

Distr.: General
21 November 2012
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
الدورة الرابعة والخمسون
١١ شباط/فبراير - ١ آذار/مارس ٢٠١٣

قائمة القضايا والأسئلة المتعلقة بالنظر في التقارير الدورية: النمسا

إضافة

ردود النمسا على قائمة المسائل المقرر النظر فيها خلال دراسة تقريرها
الجامع لتقريرها الدوريين السابع والثامن*

* وفقاً للمعلومات الحالية للدول الأطراف بشأن تجهيز تقاريرها، لم تحرر هذه الوثيقة.

الرد على المسائل المثارة في الفقرة ١ من قائمة المسائل (CEDAW/C/AUT/Q/7-8)

- ١- وفقاً لدستور النمسا كدولة اتحادية، يقدم التقرير الجامع لتقريرها السابع والثامن، المعدّ بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، استعراضاً عاماً للتدابير التي اتخذت في الفترة المشمولة بالتقرير سواء على مستوى الاتحاد أو على مستوى المقاطعات الاتحادية.
- ٢- وأحاط الوزير الاتحادي المعني بشؤون المرأة والخدمة المدنية جميع الوزارات الاتحادية والمقاطعات الاتحادية علماً بشأن إعداد هذا التقرير. وقدمت جميع الوزارات الاتحادية والاتفاقية. ومن خلال اجتماعات منتظمة أحيطت المنظمات غير الحكومية (NGOs)، لا سيما العاملة منها في مجال الحقوق الدولية للمرأة، علماً بحالة الإبلاغ.
- ٣- وشاركت المنظمات غير الحكومية في إعداد هذا التقرير من خلال إجراء حوار منظم. وتحقيقاً لهذا الغرض، أنشئت أفرقة عاملة تتألف من ممثلين لمختلف الوزارات بغية مناقشة مدى تنفيذ توصيات اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، ولوضع مقترحات. وأرسلت الوثائق المتعلقة بنتائج المناقشات التي أجرتها الأفرقة العاملة إلى جميع المشاركين، لتكون بمثابة مصدر قيم للمعلومات التي يُستند إليها في إعداد هذا التقرير.
- ٤- ونظراً لأن التقريرين السابع والثامن قدما باعتبارهما تقريراً جامعاً للدولة الطرف، فقد تحملت الحكومة الاتحادية كامل المسؤولية عن إعداده.
- ٥- ويمكن تنزيل التقرير من صفحة الوزارة الاتحادية المعنية بشؤون المرأة والخدمة المدنية على الإنترنت في النسختين الألمانية والإنكليزية على العنوان التالي <http://www.frauen.bka.gv.at>.
- ٦- ووزعت نسخ ورقية من هذا التقرير في المؤتمرات والاجتماعات. وأحيط رئيس المجلس الوطني ورئيس المجلس الاتحادي ورئيس لجنة المساواة في المعاملة في البرلمان النمساوي علماً بهذا التقرير.

الرد على المسائل المثارة في الفقرة ٢ من قائمة المسائل

- ٧- تبحث النمسا مسألة إمكانية سحب التحفظات بصورة منتظمة. ولا تنوي النمسا سحب تحفظها فيما يتعلق بالعمل في ظروف خطيرة أو ضارة تهدد صحة العمال لأن ذلك يعني تخفيض معايير حماية العمال المطبقة حالياً في البلد. وستقي النمسا على النظم الخاصة التي تنظم مسألة السلامة في مكان العمل في مجالات محددة نظراً لضرورتها بسبب الفوارق بين الجنسين، ولأنها تستند إلى أدلة علمية. وتتعلق تلك الأحكام بالأعمال التي تنطوي على التعرض للخصائص بما يتجاوز المعدل الأقصى المسموح به وهو ٠,٠٢ ملغ/م^٣، والأعمال التي تقتضي بذل مجهود بدني شديد للغاية. وترمي هذه الأحكام إلى حماية صحة المرأة، وتشكل أوجه حظر فردية، رهناً بنوع الإجهاد أو التوتر الناتج عن مثل هذا العمل.

الرد على المسائل المثارة في الفقرة ٣ من قائمة المسائل

٨- نتيجة لأحدث التعديلات التي أدخلت على قانون المساواة في المعاملة، وعلى القانون الاتحادي بشأن لجنة المساواة في المعاملة وديوان المظالم المعني بالمساواة في المعاملة (القانون GBK/GAW لعام ٢٠٠٨)، اتخذت خطوات هامة بغية زيادة الشفافية فيما يتعلق بالإيرادات والقضاء على التمييز وفقاً لخطة العمل الوطنية لتحقيق المساواة بين الجنسين في سوق العمل التي ترمي إلى الحد من التفاوتات في الأجور بين الجنسين. ومنذ التقرير النمساوي الأخير، عدل من جديد كل من قانون المساواة في المعاملة، والقانون الاتحادي المعني بلجنة المساواة في المعاملة وديوان المظالم المعني بالمساواة في المعاملة، على السواء. ونشر القانون الاتحادي الذي يتضمن التعديلات على القانونين في العدد ١ من مجلة القوانين الاتحادية رقم ٢٠١١/٧، ودخلت التعديلات حيز النفاذ في ١ آذار/مارس ٢٠١١. وترد في التقرير النمساوي الأخير بموجب الاتفاقية (انظر CEDAW/C/AUT/7-8، الفقرة ٧) معلومات عن الأحكام الجديدة، لا سيما عن الالتزامات المفروضة على الشركات لإعداد تقارير عن مداخل الموظفين والامتثال لبعض القواعد المتعلقة بالإعلانات عن الوظائف.

٩- وثمة تعديل آخر قيد الإعداد حالياً على قانون المساواة في المعاملة، من المقرر أن يناقش في البرلمان في نهاية العام، ويرمي في المقام الأول إلى زيادة مستوى الحماية من التمييز فيما يتعلق بالحصول على السلع والخدمات (ويسمى رفع مستوى الحماية) وتحسين مجموعة الأدوات المتاحة لإنفاذ مبدأ المساواة في المعاملة الذي يخدم أيضاً غرض مكافحة التمييز ضد المرأة. ويرمي هذا التعديل أيضاً أن يوضح مثلاً أن توفير الحماية في معرض تقديم المشورة المهنية والتدريب وإعادة التدريب المهني والحرفي المتقدمين أمر ضروري طوال فترة تنفيذ هذه البرامج. وفي حالات التحرش الجنسي، من المقرر أن تمدد الفترة التي تستغرقها الإجراءات القانونية من سنة واحدة حالياً إلى ثلاث سنوات كما ستكرس في القانون مسألة التزام المستشار الاتحادي بدعوة المنظمات غير الحكومية مرة واحدة في السنة على الأقل لمناقشة سبل مكافحة التمييز وبالإضافة إلى ذلك، سيتم تحديث الأحكام القانونية المطبقة حالياً الناظمة لحالة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة (قانون العجز).

الحالات المقدمة إلى لجنة المساواة في المعاملة

١٠- لقد أنيطت بالجلس الأول التابع للجنة المساواة في المعاملة (GBK)، المسؤول عن تحقيق المساواة في المعاملة بين النساء والرجال في مجال الاستخدام والمهنة، وبالجلس الثالث المكلف بضمان المساواة في المعاملة بين النساء والرجال في مجالات أخرى، مهمة بحث وتقييم حالات التمييز بين الجنسين. وفي الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، قُدمت ٢٨٤ شكوى من نساء إلى المجلسين الأول والثالث التابعين للجنة المساواة في المعاملة (GBK) بدعوى التمييز بين الجنسين.

عدد الحالات المسجلة في إحصاءات إسداء المشورة الخاصة بأمين المظالم المعني بالمساواة في المعاملة

١١- التمييز بين الجنسين مُعرّف في الجزء الأول والجزء الثالث من قانون المساواة في المعاملة. ويتناول الجزء الأول المساواة في المعاملة بين النساء والرجال في الاستخدام والمهنة. ويتضمن الجزء الثالث الأحكام ذات الصلة المتعلقة بالمساواة في المعاملة بين النساء والرجال فيما يتعلق بالوصول إلى السلع والخدمات، والتزود بها.

١٢- وفي الوقت الراهن، لا تتكشف حالات التمييز المتعددة إلا في مجال الاستخدام والمهنة. ويعني هذا أن الضحايا يقدمون الشكاوى ليس فقط بسبب التمييز ضدّهن على أساس نوع الجنس وإنما أيضاً للأسباب المحددة في الجزء الثاني من قانون المساواة في المعاملة (الأصل الإثني، أو الدين أو المعتقد، أو الميل الجنسي، أو السن).

١٣- وفي عام ٢٠٠٧، وُجّه ٣٠٩٠ استفساراً عاماً إلى أمين المظالم بشأن التمييز في سوق العمل؛ منها ١٥٩٢ استفساراً بشأن حالات محددة للتمييز بين الجنسين في الاستخدام والمهنة و٢٨ حالة تنطوي على تمييز متعدد.

١٤- وفي عام ٢٠٠٨، قُدم ٣١٥٧ استفساراً عاماً؛ منها ١٥٢٨ استفساراً تمثل حالات محددة للتمييز بين الجنسين في الاستخدام والمهنة، ومنها ٣٦ حالة تنطوي على تمييز متعدد. وفيما يتعلق بالجزء الثالث، حُددت ٩٣ حالة تمييز منفصلة.

١٥- وفي عام ٢٠٠٩، قُدم ٣٤٥٥ استفساراً عاماً، منها ١٩٦٧ استفساراً تمثل حالات محددة للتمييز بين الجنسين في الاستخدام والمهنة و٦٥ حالة تنطوي على تمييز متعدد. واعتُبرت ٢٧٧ حالة منفصلة على أنّها تنطوي على تمييز على النحو المحدد في الجزء الثالث.

١٦- وفي عام ٢٠١٠، تلقى أمين المظالم ٣٤٧٩ استفساراً عاماً، منها ١٨٤٢ استفساراً تمثل حالات محددة للتمييز بين الجنسين في الاستخدام والمهنة، و٣٧ حالة تنطوي على تمييز متعدد. وفيما يتعلق بالجزء الثالث، حُددت ١٦٥ حالة تمييز منفصلة.

١٧- وفي عام ٢٠١١، وُجّه ٣٢١٥ استفساراً عاماً إلى أمين المظالم، منها ١٧٤٣ استفساراً يتعلق بحالات محددة للتمييز بين الجنسين في الاستخدام والمهنة و٣٣ حالة تنطوي على تمييز متعدد. وحُددت ١٢٤ حالة منفصلة تمثل تمييزاً على النحو المحدد في الجزء الثالث.

١٨- ومنذ عام ٢٠٠٧، لم يُبلّغ المكتب الاتحادي للرعاية الاجتماعية عن حالة واحدة للتمييز المتعدد ضد النساء.

الرد على المسائل المثارة في الفقرة ٤ من قائمة المسائل

التقارير بشأن المساواة في المعاملة

١٩- وفقاً للمادة ٢٤ من القانون الاتحادي المتعلق بلجنة المساواة في المعاملة وديوان المظالم المعني بالمساواة في المعاملة (قانون GBK/GAW)، ينبغي للمستشارية الاتحادية، والوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية وحماية المستهلك تقديم تقرير عن إنفاذ قانون المساواة في المعاملة كل عامين. وينبغي أن يتضمن هذا التقرير، بوجه خاص، معلومات عن إجراءات وملاحظات ديوان المظالم المعني بالمساواة في المعاملة بشأن الدعاوى التي تبثتها لجنة المساواة في المعاملة وبشأن أنشطته بوجه عام. ويقدم هذا التقرير إلى المجلس الوطني لمناقشته.

٢٠- وتجري باستمرار عملية تقييم قانون المساواة في المعاملة والقانون المتعلق بلجنة المساواة في المعاملة وديوان المظالم المعني بالمساواة في المعاملة (القانون GBK/GAW). وتكتسب لجنة المساواة في المعاملة وديوان المظالم المعني بالمساواة في المعاملة على السواء، من خلال عملهما اليومي، خبرة شاملة فيما يتعلق بالتنفيذ العملي لمبدأ المساواة في المعاملة وإمكانية إجراء تحسينات فيه. ونتيجة لأنشطتهما في هذا المجال القانوني، يتوفر أيضاً للهيئات المثلة لمصالح أصحاب العمل ومصالح الموظفين قدر كبير من الدراية التقنية فيما يتعلق بفعالية الأحكام القانونية والحاجة إلى إجراء تغييرات أو تعديلات فيها. وبناءً على دعوة الوزير الاتحادي لشؤون المرأة والخدمة المدنية، تجري مناقشات بشأن قضايا المساواة في المعاملة مع ممثلي المنظمات غير الحكومية على فترات منتظمة. وعلى أساس هذه الدراية التقنية وهذه الاستنتاجات، يمكن تقييم فعالية التشريع الخاص بالمساواة في المعاملة في البلد ومدى الحاجة إلى تحسينه.

٢١- وعملاً بالمادة ١٢(أ) من القانون الاتحادي الخاص بالمساواة في المعاملة (القانون B-GIB)، يقع على الحكومة الاتحادية التزام بتقديم تقرير شامل إلى المجلس الوطني كل سنتين عن حالة المساواة في المعاملة في الخدمة المدنية في الممارسة الفعلية. وينبغي أن يتضمن تقرير كل وزارة اتحادية بيانات إحصائية دون تحديد هوية الجهات التي تخصصها ومنظمة وفقاً للمعايير المحددة في لوائح الخدمة والمرتبات، وتتضمن كذلك مقترحات للحد من صنوف الحرمان التي تعاني منها المرأة العاملة في هذه الوزارات. وبالإضافة إلى ذلك، يتضمن التقرير موجزاً لأنشطة اللجنة الاتحادية المعنية بالمساواة في المعاملة يركز بوجه خاص على الحالات التي تناولتها اللجنة.

التقرير بشأن الحد من صنوف الحرمان التي تعانيها المرأة

٢٢- وفقاً للقانون الاتحادي بشأن تقارير الحكومة الاتحادية المتعلقة بالحد من صنوف الحرمان التي تعانيها المرأة (مجلة القوانين الاتحادية رقم ١٩٩٢/٨٣٧)، ألزمت الحكومة الاتحادية نفسها بالحد من صنوف الحرمان القائمة التي تعاني منها المرأة بغية تحقيق تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في الحياة الواقعية توجيهاً لتنسيق حدود السن المختلفة بين المرأة

والرجل في تشريع الضمان الاجتماعي. وبغية مراقبة تحقيق هذا الهدف، يتعين على الحكومة الاتحادية تقديم تقارير مرتين في السنة إلى المجلس الوطني بشأن التدابير المتخذة في الفترة قيد الاستعراض بغية القضاء على صنوف الحرمان القائمة التي تعاني منها المرأة في الحياة الاجتماعية والأسرية وفي المجال الاقتصادي أيضاً.

تقرير المرأة لعام ٢٠١٠

٢٣- يقدم هذا التقرير استعراضاً عاماً لتطور وضع المرأة والرجل في النمسا خلال السنوات العشر الماضية، ويركز على المجالات الحيوية من مثل التعليم والدخل والعمالة، كما يُحلل العلاقة بين الجنسين من منظورات مختلفة. فمن جهة، يسترعي التقرير الانتباه إلى المجالات التي تختلف فيها حقائق الحياة بالنسبة للمرأة والرجل ولكنهما يتشاركان المصير الواحد ومن جهة أخرى يبرز الأوضاع المختلفة للمرأة من مثل حالة الأمهات العازبات أو المتقاعدات أو النساء اللاتي يتبوأن مناصب قيادية:

- التعليم: تُظهر البيانات ذات الصلة أن المرأة لم تكن على الإطلاق ذات مستوى تعليم جيد مثلما هي عليه اليوم، وأنها تجاوزت الرجل فيما يتعلق بإنجازاتها التعليمية. ومع ذلك، فإن نصيب الفتيات اللاتي يجتزن التدريب المهني أو الدراسات في مجال الهندسة أو العلوم لا يزال ضعيفاً للغاية؛
- العمل بأجر: لدينا اليوم أكبر عدد من النساء العاملات في التاريخ، فسبعة من كل عشرة نساء في النمسا تؤدين عملاً بأجر. إلا أنه ينبغي أن يذكر في هذا السياق أن أكثر من ٤٠ في المائة من جميع النساء العاملات يعملن بنظام العمل الجزئي؛
- الدخل: لم تضيق فجوة الدخل بين المرأة والرجل وإنما اتسعت. وتُدفع الأجر والرواتب المنخفضة للوظائف التي تضطلع بها النساء عادة، كما تتلقى المرأة أجراً يقل بنسبة ١٣ في المائة عن الأجر الذي يتلقاه الرجل لنفس العمل؛
- فقر الإناث: تحتل النمسا بين بلدان الاتحاد الأوروبي الخمسة عشر، المركز الثالث فيما يتعلق بمكافحة الفقر. ومع ذلك، فإن النساء في النمسا أفقر من الرجال. والنساء العازبات هن أشد فئات السكان تضرراً، وأكثرهن تعرضاً للوقوع في براثن الفقر؛
- العمل غير المدفوع الأجر: لم تكن النساء اللاتي تعملن بأجر على الإطلاق. تمثل هذه الكثرة من قبل. ومع ذلك، لا تزال المرأة تؤدي ثلثي العمل في مجالي رعاية الأطفال والمهام المنزلية؛
- المناصب الإدارية: لا تزال نسبة المرأة في المناصب القيادية في مؤسسات الأعمال التجارية الكبيرة أقل من ١٠ في المائة مع أن المرأة لم تكن على الإطلاق ذات تأهيل عال كما هي عليه حالياً.

