

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/AUT/5
5 October 1999
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على
التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف
بموجب المادة ١٨ من اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة

التقرير الدوري الخامس للدول الأطراف

النمسا*

* تصدر هذه الوثيقة بدون تحرير رسمي.

للاطلاع على التقرير الأولي المقدم من حكومة النمسا، انظر CEDAW/C/5/Add.17؛ الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها الرابعة. وللإطلاع على التقرير الدوري الثاني، انظر CEDAW/C/13/Add.27، الذي نظرت فيه اللجنة في دورتها العاشرة. وللإطلاع على التقريرين الدوريين الثالث والرابع، انظر CEDAW/C/AUT/3-4.

المحتويات (تابع)

الصفحة	
٤	مقدمة
٦	تنفيذ الاتفاقية
٦	المادة ٢ انتهاج سياسة للقضاء على التمييز ضد المرأة
١٨	المادة ٣ ضمان تطور المرأة وتقدمها على نحو كامل في الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية
٢٢	المادة ٤ التدابير الخاصة التي تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية
٢٣	المادة ٥ التغلب على القولبة النمطية لدوري الرجل والمرأة
٣٠	المادة ٦ مكافحة الاتجار بالنساء واستغلال بغاء النساء
٣٣	المادة ٧ مكافحة التمييز ضد المرأة في السياسة وفي الحياة العامة
٣٧	المادة ٨ مكافحة التمييز ضد المرأة على الصعيد الدولي بما في ذلك في المنظمات الدولية
٣٨	المادة ١٠ القضاء على التمييز ضد المرأة في التعليم
٤٧	المادة ١١ القضاء على التمييز ضد المرأة في أماكن العمل وفي التوظيف ...
٦٥	المادة ١٢ القضاء على التمييز ضد المرأة في قطاع الصحة
٦٨	المادة ١٣ القضاء على التمييز ضد المرأة في مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية الأخرى
٧٠	المادة ١٤ القضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية
٧٠	المادة ١٦ القضاء على التمييز ضد المرأة في الزواج والأسرة

المحتويات (تابع)

الصفحة

الجداول

٤٨		الدخول الصافية للأفراد	١
٥١		الدخول الصافية الوسيطة للأشخاص العاملين بأجر	٢
٥٨		اتجاهات البطالة بين النساء والرجال (١٩٩٦ - ١٩٩٨)	٣

مقدمة

في عام ١٩٨٢ صدقت النمسا على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وبذلك وافقت، وفقا للمادة ١٨ من الاتفاقية، على تقديم تقارير دورية، مرة كل أربع سنوات على الأقل، بشأن ما صودف من عقبات وما اتخذ من تدابير وما أحرز من تقدم في تنفيذ الاتفاقية. وأعد أول تقرير من هذه التقارير في عام ١٩٨٣ (CEDAW/C/5/Add.17) المؤرخ ١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٣). ونوقش ذلك التقرير ومرفقاته (CEDAW/C/SR.51 و 55 و 56 و 62) في الاجتماع الرابع الذي عقدته اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في فيينا في الفترة من ٢١ كانون الثاني/يناير إلى ٢ شباط/فبراير ١٩٨٥.

أما التقرير الثاني، الذي غطى الفترة من عام ١٩٨٣ إلى عام ١٩٨٨ (النسخة النهائية التفصيلية في شباط/فبراير ١٩٨٩)، فقد نوقش واعتمد في اجتماع اللجنة المعقود في شباط/فبراير ١٩٩١ (CEDAW/C/13/Add.27؛ CEDAW/C/SR.184).

ويورد التقريران الثالث والرابع، اللذان عرضا في عام ١٩٩٦ (CEDAW/C/AUT/3-4)، دراسات استقصائية تفصيلية للفترة من كانون الثاني/يناير ١٩٨٩ إلى كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥. ويتضمن التقرير الخامس^(١) الحالي وصفا متعمقا لأنشطة محددة للنهوض بالمرأة ولحالة المرأة في النمسا خلال الفترة من عام ١٩٩٦ إلى منتصف عام ١٩٩٩.

