12	100	11	100	27	100	1	100	100	100

*) 无党派最后更新：2012年9月

资料来源：互联网：www.austria.gv.at 与联邦维也纳州网站。

表四
工作人员——全职人员知识资本报告，指标 1.A.1——普查

	2011 年 (数据获取日期: 2011 年 12 月 31 日)			2010 年 (数据获取日期: 2010 年 12 月 31 日)			2009 年 (数据获取日期: 2009 年 12 月 31 日)		
	总数	女性	女性百分比	总数	女性	女性百分比	总数	女性	女性百分比
文理科大学工作人员总数	20,394.0	7,259.9	35.6	20,147.5	7,088.1	35.2	21,507.8	7,936.4	36.9
大学教授	2,236.4	460.9	20.6	2,163.9	424.4	19.6	2,139.3	399.8	18.7
文理科工作人员(成员)	18,157.7	6,799.0	37.4	17,983.6	6,663.7	37.1	19,368.6	7,536.6	38.9
其中获得学位资格的工作人员	2,603.1	543.0	20.9	2,744.7	560.9	20.4	3,039.6	613.5	20.2
其中的副教授(集体协议)	152.0	29.5	19.4	81.8	16.1	19.7			
其中的助理教授(集体协议)	467.1	150.1	32.1	272.9	84.4	30.9			
其中研发相关第三方资助的工作人员	5,867.8	2,168.7	37.0	5,826.7	2,141.9	36.8	6,889.0	2,956.9	42.9
大学非学术性工作人员总数	13,881.5	8,421.7	60.7	13,770.3	8,313.9	60.4	12,207.2	7,355.7	60.3
其中研发相关第三方资助的非学术性工作人员	1,282.8	816.4	63.6	1,498.0	1,009.0	67.4			
其中专业医生	960.6	485.0	50.5	994.8	484.3	48.7	948.1	461.7	48.7
其中在公立医院全职工作的医生	63.3	37.3	58.9	50.0	31.0	62.0	54.8	35.8	65.3
其中在公立医院全职工作的护士	478.8	402.2	84.0	373.6	321.0	85.9	471.9	403.4	85.5
总数	34,275.6	15,681.7	45.8	33,917.8	15,402.1	45.4	33,715.1	15,292.1	45.4

	2008年 (数据获取日期: 2008年12月31日)			2007年 (数据获取日期: 2007年12月31日)		
	总数	女性	女性百分比	总数	女性	女性百分比
文理科大学总数	20,714.1	7,488.3	36.2	19,783.2	6,937.0	35.1
大学教授	2,102.8	352.9	16.8	2,084.4	333.1	16.0
文理科工作人员(成员)	18,611.3	7,135.4	38.3	17,698.7	6,603.8	37.3
其中获得学位资格的工作人员	3,160.3	622.0	19.7	3,122.9	590.9	18.9
其中的副教授(集体协议)						
其中的助理教授(集体协议)						
其中研发相关第三方资助的工作人员	6,711.2	2,884.9	43.0	6,129.0	2,591.6	42.3
大学非学术性工作人员总数	11,983.9	7,225.1	60.3	11,870.0	7,093.0	59.8
其中研发相关第三方资助的 非学术工作人员						
其中的专科医生	933.1	450.0	48.2	838.5	395.3	47.1
其中在公立医院全职工作的医生	0.2		0.0	0.2		0.0
其中在公立医院全职工作的护士	381.3	332.3	87.1	371.4	324.1	87.3
总数	32,697.9	14,713.4	45.0	31,653.3	14,030.0	44.3