وبالإضافة إلى ذلك، يتناول التقرير مواضيع محددة، مثل العنف الذي تتعرض له المرأة في علاقاتها.

٢٤- ويُعد الفريق العامل المشترك بين الوزارات، الذي تقوده الوزارة الاتحادية للشؤون الأوروبية والدولية، تقارير عن تنفيذ خطط العمل الوطنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ بشأن "المرأة والسلام والأمن"، بعد إجراء مشاورات مع المجتمع المدني، ويقدم هذه التقارير إلى البرلمان سنوياً. وتعد تقارير التنفيذ عن خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر فرقة العمل المعنية بمكافحة الاتجار بالبشر (TF-MH) تحت قيادة الوزارة الاتحادية للشؤون الأوروبية والدولية، وذلك كل ثلاث سنوات، الأمر الذي يتوافق مع الفترات التي تستغرقها خطط العمل، وتقدم التقارير إلى البرلمان أيضاً.

٢٥- وتنشر مقاطعة فورارلبرغ الاتحادية تقارير عن وضع المرأة كل ثلاث سنوات تعتمد على مؤشرات المساواة التي يتم تحديثها سنوياً، كما تضع قائمة بالتدابير التي تستهدف تعزيز المساواة.

الرد على المسائل المثارة في الفقرة ٥ من قائمة المسائل

٢٦- تعني الميزة المراعية للمنظور الجنساني، على المستوى الاتحادي تنفيذ هدف تحقيق المساواة في الواقع بين المرأة والرجل اعتباراً من عام ٢٠١٣ في الميزانية الاتحادية من خلال الإدارة المالية الموجهة نحو تحقيق نتائج. وبالتالي، ستؤخذ الجوانب المتعلقة بالمساواة في الاعتبار في المستقبل بشكل واضح وفي جميع مراحل الإجراءات الإدارية، بدءاً من تحديد الأهداف وصولاً إلى تنفيذ وتقييم تحقيقها.

٢٧- واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، سيطلب من كل وزارة اتحادية ومن جميع الهيئات الإدارية العليا، بموجب قانون الميزانية الاتحادية، تحديد أهداف تتعلق بتحقيق المساواة في جميع ميادين الأنشطة والعمليات المجتمعية. ومن ثم، يتعين اتخاذ تدابير بغية تحقيق المساواة، ووضع مؤشرات مناسبة لمراقبة تحقيق الأهداف. وتستخدم هذه الأهداف والتدابير المتعلقة بتحقيق المساواة كدليل لتوجيه المجلس الوطني والجمهور المهتم فيما يتعلق بالأنشطة الرئيسية التي خططتها آحاد الوزارات للسنة المالية التالية.

٢٨- وتوزع الأموال المخصصة في الميزانية لسياسات سوق العمل الإيجابية توزيعاً متساوياً بين المرأة والرجل وفقاً للشرط الذي تفرضه الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية وحماية المستهلك، ومؤداه تخصيص نسبة ٥٠ في المائة من أموال الدعم المتاحة لتدابير سوق العمل الإيجابية، لإنفاقها على المرأة. وبفضل هذا الشرط، ستعزز فرص توظيف المرأة بدرجة أكبر من النسبة المقابلة لمعدل البطالة الخاص بمن. والهدف من هذا الدعم المرتفع بشكل غير متناسب هو الحد من صنوف الحرمان التي تكابدها المرأة في سوق العمل من خلال زيادة المهارات المطلوبة وإسداء المشورة والدعم. وفي الوقت الحالي، تجري في إطار تكليف بحثي دراسة التطبيق العملي لهذا المفهوم وتأثيره على توجيه سياسات سوق العمل.

٢٩- وتراقب الوزارة الاتحادية للعمل الشؤون الاجتماعية وحماية المستهلك، ومجلس الدائرة العامة للعمالة مدى الامتثال لهذا الشرط سنوياً. وفي عام ٢٠١١، أنفقت نسبة ٤٨,٧ في المائة من ميزانية إعانات الدعم المصممة لمراعاة المنظور الجنساني على التدابير الإيجابية الرامية إلى النهوض بالمرأة (وتبلغ قيمة هذه الإعانات ٤٥٤ مليون يورو).

٣٠- وأهداف الوزارة الاتحادية للتعليم والفنون والثقافة فيما يتعلق، بتحقيق المساواة في سياق الإدارة المالية الموجهة نحو تحقيق نتائج يمكن أن تتركز في "تحسين تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين في ميدان التعليم". وفي هذا السياق، يجري التركيز بصفة خاصة على تنوع المسارات التعليمية التي تراعي نوع الجنس فضلاً عن تعزيز المهارات الجنسانية وتنوعها فيما يتعلق بتدريب المدرسين وإعداد الأفراد لتولي المناصب القيادية. ويُعد نصيب التلميذات والتلميذ في المدارس التي تُقدم التعليم في ميادين جنسانية غير نمطية مؤشراً على تحقيق هذا الهدف. ومن ثم، فإن لهدف تحقيق المساواة تأثيراً مباشراً على تنفيذ المادتين ١٠ و ٥ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

٣١- ولاحظت الوزارة الاتحادية للشؤون الأوروبية والدولية اهتماماً كبيراً بالمنظور الجنساني في بابي الميزانية "الموارد البشرية" و"التعاون الإنمائي"، إذ أُخذت مجموعة من التدابير فعلياً في مجال الموارد البشرية بغية دفع المساواة بين الجنسين قدماً، لا سيما في المجال المتعلق بالتوفيق بين الالتزامات الخاصة بالعمل والالتزامات الأسرية. وللمزيد من تعزيز إمكانية التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية، تسعى الوزارة الاتحادية للشؤون الأوروبية والدولية، بوجه خاص، إلى زيادة التدابير المرنة المتعلقة بموظفي الخدمة المدنية الذين يعينون في وظائف خارج البلد. وفي مجال التعاون الإنمائي، يُحدد قانون التعاون الإنمائي لعام ٢٠٠٢ المساواة بين المرأة والرجل باعتبارها أحد المبادئ التوجيهية الأربعة لسياسة الإنمائية. وعلى هذا الأساس، وُضع "مبدأ توجيهي جنساني" يُحدد مجالات تركيز أنشطة السياسة الإنمائية وإطارها بشأن هذه المسألة. وتُشكل المسألة الجنسانية موضوعاً شاملاً في الأعمال التشغيلية العملية بشأن المشاريع، وعلى أساسها تُحلل جميع المشاريع التي تمولها وكالة التنمية النمساوية (ADA) في المرحلة التحضيرية قبل الإذن بتنفيذها. ووفقاً لمبدأ إدارة الأداء، حُددت مسألة المساواة بين الجنسين باعتبارها معلماً حيوياً في إعداد ميزانية عام ٢٠١٣ سواء على مستوى التخطيط الشامل للميزانية وتخطيطها التفصيلي.

٣٢- وبالنسبة لوزارة الداخلية الاتحادية، يمكن أن تذكر كأمثلة، مشاريع ENP (الشبكة الأوروبية للشرطيات)، ودراسة "عمليات الشرطة في البلدان الأجنبية" التي تُحلل الجوانب الجنسانية، وكذلك التدابير التي توفرها مراكز الحماية من العنف (إسداء المشورة، والتعليم والتدريب، فضلاً عن المساعدة المستمرة).

٣٣- وأعلنت وزارة الزراعة والحراجه والبيئة وإدارة موارد المياه أن من بين أهدافها في مجال المساواة بين الجنسين تحقيق "التنمية المستدامة في مناطق ريفية دينامية بما يتيح فرصاً متكافئة للمرأة والرجل".

٣٤- ويجري الاضطلاع بالميزنة التي تراعي المنظور الجنساني على مستوى المقاطعات الاتحادية. وعلى هذا الأساس، ينص المرسوم الخاص بميزانية عام ٢٠١٣ لمقاطعة فورارلبرغ، على سبيل المثال، على أنه لدى إعداد الميزانية الخاصة بعام ٢٠١٣، فإن شرط الميزنة التي تراعي المنظور الجنساني المكرس في الدستور الاتحادي سيؤخذ في الاعتبار لأول مرة.

الرد على المسائل المثارة في الفقرة ٦ من قائمة المسائل

٣٥- توجد في النمسا خطط عمل عديدة تغطي طائفة متنوعة من المجالات. وبغية تعميم مراعاة المنظور الجنساني، من الضروري أن تؤخذ في الاعتبار الاحتياجات المختلفة للمرأة والرجل في هذه السياقات. ومن خلال خطة العمل الوطنية لتحقيق المساواة بين الجنسين في سوق العمل، أُنخذت خطوة هامة نحو تحسين ظروف المرأة في مجال الاستخدام والمهنة، بوجه خاص. ونظراً إلى أن خطط العمل الوطنية تركز على مجالات محددة تحديداً وواضحاً، فإن إجراء تحليلات هادفة لهذه المجالات أمر ممكن. وعلى ضوء هذه الخلفية، ينظر إلى خطط العمل الوطنية المحددة باعتبارها أكثر فعالية من خطة العمل الوطنية العامة المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين، التي تتسم بحكم الضرورة لطابع أكثر عمومية.

الرد على المسائل المثارة في الفقرة ٧ من قائمة المسائل

تقييم خطة العمل الوطنية (NAP) لتحقيق المساواة بين الجنسين

٣٦- يتمثل أحد الأهداف الاستراتيجية الأربعة لخطة العمل النمساوية لتحقيق المساواة بين الجنسين في سوق العمل في تنوع المسارات التعليمية الذي يشمل اختيار المهنة بالإضافة إلى التوجيه الحرفي أو المهني المراعي لنوع الجنس. ونتج عن التقرير المتعلق بالحد من صنوف الحرمان التي تعانيها المرأة (٢٠٠٩-٢٠١٠) تحليل أولي لتنفيذ التدابير المحددة لخطة العمل الوطنية لتحقيق المساواة بين الجنسين. ووفقاً للاستنتاجات التي توصل إليها التقرير السابق الذكر، فقد أُحرز تقدم فيما يتعلق بتعزيز رأس المال البشري الذي يراعي (نوع الجنس) و/أو رأس المال الثقافي للمرأة وتدارك تأخرها في مجال العمل بأجر (وإن كانت لا تزال تعمل غالباً بنظام العمل الجزئي).

٣٧- وتتعلم المجالات التي لا تزال تنطوي على مشاكل بالتوفيق بين العمل وتقديم الرعاية، والحاجز الذي لا يرى و"الفصل الأفقي" بين الرجال والنساء و/أو التقسيم الجنساني لأسواق العمل.

٣٨- ولم يتحقق تقدم يذكر فيما يتعلق بالمساواة الاقتصادية والاجتماعية (فلا تزال الفجوة في الأجر بين الجنسين متسعة)، وفي التمكين الديمقراطي للمرأة، والتغلب على القوالب النمطية الجنسانية في التعليم وأسواق العمل.

٣٩- وبغية كسر القوالب النمطية الجنسانية في الأسرة والمجتمع، أطلقت وزارة شؤون المرأة، بالاشتراك مع وزارة الشؤون الاجتماعية والشركاء الاجتماعيين واتحاد الصناعات النمساوية، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، حملة إعلامية موجهة إلى دوائر الأعمال التجارية بغية تعزيز الإجازة الوالدية للآباء. ويجري العمل، بالاشتراك مع دوائر الأعمال التجارية على تطوير ثقافة مؤسسية جديدة تحفز الرجال بقوة أشد على الحصول على إجازة والدية. وتُنظمت في جميع المقاطعات الاتحادية حلقات عمل وجولات نقاش في المقاهي بغية إقامة شبكات إقليمية تتجاوز مستوى الشركات. وباستحداث نظام العلاوات المدفوعة عن الأطفال المرتبطة بالدخل، أصبح الآباء النمساويون أكثر اهتماماً بأخذ إجازات والدية.

٤٠- ويتيح حكم جديد في لوائح خدمة الموظفين الاتحاديين دخل حيز النفاذ في كانون الثاني/يناير ٢٠١١ لجميع موظفي الخدمة المدنية الذكور خيار الحصول على إجازة مدة شهر بدون مرتب أثناء فترة حماية الأمومة (شهر الأب). وفي آب/أغسطس ٢٠١٢، استفاد ٣٦٥ أباً من هذه الفرصة الجديدة فعلياً. ويوجد ترتيب مماثل في أغلب المقاطعات الاتحادية (حالياً في سبع مقاطعات من تسع مقاطعات). وأنشئ موقع منفصل على الإنترنت تابع لوزارة المرأة على العنوان: <http://www.maennerinkarenz.at/> يقدم معلومات بشأن هذا الموضوع، بما في ذلك تقارير عن الخبرات العملية المكتسبة حتى الآن.

٤١- وتسعى حملة "اختر طريقك بنفسك" إلى إبلاغ الفتيات والشابات في الفئة العمرية التي تتراوح بين ١٤ و ١٩ سنة بطائفة متنوعة من الخيارات التعليمية والتدريبية، وكذلك بالدخول المتحصل عليها لقاء العمل في الحرف والمهن المختلفة، وحفزهم على اختيار مسار مهني في ميدان غير نمطي. ولا يقدم الموقع على الإنترنت www.findedeinenweg.at معلومات عن موضوع الاختيار المهني فقط، وإنما يتيح لزاريه أيضاً إجراء عمليات فحص المؤهلات والحصول على مشورة مهنية وفنية على الإنترنت.

٤٢- ومن الجهود المبذولة للقضاء على القوالب النمطية المتصلة بأدوار كل من الجنسين، ينبغي ذكر الجائزة الجديدة "جائزة الإعلان المراعي للمنظور الجنساني" التي تُمنح للمواد والحملات الإعلانية التي تراعي المنظور الجنساني في النمسا. والهدف من هذه الجائزة هو إذكاء الوعي العام بالإعلان الموجه نحو المساواة بين الجنسين وغير التمييزي.

٤٣- وجرت محاولة من خلال قاعدة بيانات خبراء البرامج التكنولوجية FEMtech للتغلب على القوالب النمطية المتصلة بأدوار كل من الجنسين من خلال إظهار أن عدداً كبيراً من النساء يعمل في مجالي الهندسة والتكنولوجيا. وتتضمن قاعدة بيانات FEMtech حالياً قائمة بأكثر من ١٣٠٠ خبيرة تعمل في ١٠٠ ميدان تقني مختلف.

٤٤- وتتضمن الخطة الرامية إلى النهوض بالمرأة التي اعتمدها وزارة الداخلية الاتحادية شرطاً ينظم تقسيم العمل يفرض حظراً على أي تمييز في إسناد المهام أو الوظائف إلى الموظفين على أساس القوالب النمطية المتصلة بأدوار كل من الجنسين. ويُشار تحديداً إلى الإجازة الوالدية والعمل بدوام جزئي بالنسبة للآباء الذين يرغبون في المشاركة على نحو أقوى في رعاية أطفالهم باعتبارها أموراً مستحسنة. وتشترط الخطة أن يعتمد صاحب العمل تدابير مناسبة بغية خلق مواقف إيجابية وإرساء نظام قيمي إيجابي تعمد المؤسسة في إطاره إلى تنفيذ وتقدير هذه القرارات.

٤٥- ويُشكل "يوم بنات فيينا" حدثاً سنوياً يُقام في مقاطعة فيينا الاتحادية ويرمي إلى كسر القوالب النمطية المتصلة بأدوار كل من الجنسين في اختيار الفتيات لحياتهن المهنية. وقد قُيم هذا الحدث على نطاق واسع في عام ٢٠٠٨، ونجحت عن هذا التقييم نتائج إيجابية فيما يتعلق بأهمية التغلب على القوالب النمطية المتصلة بالجنسين. وقد سبق بالفعل تنفيذ التوصيات التي صدرت بعد التقييم، والمتعلقة على سبيل المثال، بالحاجة إلى تحقيق الاستدامة، وتنوع الفئات المستهدفة ومشاركة الوالدين (انظر أيضاً www.toechtertag.at).