ويرد أدناه وصف لبعض أهم التدابير التي اضطلعت بها النمسا بهمة ونشاط خلال فترة الإبلاغ وستواصل الاضطلاع بها في المستقبل لكي تترجم إلى ممارسة عملية المطالب المتعلقة بمشاركة المرأة بصورة كاملة في جميع مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية على قدم المساواة مع الرجل:

- إنشاء إطار قانوني لتعزيز مساواة المرأة والفتاة في جميع مجالات الحياة الاجتماعية؛
- صون وإنشاء فرص عمل للمرأة عن طريق برامج تستهدف أسواق عمل محددة من أجل النهوض بالمرأة وتوخي اتخاذ تدابير خاصة لمساعدة المرأة التي ترغب في دخول سوق العمل مرة أخرى بعد أن قطعت حياتها العملية أو بعد المرور بمرحلة من البطالة؛

(١) انتهت فترة الإبلاغ في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٩.

- وضع برامج للتغلب على القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس في اختيار المهنة أو الوظيفة ولرفع مهارات المرأة بغية زيادة عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب قيادية في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة، أو في مجال العلوم أو المجالات الأخرى التي لها أهمية خاصة للمجتمع؛
- إعطاء المرأة والرجل الفرصة للتوفيق بين مسؤوليات العمل والالتزامات الأسرية عن طريق إنشاء مرافق لرعاية الأطفال بأعداد كافية وعن طريق حث الزوجين على تقاسم العمل في البيت والإسهام في تنشئة الأطفال بوصفهما شريكين متكافئين؛
- تحسين مركز المرأة في سن الشيخوخة بموجب تشريع للتأمين الاجتماعي بإيلاء مزيد من الاهتمام لمسارات معينة في حياة الأنثى عند تقدير المعاشات التقاعدية؛
- تأمين الاحتياجات الأساسية المادية وغير المادية للمرأة وأطفالها في الأسر التي يرعاها أحد الوالدين بمفرده، في الزيجات القائمة وبعد الطلاق؛
- اتخاذ تدابير لمنع العنف وتقديم المساعدة إلى ضحايا العنف، ولاسيما عن طريق توفير المعلومات وإقامة بيوت للنساء والأطفال المهددين بالعنف أو المعرضين له؛
- إدماج منظور نوع الجنس بصورة شاملة في برامج ومشاريع التعاون الإنمائي النمساوية على جميع الصعد وفي جميع المجالات وتعزيز أسباب تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في السياسات الإنمائية للاتحاد الأوروبي وفي السياقات الدولية الأخرى؛
- الدعوة إلى اتباع نهج ممالئ لحقوق الإنسان المتعلقة بالمرأة على الصعيد الدولي ودعم التدابير التي تكفل زيادة فعالية تطبيق الصكوك الدولية لحقوق الإنسان.

وبالرغم من تصاعد الاتجاه نحو نقض دولة الرفاه الذي ظهر جليا منذ التسعينات، مازالت النمسا ملتزمة بهدف كفالة الفرص للمرأة للمشاركة في جميع مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية. وحتى إذا تغيرت البيئة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية في المستقبل، فإن النمسا ستمسك بالتزامها، وستتوخى المحافظة على السلام الاجتماعي في هذا البلد، أيضا في مجال العلاقات بين الجنسين، وستقوم على سبيل الأولوية بكفالة مشاركة المرأة والرجل مشاركة فعالة على قدم المساواة في السعي من أجل بلوغ الأهداف المجتمعية عموما وفي تحقيق القيم المشتركة.

تنفيذ الاتفاقية

خلال الفترة من عام ١٩٩٦ إلى منتصف عام ١٩٩٩، ركزت النمسا بصفة خاصة على الأنشطة الوارد وصفها أدناه (ترد حسب فرادى مواد الاتفاقية).