表五
工作人员——人员知识资本报告，指标 1.A.1——普查

	2011 年 (数据获取日期: 2011 年 12 月 31 日)			2010 年 (数据获取日期: 2010 年 12 月 31 日)			2009 年 (数据获取日期: 2009 年 12 月 31 日)		
	总数	女性	女性百分比	总数	女性	女性百分比	总数	女性	女性百分比
文理科大学工作人员总数	34,765	13,482	38.8	34,110	13,024	38.2	34,974	13,752	39.3
大学教授	2,309	476	20.6	2,232	438	19.6	2,203	412	18.7
文理科工作人员(成员)	32,552	13,026	40.0	31,964	12,599	39.4	32,877	13,351	40.6
其中获得学位资格的工作人员	2,661	567	21.3	2,817	590	20.9	3,125	646	20.7
其中的副教授(集体协议)	156	31	19.9	85	17	20.0			
其中的助理教授(集体协议)	477	156	32.7	284	91	32.0			
其中研发相关第三方资助的工作人员	8,092	3,140	38.8	7,948	3,079	38.7	9,274	4,110	44.3
大学非学术性工作人员总数	17,620	10,840	61.5	17,434	10,676	61.2	14,702	9,085	61.8
其中研发相关第三方资助的非学术性工作人员	1,988	1,238	62.3	2,179	1,423	65.3			
其中的专科医生	990	506	51.1	1,018	501	49.2	975	482	49.4
其中在公立医院全职工作的医生	67	40	59.7	54	34	63.0	57	37	64.9
其中在公立医院全职工作的护士	553	474	85.7	435	379	87.1	535	465	86.9
总数	51,974	24,153	46.5	51,138	23,522	46.0	49,267	22,656	46.0

	2008 年 (数据获取日期: 2008 年 12 月 31 日)			2007 年 (数据获取日期: 2007 年 12 月 31 日)		
	总数	女性	女性百分比	总数	女性	女性百分比
文理科大学工作人员总数	33,608	13,066	38.9	32,165	12,241	38.1
大学教授	2,192	369	16.8	2,210	349	15.8
文理科工作人员(成员)	31,521	12,716	40.3	30,059	11,907	39.6
其中获得学位资格的工作人员	3,224	650	20.2	3,181	612	19.2
其中的副教授(集体协议)						
其中的助理教授(集体协议)						
其中研发相关第三方资助的工作人员	8,846	3,944	44.6	7,906	3,473	43.9
大学非学术性工作人员 总数	14,559	8,939	61.4	14,335	8,682	60.6
其中研发相关第三方资助的 非学术性工作人员						
其中的专科医生	942	456	48.4	847	401	47.3
其中在公立医院全职工作的医生	1		0.0	1		0.0
其中在公立医院全职工作的护士	428	377	88.	419	369	88.1
总数	33,608	13,066	38.9	45,725	20,660	45.2

表六
工作人员——人员知识资本报告，指标 1.A.1——普查

	2011年冬季 (数据获取日期: 2011年12月31日)			2010年冬季 (数据获取日期: 2010年12月31日)			2009年冬季 (数据获取日期: 2009年12月31日)		
	总数	女性	女性百分比	总数	女性	女性百分比	总数	女性	女性百分比
校长	21	4	19.0	22	1	4.5	22	0	0.0
副校长	71	34	47.9	73	29	39.7	71	24	33.8
董事会主席	22	6	27.3	21	6	28.6	20	4	20.0
教务长	50	7	14.0	49	8	16.3	51	7	13.7
研究和教学部门或者艺术和教学推广和 鉴定部门负责人	1,019	200	19.6	948	163	17.2	940	152	16.2
行政部门负责人	527	223	42.3	478	228	47.7	446	209	46.9

	2008年冬季 (数据获取日期: 2008年12月31日)			2007年冬季 (数据获取日期: 2007年12月31日)		
	总数	女性	女性百分比	总数	女性	女性百分比
校长	20	1	5.0	21	1	4.8
副校长	70	23	32.9	65	19	29.2
董事会主席	23	5	21.7	18	3	16.7
教务长	46	5	10.9	59	14	23.7
研究和教学部门或艺术和教学推广和 鉴定部门负责人	936	136	14.5	994	148	14.9
行政部门负责人	410	186	45.4	341	137	40.2