٤٦- وتتخذ مدينة فيينا حالياً سلسلة من الإجراءات الرامية إلى مكافحة القوالب النمطية المتصلة بالجنسين من خلال الإعلانات القائمة على التحيز الجنسي. وتحلل هيئة خبراء أنشئت في شباط/فبراير ٢٠١٢، تسمى "فريق مراقبة الإعلانات بفيينا"، الشكاوى المقدمة من المواطنين بشأن الإعلانات القائمة على التحيز الجنسي في منطقة العاصمة فيينا. انظر: www.werbewatchgroup-wien.at.

٤٧- وفي مقاطعة سالزبرغ الاتحادية، يُشكل التوجيه المهني الذي يراعي الجنسين مجال تركيز في المدارس.

٤٨- وفي فورارلبرغ، أُطلق مشروع أقاليمي في أيلول/سبتمبر ٢٠١٢ يرمي إلى استعراض نقدي للقوالب النمطية المتصلة بأدوار كل من الجنسين، ويوسع المنظورات الخاصة بأدوار كل من المرأة والرجل.

٤٩- وفي النمسا العليا، يرمي برنامج "يوم الفتيات ويوم الفتيات المتبدئات المخصص لتلميذات المدارس الابتدائية" إلى استقطاب مزيد من النساء في وظائف مجالات الهندسة والإدارة وصنع القرار.

الرد على المسائل المثارة في الفقرة ٨ من قائمة المسائل

٥٠- ترد بيانات إحصائية عن العلاقة بين مرتكبي الجرائم وضحاياها في الجدول ١ الوارد في المرفق. وقد أنشئ في عام ٢٠١١ فريق عامل خاص عُهد إليه بزيادة تطوير عملية جمع البيانات الجنسانية عن العنف الموجه ضد المرأة في النمسا. وابتداءً من عام ٢٠١٢ فصاعداً، سيصبح في الإمكان جمع وتقييم هذه البيانات على نحو أكثر تفصيلاً. انظر الفقرات ٥٣-٥٥ أدناه للاطلاع على مزيد من التفاصيل.

- ٥١- وزاد تعزيز حقوق الضحايا في الدعاوى الجنائية. وتبعاً لذلك، بات بإمكان ضحايا العنف أو الاعتداءات الجنسية تقديم طلب للإخطار في حالة إطلاق سراح مرتكب الجريمة. وبالإضافة إلى ذلك، وُسِّع نطاق الجرائم والأفعال التي ترتكب في الخارج ويعاقب عليها القانون.
- ٥٢- وفيما يتعلق بمنع ومكافحة جميع أشكال العنف ضد المرأة، تتبع الحكومة الاتحادية نهجاً شاملاً تكتسي فيه مسائل الحماية من العنف المتزلي، وتقديم مرتكبيه إلى العدالة، والدفاع عن حقوق الضحايا ودعمهم، وتوفير سبل الوقاية والتعاون والتدريب وتوفير المعلومات وإذكاء الوعي باهتمام خاص. ولم تعتمد خطة عمل وطنية منفصلة لهذا الغرض.

الرد على المسائل المثارة في الفقرة ٩ من قائمة المسائل

- ٥٣- لقد سجلت البيانات الشخصية الخاصة بالضحايا (الجنس، والسن، والجنسية) في السجلات الإلكترونية للمحاكم ومكاتب وكلاء النيابة منذ نهاية عام ٢٠١١، وذلك لتوفير التقييمات المتعلقة بالضحايا لأول مرة بالنسبة لعام ٢٠١٢. ويمكن بدرجة محدودة إجراء تمييز بين العنف المتزلي والأنواع الأخرى من العنف (في حالة جرائم العمد المرتكبة ضد السلامة البدنية للضحية أو حياتها أو ضد سلامته (سلامتها) الجنسية أو حقه أو حقها في تقرير مصيرها أو الجرائم المرتكبة عملاً بالمواد ١٠٥(و)، و١٠٧، و١٠٧(أ)، و١٠٧(ب) من القانون الجنائي النمساوي، والجرائم التي تلحق الضرر بالأنثى أو الذكر اللذين يعيش أحدهما في شراكة مع المشتبه فيه، أو تلحق الضرر بقربنته أو قرينها، أو شريكه أو شريكها المسجل). وتسجل الشرطة العلاقة القائمة بين الضحية ومرتكب الجريمة.
- ٥٤- وبقدر توافر البيانات لوزارة العدل، يمكن تداول هذه البيانات وفقاً للأحكام القانونية القائمة مع إيلاء اعتبار خاص لحماية حقوق الضحية في الخصوصية. وبالأساس، فإن البيانات غير الشخصية هي فقط التي يمكن نقلها إلى مؤسسات معترف بها للأغراض العلمية.
- ٥٥- وتمثل "دراسة عن شيوع العنف لعام ٢٠١١" تحليلاً شاملاً لنوع ومدى العنف الموجه ضد الأطفال والنساء والرجال. ويمكن الاطلاع على هذه الدراسة عبر الإنترنت على العنوان التالي: http://www.bmwfj.gv.at/Familie/Gewalt/Documents/Gewaltpraevalenz_final.pdf.

الرد على المسائل المثارة في الفقرتين ١٠ و ١١ من قائمة المسائل

- ٥٦- اعتمدت الحكومة النمساوية الاتحادية، في آذار/مارس ٢٠٠٧ (للفترة من ٢٠٠٧ إلى ٢٠٠٩)، وفي أيار/مايو ٢٠٠٩ (للفترة من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١١)، خطط عمل وطنية لمكافحة الاتجار بالبشر. وقدّمت خطة العمل الوطنية الثالثة لمكافحة الاتجار بالبشر التي تغطي الفترة من ٢٠١٢ إلى ٢٠١٤ إلى الحكومة الاتحادية النمساوية في ٢٠ آذار/مارس ٢٠١٢، برفقة التقرير النمساوي الثاني بشأن مكافحة الاتجار بالبشر عن الفترة من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١١.

وتعكس خطط العمل الوطنية النمساوية النهج الشامل الذي اعتمده البلد لمكافحة الاتجار بالبشر والذي يشمل التنسيق على الصعيد الوطني، ومنع هذه الجريمة وحماية الضحايا، والمقاومة الجنائية لمرتكبيها، والتعاون الدولي. وتعمل فرقة العمل المعنية بمكافحة الاتجار بالبشر تحت رعاية الوزارة الاتحادية للشؤون الأوروبية والدولية التي تتصرف باعتبارها الهيئة الوطنية الداخلية للتنسيق والتعاون في هذا الصدد، وتضطلع، بمشاركة ممثلي المنظمات غير الحكومية، بدور حيوي في تنفيذ خطط العمل الوطنية. انظر خطة العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر للفترة ٢٠١٢-٢٠١٤ والموجز التنفيذي للتقرير النمساوي الثاني بشأن مكافحة الاتجار بالبشر للفترة ٢٠٠٩-٢٠١١ في المرفقات.

٥٧- وفي السنوات من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١١، نظمت برامج تدريب عديدة. وأدمجت وزارة الشؤون الأوروبية والدولية موضوع الاتجار بالبشر في التدريب المستمر لموظفيها ونظمت محاضرات وحلقات عمل للموظفين الفنيين. وقدمت وزارة الداخلية دورات تدريبية لموظفيها، بمن في ذلك موظفو السلطات المسؤولة عن الأجانب والسلطات المعنية باللجوء، فضلاً عن ممثلي المنظمات غير الحكومية. وفي عام ٢٠١١، عقدت وزارة العدل الاتحادية حلقة دراسية ناجحة عنوانها "النهج الاستباقي لمكافحة الاتجار بالبشر" مخصصة للقضاة ووكلاء النيابة. وفي اجتماعات رؤساء مكتب رعاية الشباب التي تعقد على فترات منتظمة، يُعالج هذا الموضوع أيضاً بمزيد من التفصيل. وأعدت جميع برامج التدريب هذه ونظمت بالتعاون الوثيق مع المنظمات غير الحكومية النمساوية ذات الصلة.

٥٨- ولعدة سنوات، نُفذت سياسات حماية الضحايا، لا سيما تحديد هوية الضحايا المفترضين للاتجار بالبشر، تنفيذاً فعالاً، بالتعاون الوثيق بين السلطات المختصة مرافق حماية الضحايا التي تضطلع بدور رئيسي في هذا المجال.

٥٩- ويمثل مركز حماية الضحايا (مركز التدخل من أجل ضحايا الاتجار بالنساء)، الذي يتلقى دعماً مالياً من وزارة الداخلية الاتحادية ومن شعبة المرأة والمساواة بين الجنسين التابعة للمستشارية الاتحادية، أهم مرفق لتقديم المشورة والخدمات لضحايا الاتجار بالبشر في النمسا. ويتركز عمل المركز على تعزيز السلامة النفسية والبدنية والاجتماعية للنساء وللفتيات. وفي الدعاوى القضائية التي تنظر فيها المحاكم ضد المتاجرين بالبشر، تقدم مساعدة نفسية وقانونية للضحايا بموجب القانون النمساوي. وتقدم وزارة العدل الاتحادية دعماً لهذه المساعدة. وقبل مباشرة هذه الإجراءات الجنائية، يمنح ضحايا الاتجار بالبشر فترة لا تقل عن ٣٠ يوماً، (مرحلة التعافي والتأمل) يتاح لهم خلالها استعادة عافيتهم والتفكير في هدوء بشأن الخطوات الأخرى التي يمكنهم اتخاذها. وبموجب القانون النمساوي يمكن أيضاً لضحايا الاتجار بالبشر الحصول على تعويض عن الاستغلال الذي عانوه. ووفقاً للتعديل المدخل على القانون الخاص باستخدام الرعايا الأجانب، الذي بدأ نفاذه في ١ تموز/يوليه ٢٠١١، يتمتع ضحايا الاتجار بالبشر وكذلك الشهود على هذه الجريمة، بإمكانية أيسر للوصول إلى سوق العمل (عملاً) بالمادة الرابعة من القانون الخاص باستخدام الرعايا الأجانب).

- ٦٠- وفي الفترة من عام ٢٠٠٩ إلى ٢٠١١، استطاعت وزارة العدل الاتحادية إجراء عدة تحقيقات ناجحة ضد المتاجرين بالبشر. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١، أنشئت دائرة منفصلة في المحكمة العليا بفيينا أسندت إليها صلاحيات خاصة للنظر في قضايا الاتجار بالبشر.
- ٦١- ويستهدف جانب هام من سياسات النمسا المتعلقة بالاتجار بالبشر تحسين الحالة في بلدان المنشأ. وفي هذا السياق، تقدم أنشطة التعاون الإنمائي النمساوي والتعاون مع بلدان أوروبا الشرقية التي تنظمها وكالة التنمية النمساوية مساهمة هامة في تحقيق هذا الهدف. وبالإضافة إلى ذلك، يجري أيضاً تعزيز التعاون الدولي من خلال عمل مسؤولي الاتصال بوزارة الداخلية الاتحادية الذين ينشطون في الميدان في معظم بلدان المنشأ وبلدان العبور.
- ٦٢- وأثناء تلقي الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين تدريبهم الأساسي، يتعرفون بشكل كامل على القضايا المتعلقة بالاتجار بالبشر في ميدان دراسة "علم الإجرام". وبغية تحسين قدراتهم على تحديد ضحايا الاتجار بالبشر، يتعين على موظفي جميع وحدات الشرطة ذات الصلة حضور حلقات دراسية تدريبية أثناء العمل باستمرار. وتتضمن هذه الأنشطة التدريبية، على سبيل المثال، برامج لموظفي السلطات المختصة بالمسائل الخاصة بالأجانب والسلطات المختصة باللجوء فضلاً عن حلقات دراسية تدريبية أساسية ومتقدمة للموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين.
- ٦٣- وقد وضعت منظمة LEFÖ/IBF غير الحكومية، بالتعاون مع المكتب الجنائي الاتحادي، مؤشرات لتحديد هوية ضحايا الاتجار بالبشر. وتُشرح هذه المؤشرات في جميع الدورات التدريبية، وتُخضع في الوقت ذاته للفحص لتبيين مدى قيمتها العملية، وتُحدَّث بصفة منتظمة.
- ٦٤- و"صحيفة المبادئ التوجيهية في المجال الجنائي" متاحة في نسخ كتابية لجميع الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين الذين يمكنهم أيضاً تنزيلها من الإنترنت. وتتضمن صحيفة المبادئ التوجيهية هذه قوائم مرجعية، ومؤشرات لتحديد هوية الضحايا، ومجموعة من الأمثلة العملية.
- ٦٥- وبالإضافة إلى ذلك، ثمة تركيز خاص على التعاون الدولي مع البلدان الأصلية للضحايا. وتنفذ حالياً مشاريع مشتركة مع بلغاريا ورومانيا تركز بشكل أقوى على تحديد هوية الضحايا، وتشجع على نشوء تعاون أوثق مع السلطات المختصة والوحدات المكلفة بإنفاذ القوانين في البلدان الأصلية لضحايا الاتجار بالبشر.

الرد على المسائل المثارة في الفقرة ١٢ من قائمة المسائل

- ٦٦- نتيجة لتعديل القانون الخاص بلوائح الخدمة المدنية لعام ٢٠١٢، المنشور في العدد ٢٠١١/١٤٠ من الجريدة الرسمية الاتحادية، والذي بدأ سريانه اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، عُدِّل القانون الاتحادي الخاص بالمساواة في المعاملة؛ ومن ثم زادت الحصة، التي تدرج في إطار الإجراءات التصحيحية الموجهة لصالح المرأة في الخدمة المدنية، إلى نسبة ٥٠ في المائة. ويمكن بوجه عام ملاحظة أن نصيب المرأة في الخدمة المدنية الاتحادية قد

زاد في السنوات القليلة الماضية. وفيما يتعلق بمعدل مشاركة المرأة في العمل، لا تزال تجري عملية لتدارك التأخر في هذا المجال. وتماشياً مع هذا الاتجاه، يتزايد نصيب المرأة في الخدمة المدنية الاتحادية بصفة مستمرة. وبلغ هذا النصيب نسبة ٤٠,٦ في المائة في عام ٢٠١١. وخلال السنوات القليلة الماضية، أصبحت نسبة تمثيل الجنسين في مختلف فئات الوظائف أكثر توازناً. ويعني هذا أن عدداً مطرداً من النساء يعمل اليوم في وظائف كان ينظر إليها من قبل على أنها تخص "المجال الرجالي"، من قبيل الوظائف الخاصة بإنفاذ القوانين، والخدمة العسكرية، وما إلى ذلك. وانخفض نصيب المرأة بدون استثناء في المجالات التي كانت المرأة فيها في السابق ممثلة تمثيلاً مفرطاً فقط (مثل خدمات التمريض). وفي غضون سنة واحدة، أي من عام ٢٠١٠ إلى عام ٢٠١١، زادت نسبة النساء اللاتي يشغلن مناصب قيادية، في جميع المستويات. وفي حزيران/يونيه ٢٠١٢، بلغت نسبة النساء اللاتي يشغلن وظائف عالية في الإدارة الاتحادية ٢٣,٢ في المائة. ومن بين مجموع الأقسام البالغة ٦٩ قسماً، ترأس المرأة حالياً ١٦ قسماً مقارنة بقسمين من ٧٩ قسماً في عام ١٩٩٥. ويعني هذا الرقم أن حصة المرأة هي ٢,٥ في المائة (انظر المرفق: الجدول ٢: المرأة في فئة أعلى الأجور، والجدول ٣ بشأن تمثيل المرأة والرجل في الحكومة الاتحادية، والمجلس الوطني، وحكومات المقاطعات، وبرلمانات المقاطعات).

٦٧- وفي النمسا العليا، أدت التحولات التي حدثت في السنوات الأخيرة في مختلف الفئات الوظيفية إلى زيادة نسبة المرأة في وظائف القيادة والخبرة.

٦٨- وفي ستيريا، بلغت حصة المرأة في المناصب القيادية في الإدارة العامة للمقاطعة ٢٣,٢ في المائة، وحصة المرأة في المناصب القيادية في الحكومة المحلية (العمد من الإناث) تبلغ حالياً نسبة ٥,٢ في المائة.

٦٩- وفي سالزبورغ، زادت حصة المرأة من المناصب القيادية في إدارة المقاطعة زيادة كبيرة منذ عام ٢٠٠٥ حيث بلغت نسبتها ١٦,٧ في المائة.