المادة ٢

انتهاج سياسة للقضاء على التمييز ضد المرأة

المادة ٢، حرف (أ)

مبدأ المساواة كما هو وارد في القانون النمساوي

يتضمن النظام القانوني النمساوي مبدأ المساواة الأساسي على مختلف المستويات وفي مختلف المجالات: فقد قامت النمسا، آخذة في الاعتبار خلفيتها التاريخية الوطنية والتطورات القانونية في مجال السياسة العامة، بمواءمة تشريعاتها مع التدابير الإقليمية والعالمية لحماية حقوق الإنسان الأساسية بموجب القانون الدولي.

ويرد تعريف مفهوم المساواة العام في المادة الثانية من القانون النمساوي الأساسي لسنة ١٨٦٧ الذي يحكم الحقوق العامة للمواطنين، ويكمل ذلك المفهوم الحق في الوصول إلى المناصب العامة على قدم المساواة، وهو الحق الوارد في المادة الثالثة من ذلك القانون.

ومبدأ المساواة الوارد في المادة السابعة من الدستور الاتحادي هو أصل التشريعات المتعلقة بالمساواة في البلد. وفي ١٦ أيار/مايو ١٩٩٨ دخل تعديل لهذا القانون حيز النفاذ، تضمن فترة جديدة برقم ٢. وتنص الأحكام ذات الصلة لهذه المادة على ما يلي:

"(١) يتمتع جميع مواطني الجمهورية الاتحادية بالمساواة أمام القانون. ولا يجوز قبول (...) امتيازات (...) على أساس نوع الجنس (...)

(٢) تتعهد الحكومة الاتحادية وسلطات المقاطعات والسلطات المحلية بتحقيق مساواة فعلية بين الرجل والمرأة. ويتعين قبول التدابير التي تستهدف تعزيز المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة، ولا سيما عن طريق القضاء على التفاوتات القائمة.

(٣) يجوز استخدام الألقاب الرسمية بالشكل الذي يكشف عن نوع جنس شاغل المنصب. وتسري القاعدة ذاتها على الدرجات الأكاديمية والألقاب المهنية والألقاب الأخرى".

والجملة الأولى من الفقرة ٢ من المادة السابعة من الدستور الاتحادي تقرر هدف الدولة النمساوية المتمثل في تحقيق المساواة الفعلية بين المرأة والرجل. وفي الجملة الثانية المتصلة بتنفيذ المادة ٤ من

اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تحدد بجلاء التدابير المتعلقة بالنهوض بالمرأة بوصفها تدابير جائزة بموجب القانون الدستوري النمساوي.

وقد أصبح هذا التعديل ضرورياً لأن مبدأ المساواة العام، وفقاً للقاعدة القانونية النمساوية، لم يكن في حد ذاته يحمل الالتزام بتضمين النظام القانوني آلية لتحقيق المساواة الكاملة بين الجنسين في الممارسة العملية ولم يمنح المشرع صراحة ولاية تعديل القانون^(٢).

وتتضمن الفقرتان ١ و ٢ من المادة ٦٦ والمادة ٦٧ من معاهدة سانت جيرمان، فضلاً عن المادة ٨ من معاهدة فيينا، أشكالاً أخرى لحظر التمييز، أيضاً على أساس نوع الجنس. وبالإضافة إلى ذلك، فإن حماية حقوق الإنسان بموجب القانون الدولي متضمنة في الدستور النمساوي من خلال "الحظر الإضافي" المفروض على التمييز الوارد في المادة ١٤ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان ومن خلال مبدأ تكافؤ الزوجين الوارد في المادة ٥ من البروتوكول الإضافي السابع للاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان.

وتحتل المواد من ١ إلى ٤ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة منزلة خاصة واعترف بدستوريتها المجلس الوطني النمساوي، ومع ذلك فقد سُجل تحفظ وفقاً للفقرة ٢ من المادة ٥٠ من القانون الدستوري، التي تنص على أن الوفاء بهذه المعاهدة يقتضي إقرار قوانين معينة.