الرد على المسائل المثارة في الفقرة ١٣ من قائمة المسائل

٧٠- تنص خطة العمل الوطنية لتحقيق المساواة بين الجنسين في سوق العمل على ٧ تدابير ترمي إلى زيادة نصيب المرأة في مناصب صنع القرار. وبموجب نظام الحصص المشار إليه في تقرير النمسا الأخير. بموجب الاتفاقية والذي اعتمد بقرار مجلس الوزراء في ١٥ آذار/مارس ٢٠١١، يتوقع أن تُزاد حصة المرأة في المجالس الإشرافية والشركات المملوكة للدولة أو الشركات المملوكة جزئياً للدولة لتصل إلى نسبة ٢٥ في المائة بحلول عام ٢٠١٣ وإلى نسبة ٣٥ في المائة بحلول عام ٢٠١٨. ويشكل هذا المفهوم عنصراً هاماً في خطة العمل الوطنية لتحقيق المساواة بين الجنسين في سوق العمل. وفي نيسان/أبريل ٢٠١٢، قُدم أول تقرير مرحلي لإثبات امتثال الحكومة للالتزامات التي قطعها على نفسها. ويبين هذا التقرير أن عدد النساء

من بين المفوضين الحكوميين المتتدين في ٥٥ مؤسسة تمتلك الدولة أكثر من ٥٠ في المائة من رأسمالها بلغ ٧٣ امرأة، أي بنسبة ٢٦ في المائة. وذلك يكون الهدف الذي حُدد للمرحلة الأولى قد تحقق. وفي ست من المقاطعات الاتحادية التسع، تطبق قواعد مماثلة على الشركات التي تملك فيها حكومات المقاطعات حصة تمنحها أفضلية التحكم فيها أو حيازات.

٧١- والقصد من نظام الحصص الوارد وصفه آنفاً أيضاً أن يكون بمثابة مثلٍ يحتذى للقطاعات الأخرى.

٧٢- وبالإضافة إلى ذلك، ونتيجة لإعادة النظر في قانون حوكمة الشركات النمساوية في كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، استحدثت قاعدة جديدة تشترط إيلاء الاهتمام الواجب عند تعيين أعضاء في المجالس الإشرافية لتمثيل المرأة والرجل والطابع الدولي لتشكيلة أعضاء المجالس والهيكل العمري فيها. ونتيجة لتعديل قانون الشركات، تنطبق هذه القاعدة حالياً على جميع الشركات التي تخضع لقانون الاستقرار الثاني لعام ٢٠١٢ الذي دخل حيز النفاذ في ١ تموز/يوليه ٢٠١٢.

الرد على المسائل المثارة في الفقرة ١٤ من قائمة المسائل

موظفو الجامعات/النسبة المتوية للمرأة

٧٣- زادت النسبة المتوية للمرأة بين موظفي الجامعة في المجالين العلمي والفني منذ عام ٢٠٠٧ زيادة طفيفة من ٣٥,١ في المائة إلى ٣٥,٦ في المائة في عام ٢٠١١. وزادت حصة المرأة بين مجموع أساتذة الجامعة، من ١٦,٠ في المائة في عام ٢٠٠٧ إلى ٢٠,٦ في المائة في عام ٢٠١١. وفيما يتعلق بالموظفين في المجالين العلمي والفني (الأعضاء) زادت النسبة المتوية للمرأة من ٣٧,٣ في المائة في عام ٢٠٠٧ إلى ٣٧,٤ في المائة في عام ٢٠١١، ومن بينهن الموظفات اللاتي فزن بجائزة درجة التأهيل، وزادت النسبة المتوية للمرأة في هذا المجال من ١٨,٩ في المائة إلى ٢٠,٩ في المائة. وفيما يتعلق بموظفي الجامعات غير الأكاديميين زادت النسبة المتوية للمرأة في الفترة المرجعية من ٥٩,٨ إلى ٦٠,٧ في المائة.

الهيئات الجامعية - تحقيق حصة للمرأة تبلغ "نسبة ٤٠ في المائة على الأقل"

٧٤- بتعديل قانون الجامعات لعام ٢٠٠٢، في عام ٢٠٠٩، حُددت حصة إلزامية للمرأة بنسبة ٤٠ في المائة على الأقل في جميع الهيئات الجامعية. وحتى نهاية عام ٢٠١١، زادت النسبة المتوية لعميدات الجامعات والكليات من ٤,٨ في المائة إلى ١٩ في المائة. وزادت النسبة المتوية لنائبات العميدات من ٢٩,٩ في المائة في عام ٢٠٠٧ إلى ٤٧,٩ في المائة في عام ٢٠١١. وزادت حصة المرأة في رئاسة مجلس الشيوخ من ١٦,٧ في المائة إلى ٢٧ في المائة. وفيما يتعلق بالوظائف الإدارية في الوحدات التنظيمية، تحققت زيادة طفيفة مستمرة في النسبة المتوية للمرأة. وتحققت الحصة المقررة للمرأة المحددة بنسبة ٤٠ في المائة على الأقل في الوظائف الإدارية في الوحدات التنظيمية منذ عام ٢٠٠٧ (انظر المرفق؛ الجداول ٤ و ٥ و ٦).

الرد على المسائل المثارة في الفقرة ١٥ من قائمة المسائل

٧٥- تتضمن خطة العمل الوطنية لتحقيق المساواة بين الجنسين في سوق العمل أربعة أهداف ومجالات عمل استراتيجية. ويسهم التقدم المحرز في تحقيق الأهداف الثلاثة الأولى، مثل تنويع المسارات التعليمية والخيارات المهنية، وزيادة معدل مشاركة المرأة في العمل وعملها بدوام كامل، فضلاً عن زيادة نسبة المرأة في المناصب القيادية، في سد الفجوة في الأجور بين الجنسين. وقد اتخذت بالفعل خطوات محددة هامة أو شرع في اتخاذها (تشمل تقارير عن الدخل، وتوفير الحد الأدنى من المعلومات المتعلقة بالوظائف في الإعلانات عنها، والقيام بحملة إعلامية لتشجيع الإجازة الوالدية للآباء، ومنح إجازة مدتها شهر عند مولد الطفل للآباء الذين يعملون في مجال الخدمة العامة، واتخاذ الحكومة الاتحادية قراراً بتحديد حصة للمرأة - انظر أيضاً الفقرات ٣٦-٤٠ أعلاه). وعشية "يوم المساواة في الأجور" في ٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١، وضعت أداة لحساب الأجور على الإنترنت (www.gehaltsrechner.gv.at) تتيح لكافة النساء وسيلة بسيطة في أربع خطوات لحساب متوسط الدخل المتحقق في الأعمال المماثلة.

٧٦- ويعمل برنامج "Fit" (المرأة في مجال الحرف والتكنولوجيا) على إعداد المرأة للتدريب على الحرف والوظائف الهندسية وبتيح لمن فرص لإتمام تدريبهن المهني بالحصول على دبلوم. والسمة الخاصة لهذا البرنامج هي أنه، إلى جانب التدريب المهني، يمكن للمرأة أن تتلقى أيضاً دعماً لتتمكن من الالتحاق بمؤسسات متخصصة للتدريب المهني، وكليات الهندسة، وجامعات للعلوم التطبيقية، كما تقدم لها المشورة فيما يتعلق برعاية الأطفال والمساعدة خلال فترة التدريب بأكملها. وفي عام ٢٠١١، أتيحت أموال إضافية في الميزانية في إطار حملة لزيادة المهارات. وعلى وجه الإجمال، شاركت ٦٩٠٠ امرأة في برنامج Fit. وبلغ مجموع تكاليف البرنامج ١٩,٨ مليون يورو لعام ٢٠١١ بأكمله.

٧٧- وبغية منع استبعاد المتقدمات في السن من سوق العمل، واصلت دائرة الخدمة العامة النمساوية، في عامي ٢٠١١ و٢٠١٢، سعيها لتحقيق هدفها المتمثل في العمل بنشاط لإدماج المتقدمات في السن، والنساء العاطلات عن العمل في سوق العمل. وتتيح مشاريع العمالة التي لا تستهدف الربح فرص عمل للمتقدمات في السن في مجالات شتى. وتعمل المراكز المهنية على النهوض بمهارات المرأة وتعزيز الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة (موقف المرأة إزاء اختياراتها المهنية، وتضييق الفجوة بين المرأة والرجل) وتحسين فرص المرأة في دخول سوق العمل أو الدخول فيه من جديد. ونظراً لنجاح سياسات سوق العمل هذه في النمسا السفلى، وفورارلبرغ، وبورغنلاند، سينفذ هذا البرنامج على النطاق الوطني.

٧٨- ويتلقى الأفراد، في إطار برنامج عمل fit2، المشورة مجاناً في حال تعرضهم لخطر فقدان أعمالهم بسبب مشاكل صحية أو مواجهتهم صعوبات في الحصول على عمل. ووفقاً للخطة، سينفذ هذا البرنامج على النطاق الوطني في عام ٢٠١٣.

٧٩- وتشجع دائرة خدمات التوظيف العامة النمساوية إيجاد فرص عمل جديدة لعدة فئات من بينها النساء المتقدمات في السن من خلال دعم الأجور وتكاليف الأجور العارضة (علاوة الإدماج). وبالنسبة للشركات التي توظف نساء يتجاوزن الخامسة والأربعين من العمر ستمتكن هذه الشركات، من الآن فصاعداً، من الحصول على إعانات دعم على نحو أيسر من ذي قبل.

٨٠- ومن الممكن، بفضل الأداة الإلكترونية "حاسب الأجور - FiT"، مقارنة المداخل في الوظائف التقليدية للمرأة بالمداخل في مجال المهن والهندسة. وتتيح هذه المقارنة المباشرة للمرأة أن تصبح أكثر دراية بالمستويات الأعلى من المداخل التي يمكن الحصول عليها في الوظائف الأخرى، علماً بأن المقصود من هذه الأداة هو حفز المرأة على الاشتغال بأعمال مهنية أخرى غير أعمال البائعات ومصنفات الشعر. وبالإضافة إلى ذلك، يحيط مستشارو دائرة خدمات التوظيف العامة النمساوية زبائنهم علماً بالآثار الطويلة الأجل للعمل بدوام جزئي على الإيرادات التي يحصلون عليها مدى الحياة. وبالإضافة إلى ذلك، تسعى الدائرة إلى توفير فرص عمل بدوام جزئي تتطلب مؤهلات أعلى، وإلى مساعدة المرأة في انتقالها من العمل بدوام جزئي إلى العمل بدوام كامل.

٨١- واتخذت خطوات هامة لتوسيع نطاق مرافق رعاية الطفل، واستحداث إعانات لرعاية الطفل مرتبطة بالدخل، الغرض منها حفز الآباء على الحصول على إجازات والدية.

الرد على المسائل المثارة في الفقرة ١٦ من قائمة المسائل

٨٢- لم تقدم إلى لجنة المساواة في المعاملة بمدينة فيينا، في الفترة من ٢٠٠٤ إلى ٢٠١٢، أية قضايا تتعلق بالمادة ١١ من قانون فيينا الخاص بالمساواة في المعاملة.

الرد على المسائل المثارة في الفقرة ١٧ من قائمة المسائل

٨٣- تستهدف سياسة سوق العمل النمساوية زيادة معدل مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال تدابير هادفة وعروض خاصة، ودعم المرأة في جهودها لدخول سوق العمل من جديد بعد انقضاء فترات رعاية الأطفال. وتحقيقاً لهذه الغاية، وضع برنامج أطلق عليه "العودة ثانية مع مستقبل" موجهاً خصيصاً للمرأة على النطاق الوطني. وبغية كفالة تقديم مساعدة مثلى للعائدات ثانية إلى سوق العمل، فإن لدى المكاتب الإقليمية لدائرة خدمات التوظيف العامة النمساوية مستشارون مدربون خصيصاً على مسائل العودة ثانية إلى سوق العمل ويمكنهم إسداء المشورة المناسبة لاحتياجات هؤلاء الزبائن. وبالإضافة إلى ذلك، أُعدت مجموعات تدابير خاصة لإسداء المشورة بغية دعم أمثل. وتتلقى المرأة أيضاً مساعدة فيما يتعلق بتنظيم رعاية أطفالها. وعلاوة على ذلك، تمنح دائرة خدمات التوظيف العامة

النساء ذوات مداخيل منخفضة منحاً لرعاية الأطفال بحيث يصبح من الأسرهن التوفيق بين عملهن وحياتهن الأسرية. وتشكل منح رعاية الأطفال هذه الأساس الاقتصادي للمرأة الذي يتيح لها البحث عن عمل، أو المشاركة في برامج تنمية المهارات أو المحافظة على عملها. وفي عام ٢٠١١، استفاد نحو ٣٤٤٠ امرأة من منح رعاية الأطفال هذه. ويتلقى مقدمو خدمات مرافق رعاية الأطفال، الذين يأخذون في اعتبارهم متطلبات سوق العمل فيما يتعلق بتحديد ساعات عمل مرافقهم، إعانات دعم لتوفير أماكن لرعاية الأطفال وتوظيف موظفين. وفي عام ٢٠١١، مُنح ٣٤٠٢٦ من العائدات مجدداً إلى سوق العمل مساعدات مالية بلغ مجموعها ٨١,٢ مليون يورو.

٨٤- وبالنسبة للفترة من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٤، حُصص مبلغ آخر قدره ٥٥ مليون يورو ووضع في متناول المقاطعات الاتحادية من أجل توسيع مرافق رعاية الأطفال، لا سيما بالنسبة للأطفال الذين تصل أعمارهم إلى ثلاث سنوات. ومنذ عام ٢٠٠٨، زادت نسبة الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ٣ سنوات ممن يتلقون الرعاية في هذه المرافق بـ ٧,٨ نقاط مئوية (بما في ذلك مربيات الأطفال). وبلغت نسبة الأطفال في فئة الأعمار من ٣ إلى ٦ سنوات الملتحقين بمرافق رعاية الأطفال ٩٢,٦ في المائة في ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١. وبذلك يكون هدف برشلونة بالنسبة لهذه الفئة العمرية قد تحقّق في عام ٢٠٠٩.

٨٥- وقد أدى استحداث صيغتين جديدتين قصيرتي الأجل ضمن نظام إعانة رعاية الطفل تتيح الحصول على إعانات أعلى (إما بدفع مبلغ إجمالي قدره ١٠٠٠ يورو شهرياً أو إعانة مرتبطة بالدخل)، إلى تمكين النساء من العودة إلى أعمالهن خلال فترة أقصر. ويعني هذا أن فرصهن في التقدم لم تعد مهددة بنفس الحدة. وفي كلتا الصيغتين، تصل فترة الاستفادة القصوى إلى ١٤ شهراً شريطة أن يحصل كل من الوالدين على إجازة والدية لمدة شهرين على الأقل. وقد بينت التجربة أن الصيغتين قصيرتي الأجل أدتا إلى زيادة كبيرة في النسبة المئوية للآباء الذين يأخذون إجازات والدية من الصيغة الأطول أجلاً، ولا سيما الصيغة الأطول. وفي تموز/يوليه ٢٠١٢، حصل ٣,٦ في المائة من الآباء على إجازات والدية في إطار النظام الأطول زمناً (واستفادوا من إعانة رعاية الطفل بنظام ٦+٣٠ أشهر)، مقارنة بنسبة ١١,٦ في المائة في إطار نظام المبلغ الإجمالي الأقصر أجلاً ٩,٨ في المائة في إطار الصيغة القصيرة المرتبطة بالدخل.

٨٦- وتماشياً مع البرنامج الحكومي، سُرِّف عدد أماكن رعاية الأطفال عالية الجودة في المدارس طوال اليوم، الذي وصل إلى قرابة ١٠٤٠٠٠ مكان في السنة الدراسية ٢٠١٠/٢٠١١، ليصل إلى ١٦٠٠٠٠ مكان في السنة الدراسية ٢٠١٥/٢٠١٦. وبإضافة الأماكن الكائنة في مراكز الرعاية النهارية، سيتوفر ما مجموعه ٢١٠٠٠٠ مكان للرعاية عالية الجودة طوال النهار في المدارس. وسيستثمر كل عام مبلغ ٨٠ مليون يورو، أي مبلغ إجمالي قدره مجموعه ٣٢٠ مليون يورو من الميزانية الاتحادية لتوسيع تقديم هذه الرعاية على نطاق البلد.