والمبادئ الدستورية تكملها الأحكام المتعلقة بالمرأة المشمولة بمظلة التأمين الاجتماعي. وتنص الأحكام ذات الصلة من القانون الدستوري الاتحادي المنظم لسن التقاعد للرجل والمرأة (مجلة القانون الاتحادي ٨٣٢/١٩٩٢) على ما يلي:

"البند الأول - يجوز اتخاذ ترتيبات قانونية تنص على عمريين مختلفين للتقاعد للرجل والمرأة المشمولين بنظام التأمين الاجتماعي المقرر قانوناً".

وبالإضافة إلى ذلك، فإن هذا القانون ينص على رفع سن المعاش المبكر والعادي للمرأة المشمولة بنظام التأمين الاجتماعي، بدءاً من عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٤ على التوالي وانتهاءً بعام ٢٠٣٣.

(٢) لم يحصل مشروع قانون اقترحه الوزيرة الاتحادية لشؤون المرأة في عام ١٩٩٥ وعنوانه "القانون الدستوري الاتحادي بشأن المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة"، كان من شأنه أن يسد هذه الفجوة، على الأغلبية المطلوبة. وبدون التعديل السالف الذكر للمادة السابعة من القانون الدستوري، لم يكن من الممكن تقديم التوضيح المطلوب، ألا وهو أن مبدأ المساواة ينطبق أيضاً على التدابير التي تستهدف تعزيز المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة.

وفيما يتعلق بالجامعات والكليات وغيرها من مؤسسات التعليم العالي، فإن الفقرة ٢ من البند ١٠٦ أ من "قانون تنظيم الجامعات" (UOG 1975)، والفقرة ٢ من البند ٢٥ أ من "قانون تنظيم الأكاديميات"، والفقرة ٢ من البند ١٤ ب من "قانون تنظيم كليات الآداب"، فضلا عن الفقرة ٢ من البند ٣٩ من القانون الاتحادي الذي يحكم تنظيم الجامعات (UOG 1993)، تنص على اتخاذ تدابير مؤقتة خاصة ترمي إلى التعجيل بعملية تحقيق مساواة فعلية بين المرأة والرجل. وهذه الأحكام التي لها مركز القانون الدستوري والتي أقرت بغية تنفيذ المادة ٤ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تنص على أنه لا يجوز اعتبار تلك التدابير المؤقتة الخاصة التي ترمي إلى التعجيل بعملية تحقيق مساواة فعلية بين المرأة والرجل، كما هو وارد في الاتفاقية، تمثل معاملة غير متكافئة كما هي معرفة في الفقرة ١ من المادة السابعة من الدستور الاتحادي.

القواعد المنصوص عليها في القوانين الأوروبية

١ - التشريعات الأساسية

بإبرام معاهدة انضمام النمسا إلى الاتحاد الأوروبي، التي دخلت حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٥، أكملت وعدلت مجموعة القوانين الوطنية. وعملا بالقانون الذي يشكل جزءا لا يتجزأ من اتفاقية الانضمام، فإن جميع المعاهدات التي أبرمتها مؤسسات الاتحاد الأوروبي والإجراءات القانونية التي أقرتها قبل الانضمام، وبخاصة الأنظمة والتوجيهات، تسري على الدول الأعضاء الجدد ولها قوة قانونية فيها.