٨٧- وتمثل مزايا الخدمات المدرسية طوال اليوم في تمكين التلاميذ - سواء البنات أو الصبيان - من اتباع مسار أمثل لفترات التعلم والراحة واللعب وتلقي الدروس الخاصة الوجبات الغذائية مصمماً وفقاً للاحتياجات الخاصة لأعمارهم، وفي الوقت نفسه، لنماء شخصياتهم الفردية، وتعزيز إنجازاتهم المدرسية. وبهذا المفهوم التربوي الشامل الذي يشمل تقدير الفنون، والأنشطة الثقافية، والتمارين العلمية والتدريبات البدنية، يزداد اهتمام التلاميذ وتعزز مواهبهم وإبداعاتهم وتقوي شخصياتهم. ويستمر إدماج جميع التلاميذ وتمكينهم من فرص متكافئة وذلك من خلال الأنشطة المدرسية عالية الجودة طوال اليوم. وعلاوة على ذلك، تستفيد الأمهات والآباء من هذا النظام لأنه ييسر عليهم التوفيق بين أعمالهم وحياتهم الأسرية.

٨٨- ونظراً لأن غالبية الأشخاص الذين يحتاجون إلى الرعاية هم من الإناث (ثلثا جميع المتلقين لإعانات الرعاية الطويلة الأجل هم من النساء)، فإن النظام النمساوي للرعاية طويلة الأجل يتضمن عدداً من التدابير الرامية إلى تخفيف وطأة حالة الأشخاص الذين يحتاجون إلى الرعاية الطويلة الأجل. وتشمل هذه التدابير، بوجه خاص، ما يلي:

- منح إعانة رعاية طويلة الأجل موجهة لتلبية الاحتياجات؛
- منح تأمين اجتماعي يغطي أفراد الأسرة ويوفر الرعاية فيما يتعلق بالمعاش التقاعدي والتأمين الصحي؛
- إمكانية تقديم مساهمات مالية في تكاليف الرعاية الخارجية؛
- تقديم إعانات لتوفير الرعاية لمدة ٢٤ ساعة يومياً؛
- ضمان جودة الرعاية التي تقدم في المنزل للشخص المحتاج إلى الرعاية؛
- توفير خدمة هاتفية من خلال خط هاتفي مجاني بخصوص المسائل المتعلقة بالرعاية؛
- توفير موقع على الإنترنت لأفراد الأسرة الذين يقدمون الرعاية www.pflegedaheim.at؛
- تنفيذ تدابير داعمة لرعاية المعوزين من أجل تخفيف العبء عن كاهل أفراد الأسرة الذين يقدمون الرعاية؛
- تعزيز المشاريع المخصصة للأشخاص الذين يعانون من الخرف.

٨٩- انظر الفقرات ٣٦-٤٠ أعلاه للاطلاع على مزيد من التفاصيل عن الحملات الإعلامية بشأن الإجازة الوالدية والإجازة لمدة شهر للآباء عند ولادة أطفالهم.

الرد على المسائل المثارة في الفقرة ١٨ من قائمة المسائل

٩٠- لقد كان الغرض من تقرير النمسا بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة هو استرعاء الانتباه إلى أنه عبر الإبلاغ عن القضايا الجنسانية وحده يمكن إجراء دراسة استقصائية لتبين ما إذا كانت هناك أوجه انعدام مساواة محددة على أساس نوع الجنس

في قطاع الصحة في النمسا. وعلى أساس البيانات التي يتم تجميعها وتقييمها في هذه الدراسة الاستقصائية، يمكن الشروع في أقرب وقت ممكن في اتخاذ تدابير مضادة مناسبة. بمجرد تبين صنف انعدام المساواة المحددة في القطاع الصحي.

٩١- يتألف تقرير النمسا عن صحة المرأة ٢٠١٠/٢٠١١ من مجموعة من المواضيع التي تبين أن النهج التي تراعى الاختلافات بين الجنسين والنهج الخاصة بالمرأة ليست ذات أهمية فقط في القطاع الصحي وإنما هناك حاجة ماسة إليها لابتكار عروض هادفة، واستخلاص استنتاجات بالنسبة للسياسة الصحية وإعداد استراتيجيات مناسبة للعمل. وتبين استنتاجات تقرير النمسا عن صحة المرأة الأحوال الصحية والنفسية للإناث من سكان النمسا. وأحد أهداف هذا التقرير هو إذكاء الوعي العام بأن تحقيق المساواة بين الجنسين في النظام الصحي يشكل مساهمة أساسية في ضمان الجودة.

٩٢- ويحلل الخبراء في هذا التقرير البيئات والسياقات الخاصة بحياة كل من المرأة والرجل، والقوالب النمطية المتصلة بأدوار كل من الجنسين، والمحددات المجتمعية للصحة. ويسلط التقرير مزيداً من الضوء على المجالات التي يتعين اتخاذ إجراءات بشأنها، ويقدم بيانات إحصائية دعماً لهذه الإجراءات. ويوضح التقرير أن للرجل والمرأة نهجاً مختلفة إزاء الصحة، وأنهما ينظران إلى الأمراض بطرق مختلفة ويستخدمان آليات مختلفة للتصدي لها. وجميع هذه الاختلافات مؤشرات هامة يتعين أخذها في الحسبان من أجل أن يكفل العمل الطبي بالنجاح في مجال الرعاية الصحية. وفي هذا السياق، لم يعد بالإمكان إغفال المواضيع الخاصة بالمرأة نظراً لكثرة البيانات المتاحة لكن يتعين أخذها في الاعتبار في مجالات الوقاية والعلاج والرعاية اللاحقة. وبغية تحسين الرعاية الصحية للمرأة، يقدم الفصل الأخير من التقرير مسحا للمجالات العمل الضرورية والتصورات للمستقبل.

الرد على المسائل المثارة في الفقرة ١٩ من قائمة المسائل

٩٣- بتنفيذ برنامج التنمية الريفية ٢٠٠٧-٢٠١٣ (برنامج LE 07-13 بنصه المعدل)، تتحقق المساواة بين المرأة والرجل ليس فقط بالتمويل الملائم وإنما أيضاً بالاستناد إلى أنشطة استراتيجية ترمي إلى إذكاء الوعي والتوعية، ومن ذلك مثلاً في إطار "Netzwerk Land" (وكالة شبكات المناطق الريفية). وقد أنشئ فريق عمل مخصص في ٢٠١٠ للتركيز تحديداً على موضوع تكافؤ الفرص، واقترح عدداً من الإجراءات الهادفة إلى تعزيز المساواة بين المرأة والرجل في المناطق الريفية. وجرى في هذا السياق تنفيذ التدابير التالية:

- نظمت أحداث تدريبية ترمي إلى إذكاء الوعي بهذا الموضوع في أوساط السلطات الاتحادية والإقليمية المسؤولة عن منح التمويل؛
- إلقاء محاضرات على المستوى المحلي بشأن آفاق المستقبل موجهة خصيصاً للمرأة؛

- أطلقت أيضاً حملات إذكاء الوعي فيما يتعلق بالحاجة إلى توفير فرص لتعليم تكميلي بنظام الوحدات للمرأة في المناطق الريفية في إطار برنامج التنمية الريفية لتمكين المرأة من تعزيز قدراتها الاستراتيجية في إطار عمل اللجنة سواء على مستوى السياسة الزراعية أو السياسة الإقليمية.

٩٤ - وبدأت وزارة الزراعة والحراجه والبيئة وإدارة موارد المياه الاتحادية مشروع ZAM، "حفز الزراعة الموجه نحو المستقبل". وتركز الدورة التدريبية التي تنظم في إطار هذا المشروع على إطلاع المرأة على المهارات والخبرة الفنية المتاحة، وبالتالي تمكينها من التعاون بطريقة مهنية في المنظمات الزراعية والإقليمية والهيئات والرابطات البلدية. وتدير المقاطعات الاتحادية أيضاً مشاريع ممولة في إطار برنامج LE 07-13، وتركز بصورة واضحة على المشاركة السياسية للمرأة في المناطق الريفية.

٩٥ - وفي إطار الأولوية ٤ للبرنامج LE 07-13، تكلف أفرقة عمل محلية بتنفيذ المفهوم الخاص باستراتيجيات التنمية المحلية. وتُمثل المرأة في جميع هيئات أفرقة العمل المحلية بنسبة تماثل نسبتها المتوية في مجموع السكان. ويتمثل أحد معايير الجودة في استراتيجيات التنمية المحلية في مراعاة مبدأ المساواة بين المرأة والرجل، وبعبارة أخرى: تجسيد تمثيل المرأة والرجل وأو الفئات المحرومة في عمليات السياسة الزراعية والسياسة الإقليمية، على السواء. ومن الضروري للغاية أن تتناول هذه الاستراتيجيات السياقات المختلفة لحياة المرأة والرجل وأو الفئات المحرومة في المناطق الريفية وكفالة استفادة المرأة والرجل من التدخلات على قدم المساواة. وتعمل ٣٤ امرأة حالياً مديرات لأفرقة العمل المحلية، أي بنسبة ٤٠ في المائة تقريباً.

٩٦ - وقد قضى نظام إدارة الجودة في إطار أفرقة العمل المحلية بالزامية توفير المعلومات الجنسانية بغية ضمان المحافظة على حصة دنيا للمرأة (٣٣ في المائة) في جميع هيئات صنع القرار في إطار أفرقة العمل المحلية. وقد كلفت سلطة إدارة برنامج هذه الأفرقة بتقديم تقرير سنوي عن مدى النجاح في تنفيذ هذا المفهوم.

الرد على المسائل المثارة في الفقرة ٢٠ من قائمة المسائل

٩٧ - نود أن نوضح أن هذه المسألة نابعة عن سوء فهم فيما يتعلق بالفقرة ذات الصلة من تقرير النمسا، ويمكن توضيحها بسهولة كما يلي:

إن انخفاض منح تصاريح العمل يُعزى إلى أن النساء الأجنيات المعنيات مخولات حالياً حق الوصول بلا قيد إلى سوق العمل النمساوي. والأفراد المخولون حق الوصول غير المقيد إلى سوق العمل لم يعودوا في حاجة إلى تصاريح العمل - فتمتعهم بالحق في الوصول غير المقيد إلى سوق العمل من مقتضيات وثائق إقامتهم الخاصة (وثيقة الإقامة الدائمة في بلدان الاتحاد الأوروبي على سبيل المثال) أو الوثيقة الخاصة الصادرة عن سلطة سوق العمل (مثل الوثيقة المسماة "شهادة إعفاء").

ومنذ عام ٢٠١١، أصبح الوصول إلى سوق العمل ميسراً لزوجات أو أزواج العمال المهاجرين. فبفضل البطاقة (Red-White-Red Card plus)، باتوا الآن يتمتعون فوراً بإمكانية الوصول غير المقيد إلى سوق العمل - وهو ما يعني إلغاء فترة الانتظار لمدة سنة واحدة (والتي كانوا يحصلون فيها فقط على تصريح عمل مرتبط بمكان عمل محدد). وعلاوةً على ذلك، فقد منحت تسهيلات إضافية للمتسلي للجوء في حزيران/يونيه ٢٠١٢ من حيث الوصول إلى سوق العمل.

٩٨- بيانات إحصائية: في ٢٠١١، بلغ متوسط العدد السنوي للأجنيب اللاتي يعملن بأجر (بمن فيهن ملتزمات للجوء ٢٩٠ ١٩٩ فرداً (٩٨٢ ١٨٢ في ٢٠١٠). إلا أنه بتسجيل نسبة بلغت ٩,٤ في المائة سجلت في سجل البطالة، تكون النسبة ذات الصلة عالية نسبياً بين هذه الفئة من الأفراد. وعلى وجه الإجمال، استفادت قرابة ٤١٣ ٣٦ مهاجرة من برنامج الدعم الذي تقدمه دائرة خدمات التوظيف العامة النمساوية - فقد تلقى أفراد من أوساط مهاجرة دعماً لأنصبتهم في مجموع عدد العاطلين عن العمل.

٩٩- ونظراً لأن النجاح المهني يتوقف بوجه عام على امتلاك مهارات خاصة في اللغة الألمانية كشرط لمزاولة أعمال بعينها، تمول دائرة خدمات التوظيف العامة فصولاً دراسية من أجل الإدماج اللغوي. كما تقدم أحياناً فصول دراسية فنية مصاحبة في اللغة الألمانية جنباً إلى جنب مع برامج تدريبية موجهة إلى الموظفين المؤهلين. وفي عام ٢٠١١، استفاد ما مجموعه ٥٨١ ١٧ فرداً، ثلثاهم من الإناث، من فصول دراسية في اللغة الألمانية.

الرد على المسائل المثارة في الفقرة ٢١ من قائمة المسائل

١٠٠- صدقت النمسا على اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في عام ٢٠٠٨. ولدى تنفيذ الاتفاقية، اعتمدت حكومة النمسا الاتحادية في تموز/يوليه ٢٠١٢ خطة العمل الوطنية الموجهة للمعوقين ٢٠١٢-٢٠٢٠ التي أرست المبادئ التوجيهية التي تسترشد بها السياسات النمساوية إزاء الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة حتى عام ٢٠٢٠. ويركز الفصل ١-٥ من خطة العمل هذه على النساء المعوقات.

١٠١- وحددت الحكومة الاتحادية النمساوية إدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل باعتباره هدفاً سياساتياً رئيسياً، وأطلقت تحقيقاً لهذا الغرض "حملة توظيف" للنساء والرجال ذوي الإعاقة. وفي ٢٠١١، تجاوز عدد الأفراد الذين تلقوا المساعدة في جميع أنحاء النمسا في إطار هذه المبادرة ٦٢ ٠٠٠ شخص.

١٠٢- ووفقاً لمفهوم "تعميم مراعاة منظور الإعاقة"، توجه جميع الخدمات والمبادرات الترويجية التي تقدمها دائرة خدمات التوظيف العامة النمساوية أيضاً إلى الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة. وفي ٢٠١١، استفادت قرابة ٤٠٠ ١٧ امرأة تعاني من قيود في مجال

العمل مرتبطة بالصحة من برامج الدعم التي تقدمها دائرة خدمات التوظيف العامة النمساوية، كما حصلت ١٦ ١٥٠ امرأة من هؤلاء النساء على عمل. وفي ٢٠١١، بلغ متوسط نصيب المرأة في العدد الإجمالي للأفراد الذين يتلقون الدعم في إطار هذه البرامج الرامية إلى إدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل نسبة ٤٠ في المائة.

١٠٣- والأشخاص الذين عانوا من إصابة بدنية أو من اعتلال لحق بصحتهم مما هو ناجم في جميع الاحتمالات عن عمل غير قانوني متعمد يعاقب عليه بالسجن لمدة أكثر من ستة أشهر، يحق لهم الحصول على مساعدة بموجب قانون ضحايا الجرائم. ويحق للنساء المعوقات بموجب هذا القانون أيضاً الحصول على تعويض مالي من الدولة.

١٠٤- واعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠١٢، ولدى تنفيذ البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، يراقب مجلس ديوان المظالم النمساوي، وهو مجلس مستقل لمراقبة ورصد الإدارة العامة بأكملها، المرافق والبرامج الموجهة للأشخاص ذوي الإعاقة لمنع ارتكاب العنف فيها (على النحو الذي ينص عليه القانون الخاص بتنفيذ البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة - القانون التنفيذي (BGBl. I Nr. 1/2012).

١٠٥- وبغية زيادة تطوير نظام المساعدة الاجتماعية النمساوية، أُدخل في كافة أنحاء النمسا في عام ٢٠١٠ نظام الإعانات القائم على سد الحد الأدنى من الاحتياجات لمساعدة الأفراد الذين يعانون من العوز المالي. أما بالنسبة للأفراد القادرين على العمل، فإن استعدادهم لاستخدام قدراتهم الخاصة على العمل بشكل نشط هو العامل الرئيسي الذي يحدد مدى استحقاقهم للإعانات بموجب هذا النظام، ولا يدخل هذا العامل في الحسبان على الإطلاق بالنسبة للأفراد غير القادرين على العمل.

١٠٦- وثمة مبدأ عام لسياسة الرعاية الصحية النمساوية يتمثل في توفير نفس إمكانية الوصول الميسر إلى أي نوع من الرعاية الصحية الضرورية لكل شخص - بغض النظر عن جنسه أو سنه أو مكان إقامته أو مركزه الاجتماعي أو الاجتماعي - الاقتصادي.

١٠٧- وينبغي أن يضاف من وجهة نظر القانون الخاص بالتأمين ضد المرض والحوادث أنه وفقاً للنظام الذي وضعه قانون التأمين الاجتماعي النمساوي، يرتبط التأمين الإلزامي بموجب نظام التأمين القانوني على الصحة والحوادث، بوجه عام، بدخل نمساوي من عمل بأجر و/أو من بعض المدفوعات و/أو الإعانات المتصلة به (مثل إعانة البطالة أو المعاش التقاعدي)؛ والأفراد الذين يتلقون مدفوعات بموجب نظام الإعانة الذي يسد الحد الأدنى من الاحتياجات يشملهم أيضاً نظام التأمين الصحي القانوني. أما الأفراد الذي لا يتمتعون بمثل هذا التأمين الإلزامي فهم مشمولون "بتأمين مشترك" بوضعهم كأفراد أسرة. وهناك صيغة أخيرة يتيحها نظام التأمين الصحي الاجتماعي وهي إمكانية الأخذ بتأمين ذاتي.