وتتضمن مجموعة القوانين الأصلية للاتحاد الأوروبي مجرد ضمانات فردية للحقوق الأساسية. وتحتوي معاهدة إنشاء الجماعة الأوروبية، إلى جانب حظر التمييز بأي شكل من الأشكال على أساس الجنسية وفقا لمادتها السابعة، على مبدأ المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة للمرأة والرجل كما هو وارد في المادة ١١٩ من معاهدة إنشاء الجماعة الأوروبية. وهذا المبدأ الذي أدمج في معاهدة إنشاء الجماعة الأوروبية في عام ١٩٥٧ لأسباب اقتصادية محضة، قد استمر تطويره في غضون ذلك بواسطة محكمة العدل للجماعات الأوروبية وهو يشكل حاليا الحق الاجتماعي الأساسي في المعاملة على قدم المساواة للمرأة والرجل المنصوص عليه في تشريع الاتحاد الأوروبي المتعلق بالعمل والسياسات الاجتماعية والذي يمثل عنصرا حيويا في مجموعة قوانين الاتحاد الأوروبي. والوثائق ذات الصلة بمبدأ المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة هي البروتوكول المتعلق بالمادة ١١٩ من معاهدة إنشاء الجماعة الأوروبية التي تكمل المعاهدة المتعلقة بالاتحاد الأوروبي فضلا عن "الاتفاق بشأن السياسات الاجتماعية".

وبموجب معاهدة أمستردام، يتوفر لدى الاتحاد الأوروبي حاليا مجموعة من الصكوك البعيدة الأثر التي تتيح له إمكانية سياسة مساواة أوروبية. وفي نفس الوقت عرفت المساواة بوصفها مجالا مستقلا من مجالات السياسة:

وبدخول معاهدة أمستردام المبرمة في ٢٥ حزيران/يونيه ١٩٩٧ حيز النفاذ في ١ أيار/مايو ١٩٩٩، عدلت المادة ١١٩ من معاهدة إنشاء الجماعة الأوروبية، وتغيرت إلى المادة ١٤١، وكمّلت:

"(١) تكفل كل دولة من الدول الأعضاء تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة.

(٢) لأغراض هذه المادة، تعني كلمة 'أجر' الأجور أو المرتبات الأساسية أو الدنيا وأي تعويضات أخرى، سواء نقداً أو عيناً، يحصل عليها العامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة عن عمله من رب عمله.

وتعني المساواة في الأجر دون تمييز على أساس نوع الجنس:

(أ) أن يحسب الأجر المدفوع عن نفس العمل بسعر القطعة على أساس نفس وحدة القياس؛

(ب) أن يكون الأجر المدفوع عن العمل بسعر الوقت هو نفس الأجر المدفوع عن نفس العمل.

(٣) يقوم المجلس، إذ يتصرف وفقاً للإجراء المشار إليه في المادة ٢٥١، وبعد التشاور مع اللجنة الاقتصادية والاجتماعية، باتخاذ تدابير لكفالة تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للرجل والمرأة في المسائل المتصلة بالعمل والمهنة، بما في ذلك مبدأ المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة.

(٤) بغية كفالة ممارسة المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة في الحياة العملية، ينبغي ألا يحول مبدأ المساواة في المعاملة دون قيام أي دولة عضو بإدانة أو اعتماد تدابير تنص على منح ميزات معينة للتيسير على الجنس الممثل تمثيلاً ناقصاً لكي يتمكن من موازنة نشاط مهني معين أو لمنع الظروف المعاكسة للتقدم الوظيفي أو التعويض عنها".

وبذلك وسّع نطاق مبدأ المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية ليصبح المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة. ويعني ذلك أن الوضع القانوني الذي كان سائداً قبل ذلك قد أخذ صراحة بعين الاعتبار في معاهدة إنشاء الجماعة الأوروبية (الفقرة ١ من المادة ١٤١ من المعاهدة).

كما اعتمد إعلان بشأن الفقرة ٤ من النص المعدل والإضافي للمادة ١٤١ من معاهدة إنشاء الجماعة الأوروبية (المادة ١١٩ سابقاً). ونص الإعلان هو:

"ينبغي أن تكون المهمة الأولى للتدابير التي تتخذها الدول الأعضاء عملاً بالمادة ١١٩ (التي استعيض عنها بالمادة ١٤١، انظر أعلاه) هي تحسين حالة المرأة في الحياة العملية".

وعلاوة على ذلك، فإنه ينص الآن صراحة في المادة ٢ من معاهدة إنشاء الجماعة الأوروبية على أن الجهود الرامية إلى كفالة المساواة تمثل مهمة أساسية للاتحاد الأوروبي. وبذلك فقد خُوّل الاتحاد الأوروبي عدداً من الصلاحيات المحددة تحديداً واضحاً لاعتماد تدابير تستهدف النهوض بالمرأة وكفالة المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة (الفقرة ١ من المادة ١٣٧، والفقرة ٣ من المادة ١٤١، والمادة ١٢ من معاهدة إنشاء الجماعة الأوروبية). وفي الوقت ذاته، تنص الفقرة ٢ من المادة ٣ من المعاهدة على ضرورة أن تشكل الجهود المبذولة لكفالة المساواة جزءاً من جميع أنشطة الاتحاد الأوروبي، أي أن نهج مراعاة نوع الجنس في أوجه النشاط الرئيسية قد أدمج على هذا النحو في معاهدة إنشاء الجماعة الأوروبية.

٢ - التشريعات الثانوية

استناداً إلى السلطة العامة المتعلقة بتقريب القوانين عملاً بالمادتين ٩٤ و ٣٠٨ من معاهدة إنشاء الجماعة الأوروبية، وسلطة تنسيق الأنظمة الحمائية للعاملين بأجر أو بمرتب عملاً بالمادة ١٣٨ من المعاهدة، فضلاً عن السلطة المتعلقة بتطبيق مبدأ المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية عملاً بالمادة ١٤١ من المعاهدة، اعتمد مجلس الاتحاد الأوروبي حتى الآن، بناءً على اقتراح اللجنة، ثمانية منشورات توجيهية بشأن تحقيق المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في دنيا العمل وفي ظل تشريع التأمين الاجتماعي، وحماية الأمومة، وإجازة الأبوة، وكذلك فيما يتعلق بعبء الإثبات. وبالرغم من أن الأهداف المحددة في المنشورات التوجيهية الصادرة عن مجلس الاتحاد الأوروبي ملزمة للدول الأعضاء، فإن الأمر متروك لتقدير سلطاتها الوطنية لاختيار الطريقة التي تحقق بها هذه الأهداف والوسائل التي تستخدمها لهذا الغرض.

٣ - "القوانين اللينة"

بالإضافة إلى الأنظمة والمنشورات التوجيهية، قد يصدر الاتحاد الأوروبي أيضاً توصيات وآراء، ولكنها لا تكون ملزمة للدول الأعضاء فيه. وتنطوي هذه الصكوك على آثار قانونية معيّنة من حيث أنها قد تشكل شروطاً لتدابير تتخذ لاحقاً أو تضيد في بناء الثقة.

وفيما يتعلق بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الجنسين، هناك عدد من الإجراءات القانونية التي أقرتها مؤسسات الاتحاد الأوروبي ذات الصلة بالموضوع، مثل توصية المجلس المتعلقة بالعمل على تعزيز التدابير الإيجابية المتعلقة بالمرأة، وبشأن رعاية الأطفال، والمشاركة المتوازنة للمرأة والرجل في عمليات صنع القرار، فضلاً عن توصية اللجنة بشأن التدريب المهني للمرأة، وقرار المجلس وتوصية اللجنة المتعلقين بحماية كرامة المرأة والرجل في أماكن العمل.