المرفق

الجدول ١

العلاقة بين مرتكبي الجرائم وضحاياهم في الإحصاءات الخاصة بالجرائم لدى الشرطة النمساوية (٢٠٠٧-٢٠١١)

مجموع النسب	عدد الجرائم	علاقة غير معروفة		لا توجد علاقة		معارف بطريق الصدفة		معارف		علاقة أسرية بدون العيش في أسرة معيشية مشتركة		علاقة أسرية في أسرة معيشية مشتركة		٢٠١١
		عدد	نسبتها	عدد	نسبتها	عدد	نسبتها	عدد	نسبتها	عدد	نسبتها	عدد	نسبتها	
١٠٠	٣٥٣٥٧	٣,١	١,٠٨٦	٣٩,٨	١٤,٠٦٤	٥,٥	١٩٣٣	٢٨,٢	٩٩٦٧	٦,٧	٢٣٨٢	١٦,٨	٥٩٢٥	الأفعال مستوجبة العقاب المرتكبة ضد الحياة والأطراف
١٠٠	٥٧٧	٢,٣	١٣	٣٣,٣	١٩٢	٧,١	٤١	٣١,٠	١٧٩	٥,٧	٣٣	٢٠,٦	١١٩	منها: الجرائم
١٠٠	٣٤٧٨٠	٣,١	١,٠٧٣	٣٩,٩	١٣٨٧٢	٥,٤	١٨٩٢	٢٨,١	٩٧٨٨	٦,٨	٢٣٤٩	١٦,٧	٥٨٠٦	منها: الجنح
١٠٠	١٩٠٣٨	١,٩	٣٦٤	٢٣,٥	٤٤٧٦	٤,٨	٩٢٢	٣٧,٦	٧١٥٤	١٣,٥	٢٥٧٥	١٨,٦	٣٥٤٧	الأفعال مستوجبة العقاب المرتكبة ضد حرية الأفراد
١٠٠	١٥١٤	١,٥	٢٢	١٧,٢	٢٦١	٥,٠	٧٥	٣٣,١	٥٠١	١٥,٩	٢٤٠	٢٧,٤	٤١٥	منها: الجرائم
١٠٠	١٧٥٢٤	٢,٠	٣٤٢	٢٤,١	٤٢١٥	٤,٨	٨٤٧	٣٨,٠	٦٦٥٣	١٣,٣	٢٣٣٥	١٧,٩	٣١٣٢	منها: الجنح
١٠٠	١٥٠٠	٣,٧	٥٥	٧٢,٣	١٠٨٤	٦,٣	٩٤	١٦,٢	٢٤٣	٠,٩	١٣	٠,٧	١١	الأفعال مستوجبة العقاب المرتكبة ضد ممتلكات شخص آخر
١٠٠	١٥٠٠	٣,٧	٥٥	٧٢,٣	١٠٨٤	٦,٣	٩٤	١٦,٢	٢٤٣	٠,٩	١٣	٠,٧	١١	منها: الجرائم
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	منها: الجنح
١٠٠	١٨٨٢	١,٥	٢٩	١١,٥	٢١٦	١,٠٦	٢٠٠	٤٢,٦	٨٠١	١١,٥	٢١٧	٢٢,٣	٤١٩	الأفعال مستوجبة العقاب المرتكبة ضد السلامة الجنسية والخييار الذاتي
١٠٠	١٨٠٦	١,٤	٢٦	١١,٦	٢١٠	١,٠٧	١٩٣	٤١,٦	٧٥٢	١١,٨	٢١٣	٢٢,٨	٤١٢	منها: الجرائم
١٠٠	٧٦	٣,٩	٣	٧,٩	٦	٩,٢	٧	٦٤,٥	٤٩	٥,٣	٤	٩,٢	٧	منها: الجنح
١٠٠	٥٧٧٧٧	٢,٧	١٥٣٤	٣٤,٣	١٩٨٤٠	٥,٥	٣١٤٩	٣١,٤	١٨١٦٥	٩,٠	٥١٨٧	١٧,١	٩٩٠٢	المجموع الكلي لجميع الأفعال غير القانونية المرتكبة المستوجبة العقاب أمام محكمة
١٠٠	٥٣٩٧	٢,١	١١٦	٣٢,٤	١٧٤٧	٧,٥	٤٠٣	٣١,٠	١٦٧٥	٩,٢	٤٩٩	١٧,٧	٩٥٧	منها: الجرائم
١٠٠	٥٢٣٨٠	٢,٧	١٤١٨	٣٤,٥	١٨٠٩٣	٥,٢	٢٧٤٦	٣١,٥	١٦٤٩٠	٨,٩	٤٦٨٨	١٧,١	٨٩٤٥	منها: الجنح

٢٠١٠	علاقة أسرية في أسرة معيشية مشتركة		علاقة أسرية بدون العيش في أسرة معيشية مشتركة		معارف		معارف بطريق الصدفة		لا توجد علاقة		علاقة غير معروفة		المجموع الكلي	
	عدد الجرائم	نسبتها المئوية	عدد الجرائم	نسبتها المئوية	عدد الجرائم	نسبتها المئوية	عدد الجرائم	نسبتها المئوية	عدد الجرائم	نسبتها المئوية	عدد الجرائم	نسبتها المئوية	عدد الجرائم	نسبتها المئوية
	الأفعال مستوجبة العقاب المرتكبة ضد الحياة والأطراف													
	٥ ٦٢٧	١٧,٠	١ ٩٦٥	٥,٩	٩ ١٩١	٢٧,٨	١ ٨٣١	٥,٥	١٣ ٢٩٣	٤٠,٢	١ ١٦٤	٣,٥	٣٣ ٠٧١	١٠٠
	منها: الجرائم													
	٨٦	١٦,٦	٣٠	٥,٨	١٤٦	٢٨,١	٤٨	٩,٢	١٩١	٣٦,٨	١٨	٣,٥	٥١٩	١٠٠
	منها: الجنح													
	٥ ٥٤١	١٧,٠	١ ٩٣٥	٥,٩	٩ ٠٤٥	٢٧,٨	١ ٧٨٣	٥,٥	١٣ ١٠٢	٤٠,٢	١ ١٤٦	٣,٥	٣٢ ٥٥٢	١٠٠
	الأفعال مستوجبة العقاب المرتكبة ضد حرية الأفراد													
	٣ ١٤٥	١٨,٢	٢ ٣٤٣	١٣,٥	٦ ٤٨٦	٣٧,٤	٨١٤	٤,٧	٤ ١٦١	٢٤,٠	٣٧٢	٢,١	١٧ ٣٢١	١٠٠
	منها: الجرائم													
	٤١٠	٢٧,٤	٢٣٣	١٥,٦	٤٧٠	٣١,٤	٦٤	٤,٣	٢٨٩	١٩,٣	٣١	٢,١	١٤٩٧	١٠٠
	منها: الجنح													
	٢ ٧٣٥	١٧,٣	٢ ١١٠	١٣,٣	٦ ٠١٦	٣٨,٠	٧٥٠	٤,٧	٣ ٨٧٢	٢٤,٥	٣٤١	٢,٢	١٥ ٨٢٤	١٠٠
	الأفعال مستوجبة العقاب المرتكبة ضد ممتلكات شخص آخر													
	٥	٠,٣	٧	٠,٤	٢١٧	١٣,٠	٩٥	٠,٧	١ ٣٠٢	٧٧,٨	٤٧	٢,٨	١ ٦٧٣	١٠٠
	منها: الجرائم													
	٥	٠,٣	٧	٠,٤	٢١٧	١٣,٠	٩٥	٠,٧	١ ٣٠٢	٧٧,٨	٤٧	٢,٨	١ ٦٧٣	١٠٠
	منها: الجنح													
	الأفعال مستوجبة العقاب المرتكبة ضد السلامة الجنسية والخيار الذاتي													
	٣٥٤	٢٠,٢	٢٠٥	١١,٧	٧٣٢	٤١,٧	٢٢٥	١,٢	١ ٢٠٨	٢٢,٠	٢٨	١,٦	١ ٧٥٦	١٠٠
	منها: الجرائم													
	٣٤٧	٢٠,٧	٢٠٠	١١,٩	٦٩١	٤١,١	٢١٤	١,٢	١ ٢٠٧	٢١,٤	٢٦	١,٥	١ ٦٨٠	١٠٠
	منها: الجنح													
	٧	٩,٢	٥	٦,٦	٤١	٥٣,٩	١١	٠,١	١٤٥	١,٠	٢	٠,١	٧٦	١٠٠
	المجموع الكلي لجميع الأفعال غير القانونية المرتكبة المستوجبة العقاب أمام محكمة													
	٩ ١٣١	١٧,٠	٤ ٥٢٠	٨,٤	١٦ ٦٢٦	٣٠,٩	٢ ٩٦٥	٥,٥	١٨ ٩٦٨	٣٥,٢	١ ٦١١	٣,٠	٥٣ ٨٢١	١٠٠
	منها: الجرائم													
	٨٤٨	١٥,٨	٤٧٠	٨,٨	١ ٥٢٤	٢٨,٤	٤٢١	٧,٨	١ ٩٨٤	٣٧,٠	١٢٢	٢,٣	٥ ٣٦٩	١٠٠
	منها: الجنح													
	٨ ٢٨٣	١٧,١	٤ ٠٥٠	٨,٤	١٥ ١٠٢	٣١,٢	٢ ٥٤٤	٥,٣	١٦ ٩٨٤	٣٥,١	١ ٤٨٩	٣,١	٤٨ ٤٥٢	١٠٠

مجموع النسب	عدد الجرائم	نسبتها المئوية	عدد الجرائم	نسبتها المئوية	لا توجد علاقة		معارف بطريق الصدفة		علاقة أسرية بدون العيش في أسرة معيشية مشتركة		علاقة أسرية في أسرة معيشية مشتركة		٢٠٠٩	
					عدد الجرائم	نسبتها المئوية	عدد الجرائم	نسبتها المئوية	عدد الجرائم	نسبتها المئوية	عدد الجرائم	نسبتها المئوية		عدد الجرائم
الأفعال مستوجبة العقاب المرتكبة ضد الحياة والأطراف	١٠٠	٣١٠٧٥	٤,٣	١٣٣٨	٣٨,٢	١١٨٦١	٧,٩	٢٤٥٠	٢٧,٦	٨٥٦٥	٥,٨	١٧٨٨	١٦,٣	٥٠٧٣
منها: الجرائم	١٠٠	٤٦١	٤,١	١٩	٣٧,٧	١٧٤	٩,٨	٤٥	٢٦,٠	١٢٠	٧,٢	٣٣	١٥,٢	٧٠
منها: الجنح	١٠٠	٣٠٦١٤	٤,٣	١٣١٩	٣٨,٢	١١٦٨٧	٧,٩	٢٤٠٥	٢٧,٦	٨٤٤٥	٥,٧	١٧٥٥	١٦,٣	٥٠٠٣
الأفعال مستوجبة العقاب المرتكبة ضد حرية الأفراد	١٠٠	١٧٢٢٦	٢,٤	٤٢١	٢٢,٣	٣٨٤٣	٦,٥	١١٢٨	٣٨,٥	٦٦٣٩	١٢,٧	٢١٩٤	١٧,٤	٣٠٠١
منها: الجرائم	١٠٠	١٥٣٧	٢,٦	٤٠	١٩,٦	٣٠٢	٤,٦	٧٠	٣٥,١	٥٣٩	١٣,٣	٢٠٥	٢٤,٨	٣٨١
منها: الجنح	١٠٠	١٥٦٨٩	٢,٤	٣٨١	٢٢,٦	٣٥٤١	٦,٧	١٠٥٨	٣٨,٩	٦١٠٠	١٢,٧	١٩٨٩	١٦,٧	٢٦٢٠
الأفعال مستوجبة العقاب المرتكبة ضد ممتلكات شخص آخر	١٠٠	٢٥١٨	٢,٧	٦٧	٧٨,٧	١٩٨٢	٧,٠	١٧٦	١٠,٧	٢٦٩	٠,٤	١١	٠,٥	١٣
منها: الجرائم	١٠٠	٢٥١٨	٢,٧	٦٧	٧٨,٧	١٩٨٢	٧,٠	١٧٦	١٠,٧	٢٦٩	٠,٤	١١	٠,٥	١٣
منها: الجنح	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الأفعال مستوجبة العقاب المرتكبة ضد السلامة الجنسية والخيار الذاتي	١٠٠	١٣٩٤	٠,٦	٩	١١,٤	١٥٩	١٥,٨	٢٢٠	٤١,٩	٥٨٤	١٠,٥	١٤٧	١٩,٧	٢٧٥
منها: الجرائم	١٠٠	١٣٣٩	٠,٧	٩	١١,٤	١٥٣	١٥,٦	٢٠٩	٤١,٦	٥٥٧	١٠,٥	١٤١	٢٠,٢	٢٧٠
منها: الجنح	١٠٠	٥٥	٠,٠	-	١٠,٩	٦	٢٠,٠	١١	٤٩,١	٢٧	١٠,٩	٦	٩,١	٥
المجموع الكلي لجميع الأفعال غير القانونية المرتكبة المستوجبة العقاب أمام محكمة	١٠٠	٥٢٢١٣	٣,٥	١٨٣٥	٣٤,٢	١٧٨٤٥	٧,٦	٣٩٧٤	٣٠,٨	١٦٠٥٧	٧,٩	٤١٤٠	١٦,٠	٨٣٦٢
منها: الجرائم	١٠٠	٥٨٥٥	٢,٣	١٣٥	٤٤,٦	٢٦١١	٨,٥	٥٠٠	٢٥,٤	١٤٨٥	٦,٧	٣٩٠	١٢,٥	٧٣٤
منها: الجنح	١٠٠	٤٦٣٥٨	٣,٧	١٧٠٠	٣٢,٩	١٥٢٣٤	٧,٥	٣٤٧٤	٣١,٤	١٤٥٧٢	٨,١	٣٧٥٠	١٦,٥	٧٦٢٨