وهناك تشريعات قانونية أخرى لها مركز القوانين اللينة تكمل التشريع المتعلق بالمساواة في المعاملة ويمكن اعتبارها مؤشرات للاتجاهات السائدة في التطور التشريعي. وهناك عدد من الوثائق الجديرة بالذكر في هذا الصدد. وهذه الوثائق تضم قراراتي المجلس بشأن تعزيز تكافؤ الفرص للمرأة، وقرار المجلس بشأن مكافحة البطالة بين الإناث، وقرار المجلس بشأن برنامج العمل لتعزيز تكافؤ الفرص للبنات والأولاد في التعليم، وقرارات المجلس بشأن إدماج وإعادة إدماج المسنّات في الحياة العملية، وبشأن برنامج العمل الرابع المتوسط الأجل للاتحاد الأوروبي من أجل تكافؤ الفرص للمرأة والرجل (١٩٩٦ - ٢٠٠٠)، وبشأن تمثيل المرأة والرجل في الإعلانات وفي وسائط الإعلام، وبشأن مشاركة المرأة على قدم المساواة في وضع استراتيجية كثيفة العمالة للنمو في الاتحاد الأوروبي. وعلاوة على ذلك، فإنه يجدر التنويه بصفة خاصة بتوصيات اللجنة المتعلقة بالتدريب المهني للمرأة فضلاً عن توصية البرلمان الأوروبي بشأن حالة المرأة في الاتحاد الأوروبي.

المادة ٢، الحروف من (ب) إلى (و)المساواة في المعاملة في القطاع الخاص

ينظم قانون المساواة في المعاملة^(٣) الذي دخل حيّز النفاذ في عام ١٩٧٩ علاقات العمل على أساس عقود القانون الخاص. ومنذ ذلك الوقت، عدّل هذا القانون أربع مرات^(٤). ونتيجة لآخر تعديل أُجري في عام ١٩٩٨ (مجلة القانون الاتحادي ١، رقم ١٩٩٨/٤٤) أصبحت الآن قاعدة المعاملة المتساوية تسري أيضاً على حالات التحرش الجنسي من جانب أطراف ثالثة، التي يتخذ فيها أرباب العمل إجراءات علاجية ملائمة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الأشخاص الذين تتم استشارتهم في مثل هذه الحالات، سيكون باستطاعتهم في المستقبل المطالبة برد نفقات السفر. وعلاوة على ذلك، فإن هذا التعديل ينص على أنه يمكن عن طريق التنظيم أن تنشأ في المقاطعات الاتحادية مكاتب إقليمية للمظالم للنظر في قضايا المساواة في المعاملة، إذا تبيّن أن ذلك ضروري لتحسين إسداء المشورة إلى الأفراد ومساندتهم بصدد قضايا المساواة في المعاملة. وبموجب هذا التعديل، أنشئ في أنزبروك في خريف

(٣) تضمّن قانون عام ١٩٧٩ المعنون "قانون المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في تحديد الدخول" (مجلة القانون الاتحادي، رقم ١٩٧٩/١٠٨) مبدأ "المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية".

(٤) في عام ١٩٨٥، عندما أُقِر قانون المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في الحياة العملية، وسّع نطاق قانون المساواة في المعاملة (مجلة القانون الاتحادي رقم ١٩٨٥/٢٩٠). وكانت أهم الأحكام الجديدة تتعلق بالمزايا الإضافية وكذلك بالتدريب الأساسي والإضافي في الشركات، واشترط أن تكون إعلانات الوظائف محايدة من حيث نوع الجنس، والتزام الشركات بتقديم تقارير إلى لجنة المساواة في المعاملة إذا طلبت منها ذلك، وتخصيص أموال اتحادية للإجراءات المستخدمة لكفالة امتثال المؤسسات لقانون المساواة في المعاملة. ونص تعديل آخر على قانون المساواة في المعاملة أُجري في عام ١٩٩٠ (مجلة القانون الاتحادي رقم ١٩٩٠/٤١٠)، بصفة خاصة، على توسيع نطاق اشتراط المساواة في المعاملة ليشمل كل مرحلة من مراحل العمالة، وتحديد الحد الأدنى للأجر، والتزام المرأة بمجرد إثبات التمييز دون اضطرارها فعليا إلى تقديم أدلة عليه، وخيار مخاطبة مكتب أمينة المظالم لقضايا المساواة في المعاملة بوصفه نقطة للاتصال والمشاورة. وقد اضطلعت أمينة المظالم بمهمتها منذ عام ١٩٩١ ويقع مكتبها في فيينا. وقد واعم عمليا تعديل آخر يشكل جزءاً من "مجموعة المعاملات المتساوية" (مجلة القانون الاتحادي، رقم ١٩٩٢/٨٨٣) بين القانون النمساوي والمنشورات التوجيهية للجماعة الأوروبية المتعلقة بالمعاملة المتساوية، وقام في جملة أمور بتعريف التحرش الجنسي بصورة لا لبس فيها بوصفه تمييزاً على أساس نوع الجنس.