		علاقة أسرية بدون															
		علاقة أسرية في أسرة						العيش في أسرة									
		معيشية مشتركة			معيشية مشتركة			معارف			معارف بطريق الصدفة			علاقة غير معروفة		المجموع الكلي	
		عدد	نسبتها	عدد	نسبتها	عدد	نسبتها	عدد	نسبتها	عدد	نسبتها	عدد	نسبتها	عدد	نسبتها	عدد	نسبتها
		الجرائم	المئوية	الجرائم	المئوية	الجرائم	المئوية	الجرائم	المئوية	الجرائم	المئوية	الجرائم	المئوية	الجرائم	المئوية	الجرائم	النسب
٢٠٠٨	الأفعال مستوجبة العقاب المرتكبة ضد الحياة والأطراف	٤٨١٩	١٥,٨	١٦٣١	٥,٣	٨٥٧٦	٢٨,١	٢٧٥٩	٩,٥	١١٥٢٦	٣٧,٨	١١٩٩	٣,٩	٣٠٥١٠	٩٥,٠	١٠٠	
	منها: الجرائم	٧٠	١٦,٧	٣٠	٧,١	١٢٨	٣,٥	٣٦	٨,٦	١٤٢	٣٣,٨	١٤	٣,٣	٤٢٠	١٠٠		
	منها: الجنح	٤٧٤٩	١٥,٨	١٦٠١	٥,٣	٨٤٤٨	٢٨,١	٢٧٢٣	٩,٥	١١٣٨٤	٣٧,٨	١١٨٥	٣,٩	٣٠٠٩٠	٩٥,٠	١٠٠	
	الأفعال مستوجبة العقاب المرتكبة ضد حرية الأفراد	٢٧٢١	١٦,٩	٢٠٠٧	١٢,٥	٦١٤٨	٣٨,٢	١١٣٨	٧,١	٣٦٣٦	٢٢,٦	٤٢٤	٢,٦	١٦٠٧٤	٩٥,٠	١٠٠	
	منها: الجرائم	٣٧٩	٢٦,٥	٢١٣	١٤,٩	٤٧٦	٣٣,٣	٨٦	٦,٥	٢٤٥	١٧,٢	٢٩	٢,٥	١٤٢٨	١٠٠		
	منها: الجنح	٢٣٤٢	١٦,٥	١٧٩٤	١٢,٥	٥٦٧٢	٣٨,٧	١٠٥٢	٧,٢	٣٣٩١	٢٣,٢	٣٩٥	٢,٧	١٤٦٤٦	٩٥,٠	١٠٠	
	الأفعال مستوجبة العقاب المرتكبة ضد ممتلكات شخص آخر	١٨	٥,٨	١٦	٥,٧	٢٣٤	١,٥	١٢٨	٥,٥	١٨١٤	٧,٨	١٠٠	٤,٣	٢٣١٠	١٠٠		
	منها: الجرائم	١٨	٥,٨	١٦	٥,٧	٢٣٤	١,٥	١٢٨	٥,٥	١٨١٤	٧,٨	١٠٠	٤,٣	٢٣١٠	١٠٠		
	منها: الجنح	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	الأفعال مستوجبة العقاب المرتكبة ضد السلامة الجنسية والخيار الذاتي	٢٨٣	١٩,٩	١٤٠	٩,٨	٦٠١	٤٢,٢	٢٠٨	١٤,٦	١٧٣	١٢,٥	٢٠	١,٤	١٤٢٥	٩٥,٠	١٠٠	
	منها: الجرائم	٢٧٧	٢٠,٤	١٣٧	١٠,١	٥٦٩	٤٢,٥	١٩٥	١٤,٤	١٥٨	١١,٧	٢٠	١,٥	١٣٥٦	٩٥,٠	١٠٠	
	منها: الجنح	٦	٨,٧	٣	٤,٣	٣٢	٤٦,٤	١٣	١٨,٨	١٥	١١,٧	-	٠,٠	٦٩	١٠٠		
	المجموع الكلي لجميع الأفعال غير القانونية المرتكبة المستوجبة العقاب أمام محكمة	٧٨٤١	١٥,٦	٣٧٩٤	٧,٥	١٥٥٥٩	٣٠,٩	٤٢٣٣	٨,٤	١٧١٤٩	٣٤,١	١٧٤٣	٣,٥	٥٠٣١٩	٩٥,٠	١٠٠	
	منها: الجرائم	٧٤٤	١٣,٥	٣٩٦	٧,٢	١٤٠٧	٢٥,٥	٤٤٥	٨,١	٢٣٥٩	٤٢,٨	١٦٣	٣,٥	٥٥١٤	٩٥,٠	١٠٠	
	منها: الجنح	٧٠٩٧	١٥,٨	٣٣٩٨	٧,٦	١٤١٥٢	٣١,٦	٣٧٨٨	٨,٥	١٤٧٩٠	٣٣,٥	١٥٨٠	٣,٥	٤٤٨٠٥	٩٥,٠	١٠٠	

٢٠٠٧	علاقة أسرية بدون													
	علاقة أسرية في أسرة معيشية مشتركة		علاقة أسرية في أسرة معيشية مشتركة		معارف		معارف بطريق الصدفة		لا توجد علاقة		علاقة غير معروفة		المجموع الكلي	
عدد الجرائم	نسبتها المئوية	عدد الجرائم	نسبتها المئوية	عدد الجرائم	نسبتها المئوية	عدد الجرائم	نسبتها المئوية	عدد الجرائم	نسبتها المئوية	عدد الجرائم	نسبتها المئوية	عدد الجرائم	نسبتها المئوية	مجموع النسب
٤٨٩٧	١٥,٨	١٧٠٤	٥,٥	٨٧٢١	٢٨,١	٢٩٩٤	٩,٦	١١٤٣٥	٣٦,٨	١٣٢٤	٤,٣	٣١٠٧٥	٣١,٠	١٠٠
٧٩	٢,٠	٢٥	٠,٧	١٠٤	٢,٦	٣٧	٠,١	١٣٢	٠,٤	١٤	٠,٠	٣٩١	٠,٤	١٠٠
٤٨١٨	١٥,٧	١٦٧٩	٥,٥	٨٦١٧	٢٨,١	٢٩٥٧	٩,٦	١١٣٠٣	٣٦,٨	١٣١٠	٤,٣	٣٠٦٨٤	٣٠,٦	١٠٠
٢٨٧١	١٧,٥	٢٠٧٢	٦,٦	٦٣٨٩	٢٠,٦	١١٨٩	٣,٦	٣٥١٤	١١,٠	٣٨٩	١,٢	١٦٤٢٤	١٦,٤	١٠٠
٣٥٩	٢٤,٩	٢٠١	٠,٦	٥٠٤	١,٥	١٠٦	٠,٣	٢٣٩	٠,٨	٣٣	٠,١	١٤٤٢	١,٤	١٠٠
٢٥١٢	١٦,٨	١٨٧١	٥,٨	٥٨٨٥	١٨,٣	٣٩٠٣	١١,٠	٣٢٧٥	١٠,٠	٣٥٦	١,٠	١٤٩٨٢	١٤,٩	١٠٠
١٥	٠,٠	٧	٠,٠	٢١٨	٠,٦	١٩٨	٠,٦	١٨١٨	٥,٣	٧١	٠,٢	٢٣٢٧	٢,٣	١٠٠
١٥	٠,٠	٧	٠,٠	٢١٨	٠,٦	١٩٨	٠,٦	١٨١٨	٥,٣	٧١	٠,٢	٢٣٢٧	٢,٣	١٠٠
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٣٢٦	١٩,٨	١٤٠	٠,٤	٦٦٤	٢٠,٣	٢٩٠	٠,٨	١٩٥	٠,٦	٣٣	٠,١	١٦٤٨	١,٦	١٠٠
٣١٩	٢٠,٤	١٣٣	٠,٤	٦٢٩	١٩,٠	٢٦٣	٠,٨	١٩١	٠,٦	٣١	٠,١	١٥٦٦	١,٥	١٠٠
٧	٨,٥	٧	٠,٠	٣٥	٠,١	٢٧	٠,٠	٣٢,٩	٠,١	٢	٠,٠	٨٢	٠,٠	١٠٠
٨١٠٩	١٥,٨	٣٩٢٣	١١,٠	١٥٩٩٢	٤٧,١	٤٦٧١	١٤,٠	١٦٩٦٢	٥١,٠	١٨١٧	٥,٥	٥١٤٧٤	٥١,٤	١٠٠
٧٧٢	١٣,٥	٣٦٦	١,١	١٤٥٥	٤,٤	٦٠٤	١,٨	٢٣٨٠	٧,٠	١٤٩	٠,٤	٥٧٢٦	٥,٧	١٠٠
٧٣٣٧	١٦,٠	٣٥٥٧	١٠,٨	١٤٥٣٧	٤٣,٨	٤٠٦٧	١٢,٠	١٤٥٨٢	٤٤,٩	١٦٦٨	٥,٠	٤٥٧٤٨	٤٥,٧	١٠٠

المصدر: وزارة الداخلية الاتحادية النمساوية. التقرير الخاص بالأمن ٢٠١١، ٢٠١٠، ٢٠٠٩، ٢٠٠٨، ٢٠٠٧.

الجدول ٢
نسبة المرأة في أعلى فئات الدخل

نصيب المرأة بالنسبة المئوية					فئة الدخل والوظيفة	مستوى التأهيل
٢٠١١	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧		
٢٣,٢	٢٠,٩	٢١,٣	١٩,١	١٨,١	الفئة A-1/7-9 وما يماثلها (مثل: المديرين العموميين أو المديرين ورؤساء الهيئات التابعة الكبيرة)	الدرجة الجامعية (الأولى)
٣٤,٩	٣٣,٦	٣٢,٧	٣١,٣	٣٠,٣	الفئة A-1/4-6 (مثل: رؤساء الوحدات، ونواب رؤسائها، ورؤساء الأقسام، ورؤساء الهيئات التابعة الكبيرة نسبياً)	الدرجة الجامعية (الثانية)
٢٧,٧	٢٦,٦	٢٦,٢	٢٥,٦	٢٥,٠	الفئة A-2/5-8 وما يماثلها (مثل: رؤساء الأقسام، ورؤساء الهيئات التابعة المتوسطة والصغيرة، والموظفين المسؤولين في الوظائف عالية الرتبة نسبياً)	شهادة التخرج من المدارس الثانوية العليا
٣٣,٢	٣١,٩	٣١,٤	٣٠,٨	٣٠,٥	الفئة A-3/5-8 وما يماثلها (أي الموظفين المسؤولين في الوظائف عالية الرتبة نسبياً)	المؤهلات المهنية المتوسطة

المصدر: دائرة الخدمة المدنية الاتحادية النمساوية ٢٠١٢ (باللغة الألمانية).

الجدول ٣

التمثيل السياسي للمرأة والرجل في: الحكومة الاتحادية، والبرلمان (المجلس الوطني)، والمقاطعات الاتحادية، وحكومات المقاطعات الاتحادية

الحكومة الاتحادية		البرلمان (المجلس الوطني)												
نوع الجنس	العدد المطلق	النسبة المئوية	نوع الجنس	الحزب الديمقراطي النسماوي	النسبة المئوية	حزب الشعب النسماوي	النسبة المئوية	الحزب الاشتراكي الديمقراطي النسماوي	النسبة المئوية	حزب الحرية النسماوي	النسبة المئوية	التحالف من أجل النسبة المئوية	النسبة المئوية	المجموع
الرجال	١٢	٦٧												
منهم وزراء	٨	٥٧												
نساء	٦	٣٣	نساء	٢٠	٣٥	١٣	٢٥	١٠	٥٠	٦	١٨	٣	١٤	٢٨
منهم وزيرات	٦	٤٣	رجال	٣٧	٦٥	٣٨	٧٥	١٠	٥٠	٢٨	٨٢	١٨	٨٦	٧٢
المجموع	١٨	١٠٠	المجموع	٥٧	١٠٠	٥١	١٠٠	٢٠	١٠٠	٣٤	١٠٠	٢١	١٠٠	١٨٣

آخر تحديث في: أيلول/سبتمبر ٢٠١٢.

حكومة مقاطعة بورغتلاند الاتحادية		برلمان مقاطعة بورغتلاند الاتحادية												
نوع الجنس	العدد المطلق	النسبة المئوية	نوع الجنس	الحزب الديمقراطي النسماوي	النسبة المئوية	حزب الشعب النسماوي	النسبة المئوية	الحزب الاشتراكي الديمقراطي النسماوي	النسبة المئوية	حزب الحرية النسماوي	النسبة المئوية	قائمة بورغتلاند النسبة المئوية	النسبة المئوية	المجموع
نساء	٢	٢٩	نساء	٥	٢٦	١	٨	١	٢٦	١	٥٠	٥٠	٥٠	١٩
رجال	٥	٧١	رجال	١٤	٧٤	١٢	٩٢	١	٩٢	١	٥٠	١	١٠٠	٨١
المجموع	٧	١٠٠	المجموع	١٩	١٠٠	١٣	١٠٠	١	١٠٠	٢	١٠٠	١	١٠٠	٣٦

آخر تحديث في: أيلول/سبتمبر ٢٠١٢.

حكومة مقاطعة كارينثيا الاتحادية		برلمان مقاطعة كارينثيا الاتحادية												
نوع الجنس	العدد المطلق	النسبة المئوية	نوع الجنس	الحزب الديمقراطي النسماوي	النسبة المئوية	حزب الشعب النسماوي	النسبة المئوية	الحزب الاشتراكي الديمقراطي النسماوي	النسبة المئوية	حزب الحرية النسماوي*	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	المجموع
نساء	١	١٤	نساء	٢	١٨	٢	٣٣	١	١٨	٣	٥٠	٣	١٨	٢٢
رجال	٦	٨٦	رجال	٩	٨٢	٤	٦٧	١	٨٢	١٤	٥٠	١٤	٨٢	٧٨
المجموع	٧	١٠٠	المجموع	١١	١٠٠	٦	١٠٠	٢	١٠٠	١٧	١٠٠	١٧	١٠٠	٣٦

* آخر تحديث لحزب الحرية في: أيلول/سبتمبر ٢٠١٢.

برلمان مقاطعة النمسا السفلى الاتحادية

نوع الجنس	العدد المطلق	النسبة المئوية	نوع الجنس	الحزب الديمقراطي النمساوي	النسبة المئوية	حزب الشعب النمساوي	النسبة المئوية	حزب الحرية النمساوي	النسبة المئوية	المجموع
نساء	٤	٤٤	نساء	٣	٢٠	٤	١٣	٣	٧٥	١٨
رجال	٥	٥٦	رجال	١٢	٨٠	٢٧	٨٧	٦	٢٥	٨٢
المجموع	٩	١٠٠	المجموع	١٥	١٠٠	٣١	١٠٠	٦	١٠٠	١٠٠

آخر تحديث في: أيلول/سبتمبر ٢٠١٢.

حكومة مقاطعة النمسا العليا الاتحادية

برلمان مقاطعة النمسا العليا الاتحادية

نوع الجنس	العدد المطلق	النسبة المئوية	نوع الجنس	الحزب الديمقراطي النمساوي	النسبة المئوية	حزب الشعب النمساوي	النسبة المئوية	حزب الحرية النمساوي	النسبة المئوية	المجموع
نساء	١	١١	نساء	٧	٥٠	١١	٣٩	٣	٦٠	٤٣
رجال	٨	٨٩	رجال	٧	٥٠	١٧	٦١	٦	٤٠	٥٧
المجموع	٩	١٠٠	المجموع	١٤	١٠٠	٢٨	١٠٠	٩	١٠٠	١٠٠

آخر تحديث في: أيلول/سبتمبر ٢٠١٢.

حكومة مقاطعة سالزبورغ الاتحادية

برلمان مقاطعة سالزبورغ الاتحادية

نوع الجنس	العدد المطلق	النسبة المئوية	نوع الجنس	الحزب الديمقراطي النمساوي	النسبة المئوية	حزب الشعب النمساوي	النسبة المئوية	حزب الحرية النمساوي	النسبة المئوية	المجموع
نساء	٣	٤٣	نساء	٧	٤٧	٥	٣٦	١	٥٠	٣٩
رجال	٤	٥٧	رجال	٨	٥٣	٩	٦٤	٤	٥٠	٦١
المجموع	٧	١٠٠	المجموع	١٥	١٠٠	١٤	١٠٠	٥	١٠٠	١٠٠

آخر تحديث في: أيلول/سبتمبر ٢٠١٢.

حكومة مقاطعة ستيريا الاتحادية

برلمان مقاطعة ستيريا الاتحادية

نوع الجنس	العدد المطلق	النسبة المئوية	نوع الجنس	الحزب الديمقراطي النمساوي	النسبة المئوية	حزب الشعب النمساوي	النسبة المئوية	الحزب الشيوعي النمساوي	النسبة المئوية	حزب الحرية النمساوي	النسبة المئوية	المجموع
نساء	٣	٣٣	نساء	٧	٣٠	٧	٣٢	١	٣٢	٢	٦٧	٣٠
رجال	٦	٦٧	رجال	١٦	٧٠	١٥	٦٨	١	٦٨	١	٣٣	٧٠
المجموع	٩	١٠٠	المجموع	٢٣	١٠٠	٢٢	١٠٠	٢	١٠٠	٦	١٠٠	١٠٠

آخر تحديث في: أيلول/سبتمبر ٢٠١٢.

حكومة مقاطعة تيرول الاتحادية برلمان مقاطعة تيرول الاتحادية

نوع الجنس	العدد المطلق	النسبة المئوية	نوع الجنس	الحزب													
				الاشتراكي الديمقراطي النسبوي	حزب الشعب النسبوي	الحضر النسبوي	حزب الحرية النسبوي	النسبوي النسبوي	فريتزر النسبوي	تيرول النسبوي	النسبوي النسبوي	بلا انتماء النسبوي	النسبوي النسبوي	المجموع النسبوي			
نساء	٢	٢٥	نساء	٣	٦٠	٤	٢٥	٢	٥٠	صفر	١	٢٠	صفر	صفر	صفر	١٠	٢٨
رجال	٦	٧٥	رجال	٢	٤٠	١٢	٧٥	٢	٥٠	٣	٤	٨٠	٢	١٠٠	١	٢٦	٧٢
المجموع	٨	١٠٠	المجموع	٥	١٠٠	١٦	١٠٠	٤	١٠٠	٣	٥	١٠٠	٢	١٠٠	١	٣٦	١٠٠

* آخر تحديث لمن ليس لهم انتماء حزبي في: أيلول/سبتمبر ٢٠١٢.

حكومة مقاطعة فورارلبرغ الاتحادية برلمان مقاطعة فورارلبرغ الاتحادية

نوع الجنس	العدد المطلق	النسبة المئوية	نوع الجنس	الحزب									
				الاشتراكي الديمقراطي النسبوي	حزب الشعب النسبوي	النسبوي النسبوي	الحضر النسبوي	النسبوي النسبوي	حزب الحرية النسبوي*	النسبوي النسبوي	المجموع النسبوي		
نساء	٢	٢٩	نساء	٢	٦٧	٧	٣٥	٢	٥٠	٢	٢٢	١٣	٣٦
رجال	٥	٧١	رجال	١	٣٣	١٣	٦٥	٢	٥٠	٧	٧٨	٢٣	٦٤
المجموع	٧	١٠٠	المجموع	٣	١٠٠	٢٠	١٠٠	٤	١٠٠	٩	١٠٠	٣٦	١٠٠

* آخر تحديث لحزب الحرية في: أيلول/سبتمبر ٢٠١٢.

حكومة مقاطعة فيينا الاتحادية برلمان مقاطعة فيينا الاتحادية

نوع الجنس	العدد المطلق	النسبة المئوية	نوع الجنس	الحزب										
				الاشتراكي الديمقراطي النسبوي	حزب الشعب النسبوي	النسبوي النسبوي	الحضر النسبوي	النسبوي النسبوي	حزب الحرية النسبوي	بلا انتماء النسبوي	النسبوي النسبوي	المجموع النسبوي		
نساء	٦	٤٦	نساء	٢١	٤٣	٥	٤٢	٤	٣٦	٤	١٥	صفر	صفر	٣٤
رجال	٧	٥٤	رجال	٢٨	٥٧	٧	٥٨	٧	٦٤	٢٣	٨٥	١	١٠٠	٦٦
المجموع	١٣	١٠٠	المجموع	٤٩	١٠٠	١٢	١٠٠	١١	١٠٠	٢٧	١٠٠	١	١٠٠	١٠٠

* آخر تحديث لمن ليس لهم انتماء حزبي في: أيلول/سبتمبر ٢٠١٢.

المصدر: الإنترنت www.austria.gv.at، وكذلك موقع مقاطعة فيينا الاتحادية على شبكة الإنترنت.

الجدول ٤

الموظفون - تقرير رأس المال الفكري بمعدلات الموظفين المتفرغين. المؤشر ١- ألف-١، مسح عام

٢٠٠٩ (حالة البيانات في: ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩)			٢٠١٠ (حالة البيانات في: ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠)			٢٠١١ (فحوى البيانات في: ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١)			
النسبة المئوية للنساء	النساء	المجموع	النسبة المئوية للنساء	النساء	المجموع	النسبة المئوية للنساء	النساء	المجموع	
٣٦,٩	٧٩٣٦,٤	٢١٥٠٧,٨	٣٥,٢	٧٠٨٨,١	٢٠١٤٧,٥	٣٥,٦	٧٢٥٩,٩	٢٠٣٩٤,٠	مجموع الموظفين الجامعيين والعلميين والفنيين
١٨,٧	٣٩٩,٨	٢١٣٩,٣	١٩,٦	٤٢٤,٤	٢١٦٣,٩	٢٠,٦	٤٦٠,٩	٢٢٣٦,٤	أساتذة الجامعات
٣٨,٩	٧٥٣٦,٦	١٩٣٦٨,٦	٣٧,١	٦٦٦٣,٧	١٧٩٨٣,٦	٣٧,٤	٦٧٩٩,٠	١٨١٥٧,٧	الموظفون العلميون والفنيون (الأعضاء)
٢٠,٢	٦١٣,٥	٣٠٣٩,٦	٢٠,٤	٥٦٠,٩	٢٧٤٤,٧	٢٠,٩	٥٤٣,٠	٢٦٠٣,١	من بينهم الموظفون الذين منحوا درجة التأهيل
			١٩,٧	١٦,١	٨١,٨	١٩,٤	٢٩,٥	١٥٢,٠	من بينهم الأساتذة المشاركون (المشمولون بالاتفاق الجماعي للجامعة)
			٣٠,٩	٨٤,٤	٢٧٢,٩	٣٢,١	١٥٠,١	٤٦٧,١	من بينهم الأساتذة المساعدون (المشمولون بالاتفاق الجماعي للجامعة)
٤٢,٩	٢٩٥٦,٩	٦٨٨٩,٠	٣٦,٨	٢١٤١,٩	٥٨٢٦,٧	٣٧,٠	٢١٦٨,٧	٥٨٦٧,٨	من بينهم الموظفون المعينون بالبحث والتطوير، الممولون من طرف ثالث
٦٠,٣	٧٣٥٥,٧	١٢٢٠٧,٢	٦٠,٤	٨٣١٣,٩	١٣٧٧٠,٣	٦٠,٧	٨٤٢١,٧	١٣٨٨١,٥	مجموع الموظفين الجامعيين غير الأكاديميين
			٦٧,٤	١٠٠٩,٠	١٤٩٨,٠	٦٣,٦	٨١٦,٤	١٢٨٢,٨	من بينهم الموظفون المعينون بالبحث والتطوير، الممولون من طرف ثالث
٤٨,٧	٤٦١,٧	٩٤٨,١	٤٨,٧	٤٨٤,٣	٩٩٤,٨	٥٠,٥	٤٨٥,٠	٩٦٠,٦	من بينهم الأطباء الذين يتلقون تدريباً متخصصاً
٦٥,٣	٣٥,٨	٥٤,٨	٦٢,٠	٣١,٠	٥٠,٠	٥٨,٩	٣٧,٣	٦٣,٣	من بينهم الأطباء الذين يعملون، حصراً، في المستشفيات العامة
٨٥,٥	٤٠٣,٤	٤٧١,٩	٨٥,٩	٣٢١,٠	٣٧٣,٦	٨٤,٠	٤٠٢,٢	٤٧٨,٨	من بينهم المرضون والمرضات الذين يعملون، حصراً، في المستشفيات العامة
٤٥,٤	١٥٢٩٢,١	٣٣٧١٥,١	٤٥,٤	١٥٤٠٢,١	٣٣٩١٧,٨	٤٥,٨	١٥٦٨١,٧	٣٤٢٧٥,٦	المجموع

٢٠٠٨ (حالة البيانات في: ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨)			٢٠٠٧ (حالة البيانات في: ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧)		
المجموع	النساء	النسبة المئوية للنساء	المجموع	النساء	النسبة المئوية للنساء
مجموع الموظفين الجامعيين العالميين والفنيين	٢٠٧١٤,١	٧٤٨٨,٣	١٩٧٨٣,٢	٦٩٣٧,٠	٣٥,١
أساتذة الجامعات	٢١٠٢,٨	٣٥٢,٩	٢٠٨٤,٤	٣٣٣,١	١٦,٠
الموظفون العلميون والفنيون (الأعضاء)	١٨٦١١,٣	٧١٣٥,٤	١٧٦٩٨,٧	٦٦٠٣,٨	٣٧,٣
من بينهم الموظفون الذين منحوا درجة التأهيل	٣١٦٠,٣	٦٢٢,٠	٣١٢٢,٩	٥٩٠,٩	١٨,٩
من بينهم الأساتذة المشاركون (المشمولون بالاتفاق الجماعي للجامعة)					
من بينهم الأساتذة المساعدون (المشمولون بالاتفاق الجماعي للجامعة)					
من بينهم الموظفون المعنيون بالبحث والتطوير، الممولون من طرف ثالث	٦٧١١,٢	٢٨٨٤,٩	٦١٢٩,٠	٢٥٩١,٦	٤٢,٣
مجموع الموظفين الجامعيين غير الأكاديميين	١١٩٨٣,٩	٧٢٢٥,١	١١٨٧٠,٠	٧٠٩٣,٠	٥٩,٨
من بينهم الموظفون المعنيون بالبحث والتطوير، الممولون من طرف ثالث					
من بينهم الأطباء الذين يتلقون تدريباً متخصصاً	٩٣٣,١	٤٥٠,٠	٨٣٨,٥	٣٩٥,٣	٤٧,١
من بينهم الأطباء الذين يعملون، حصراً، في المستشفيات العامة	٠,٢	٠,٠	٠,٢	٠,٠	٠,٠
من بينهم المرضون والمرضات الذين يعملون، حصراً، في المستشفيات العامة	٣٨١,٣	٣٣٢,٣	٣٧١,٤	٣٢٤,١	٨٧,٣
المجموع	٣٢٦٩٧,٩	١٤٧١٣,٤	٣١٦٥٣,٣	١٤٠٣٠,٠	٤٤,٣

الجدول ٥

الموظفون - تقرير رأس المال الفكري بمعدلات الموظفين المتفرغين، المؤشر ١-ألف-١، مسح عام

٢٠١١ (حالة البيانات في: ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١)			٢٠١٠ (حالة البيانات في: ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠)			٢٠٠٩ (حالة البيانات في: ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩)		
المجموع	النساء	النسبة المئوية للنساء	المجموع	النساء	النسبة المئوية للنساء	المجموع	النساء	النسبة المئوية للنساء
مجموع الموظفين الجامعيين العالميين والفنيين	٣٤ ٧٦٥	١٣ ٤٨٢	٣٨٠٨	١٣ ٠٢٤	٣٨٠٢	٣٤ ٩٧٤	١٣ ٧٥٢	٣٩٠٣
أساتذة الجامعات	٢ ٣٠٩	٤٧٦	٢٠٠٦	٤٣٨	١٩٠٦	٢ ٢٠٣	٤١٢	١٨٠٧
الموظفون العلميون والفنيون (الأعضاء)	٣٢ ٥٥٢	١٣ ٠٢٦	٤٠٠٠	١٢ ٥٩٩	٣٩٠٤	٣٢ ٨٧٧	١٣ ٣٥١	٤٠٠٦
من بينهم الموظفون الذين منحوا درجة التأهيل	٢ ٦٦١	٥٦٧	٢١٠٣	٥٩٠	٢٠٠٩	٣ ١٢٥	٦٤٦	٢٠٠٧
من بينهم الأساتذة المشاركون (المشمولون بالاتفاق الجماعي للجامعة)	١٥٦	٣١	١٩٠٩	١٧	٢٠٠٠	٨٥		
من بينهم الأساتذة المساعدون (المشمولون بالاتفاق الجماعي للجامعة)	٤٧٧	١٥٦	٣٢٠٧	٩١	٣٢٠٠	٢٨٤		
من بينهم الموظفون المعينون بالبحث والتطوير، الممولون من طرف ثالث	٨ ٠٩٢	٣ ١٤٠	٣٨٠٨	٣ ٠٧٩	٣٨٠٧	٧ ٩٤٨	٤ ١١٠	٤٤٠٣
مجموع الموظفين الجامعيين غير الأكاديميين	١٧ ٦٢٠	١٠ ٨٤٠	٦١٠٥	١٠ ٦٧٦	٦١٠٢	١٤ ٧٠٢	٩ ٠٨٥	٦١٠٨
من بينهم الموظفون المعينون بالبحث والتطوير، الممولون من طرف ثالث	١ ٩٨٨	١ ٢٣٨	٦٢٠٣	١ ٤٢٣	٦٥٠٣	٢ ١٧٩		
من بينهم الأطباء الذين يتلقون تدريباً متخصصاً	٩٩٠	٥٠٦	٥١٠١	٥٠١	٤٩٠٢	٩٧٥	٤٨٢	٤٩٠٤
من بينهم الأطباء الذين يعملون، حصراً، في المستشفيات العامة	٦٧	٤٠	٥٩٠٧	٣٤	٦٣٠٠	٥٧	٣٧	٦٤٠٩
من بينهم المرضون والمرضات الذين يعملون، حصراً، في المستشفيات العامة	٥٥٣	٤٧٤	٨٥٠٧	٣٧٩	٨٧٠١	٥٣٥	٤٦٥	٨٦٠٩
المجموع	٥١ ٩٧٤	٢٤ ١٥٣	٤٦٠٥	٢٣ ٥٢٢	٤٦٠٠	٤٩ ٢٦٧	٢٢ ٦٥٦	٤٦٠٠

٢٠٠٧ (حالة البيانات في: ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧)			٢٠٠٨ (حالة البيانات في: ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨)		
النسبة المئوية للنساء	النساء	المجموع	النسبة المئوية للنساء	النساء	المجموع
٣٨,١	١٢٢٤١	٣٢١٦٥	٣٨,٩	١٣٠٦٦	٣٣٦٠٨
١٥,٨	٣٤٩	٢٢١٠	١٦,٨	٣٦٩	٢١٩٢
٣٩,٦	١١٩٠٧	٣٠٠٥٩	٤٠,٣	١٢٧١٦	٣١٥٢١
١٩,٢	٦١٢	٣١٨١	٢٠,٢	٦٥٠	٣٢٢٤
					مجموع الموظفين الجامعيين العالميين والفنيين
					أساتذة الجامعات
					الموظفون العلميون والفنيون (الأعضاء)
					من بينهم الموظفون الذين منحوا درجة التأهيل
					من بينهم الأساتذة المشاركون (المشمولون بالاتفاق الجماعي للجامعة)
					من بينهم الأساتذة المساعدون (المشمولون بالاتفاق الجماعي للجامعة)
					من بينهم الموظفون المعنيون بالبحث والتطوير، الممولون من طرف ثالث
٤٣,٩	٣٤٧٣	٧٩٠٦	٤٤,٦	٣٩٤٤	٨٨٤٦
٦٠,٦	٨٦٨٢	١٤٣٣٥	٦١,٤	٨٩٣٩	١٤٥٥٩
					مجموع الموظفين الجامعيين غير الأكاديميين
					من بينهم الموظفون المعنيون بالبحث والتطوير، الممولون من طرف ثالث
٤٧,٣	٤٠١	٨٤٧	٤٨,٤	٤٥٦	٩٤٢
					من بينهم الأطباء الذين يتلقون تدريباً متخصصاً
					من بينهم الأطباء الذين يعملون، حصراً، في المستشفيات العامة
					١
					من بينهم المرضون والمرضات الذين يعملون، حصراً، في المستشفيات العامة
٨٨,١	٣٦٩	٤١٩	٨٨,٠	٣٧٧	٤٢٨
٤٥,٢	٢٠٦٦٠	٤٥٧٢٥	٣٨,٩	١٣٠٦٦	٣٣٦٠٨
					المجموع

الجدول ٦

الموظفون - تقرير رأس المال الفكري، المؤشر ١-ألف-١، مسح عام

شتاء ٢٠١١ (حالة البيانات في: ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١)			شتاء ٢٠١٠ (حالة البيانات في: ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠)			شتاء ٢٠٠٩ (حالة البيانات في: ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩)		
النسبة المتوية للنساء	النساء	المجموع	النسبة المتوية للنساء	النساء	المجموع	النسبة المتوية للنساء	النساء	المجموع
	٤	٢١	٤٦٥	١	٢٢	٠	صفر	٢٢
العمداء	٣٤	٧١	٣٩٠	٢٩	٧٣	٣٣	٢٤	٧١
نواب العمداء	٦	٢٢	٢٨٠	٦	٢١	٢٠	٤	٢٠
رؤساء لجان مجلس الشيوخ	٧	٥٠	١٦٠	٨	٤٩	١٣	٧	٥٠
الموظفون المسؤولون عن المسائل الدراسية								
رؤساء الوحدات التنظيمية ذات المسؤوليات عن البحوث والتدريس، أو للمسؤوليات التي تتعلق بالنهوض بالمهارات والتدريس وإعلاء قيمتهما	٢٠٠	١٠١٩	١٧٠	١٦٣	٩٤٨	١٦٠	١٥٢	٩٤٠
رؤساء وحدات تنظيمية ذات وظائف إدارية	٢٢٣	٥٢٧	٤٧٠	٢٢٨	٤٧٨	٤٦٠	٢٠٩	٤٤٦
شتاء ٢٠٠٨ (حالة البيانات في: ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨)			شتاء ٢٠٠٧ (حالة البيانات في: ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧)					
النسبة المتوية للنساء	النساء	المجموع	النسبة المتوية للنساء	النساء	المجموع	النسبة المتوية للنساء	النساء	المجموع
	١	٢٠	٥٠	١	٢١	٤٠	١	٢١
العمداء	٢٣	٧٠	٣٢٠	١٩	٦٥	٢٩	١٩	٦٥
نواب العمداء	٥	٢٣	٢١٠	٣	١٨	١٦	٣	١٨
رؤساء لجان مجلس الشيوخ	٥	٤٦	١٠٠	١٤	٥٩	٢٣	١٤	٥٩
الموظفون المسؤولون عن المسائل الدراسية								
رؤساء الوحدات التنظيمية ذات المسؤوليات عن البحوث والتدريس، أو للمسؤوليات التي تتعلق بالنهوض بالمهارات والتدريس وإعلاء قيمتهما	١٣٦	٩٣٦	١٤٠	١٤٨	٩٩٤	١٤٠	١٤٨	٩٩٤
رؤساء وحدات تنظيمية ذات وظائف إدارية	١٨٦	٤١٠	٤٥٠	١٣٧	٣٤١	٤٠	١٣٧	٣٤١