عام ١٩٩٨^(٥) مكتب إقليمي للمظالم لقضايا المساواة في المعاملة. وتخضع مقاطعات سالزبورغ وتيرول وفورارلبيرغ الاتحادية لاختصاص هذا المكتب الإقليمي.

وعملا بهذا التنظيم، يترأس لجنة المساواة في المعاملة موظف اتحادي مكلف بالقيام بهذه المهمة من قبل المستشار الاتحادي بعد التشاور مع الجماعات ذات المصلحة الممثلة في اللجنة^(٦).

وكما يحدث أثناء التحقيقات التي تجريها لجنة المساواة في المعاملة، التي يمكن أن يوقف خلالها تقديم الادعاءات إلى المحكمة، فإن التعديل يحدد مواعيد نهائية تنتهي فيها هذه الفترات.

وفي السنتين ١٩٩٦ و ١٩٩٧ نظرت اللجنة في ما مجموعه ٥٦ حالة. ومن مجموع الشكاوى المقدمة إلى اللجنة، كانت الأغلبية العظمى من الحالات تتصل بحوادث التحرش الجنسي؛ ولوحظ علاوة على ذلك حالات تتعلق بالتمييز في الترقية، وفي ظروف العمل، وفي إنهاء العمل.

منح عقود عامة كوسيلة للنهوض بالمرأة

يعتبر الوزير الاتحادي المعني بقضايا المرأة وحماية المستهلك أن الربط بين منح العقود العامة وهدف تشجيع تشغيل المرأة هو النهج الملائم للعمل على زيادة استعداد الشركات لاتباع سياسات داخلية من أجل النهوض بالمرأة.

وبناء على مبادرة الوزير الاتحادي المعني بقضايا المرأة وحماية المستهلك، أجري في ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧ تحقيق بشأن موضوع "منح العقود العامة كوسيلة من وسائل النهوض بالمرأة". ودُرس في هذا الاجتماع الإطار القانوني على صعيد الاتحاد الأوروبي والصعيد الاتحادي وصعيد المقاطعات التي يعطي فيها القطاع العام أولوية لدى منح العقود للمؤسسات التي تنتهج سياسات نشطة إلى النهوض بالمرأة.

وأيضا بناء على مبادرة الوزير المعني بقضايا المرأة وحماية المستهلك، سيتعين أن تعطي الوزارات الاتحادية التي يترأسها وزراء من الاتجاه الاشتراكي الديمقراطي اعتبارا من آذار/مارس ١٩٩٩ أولوية عند منح العقود العامة إلى الشركات التي تنتهج سياسات نشطة ترمي إلى النهوض بالمرأة أو تتخذ

(٥) يحق لأمانة المظالم لقضايا المساواة في المعاملة أن تحصل على معلومات من رب العمل، ومجلس الأعمال، وموظفي الشركة المعنية وتقرير من المرأة المعنية عند تقديم شكوى بشأن الادعاء بانتهاك مبدأ المساواة في المعاملة. وبالإضافة إلى ذلك، يحق لأمانة المظالم أن تقدم طلبا لاتخاذ إجراء لاستعراض الحالة أو طلب رأي خبير من لجنة المساواة في المعاملة، التي قد تنتدبها لإجراء تحقيقات.

(٦) وسَّع تعديل عام ١٩٩٨ (مجلة القانون الاتحادي، رقم ١٩٩٨/٤٤) نطاق فئة الأشخاص الذين يمكن تعيينهم رؤساء من "العاملين بالخدمة المدنية" إلى "موظفي الحكومة" (البند ٣، الفقرة ٢، قانون سبق ذكره).

تدابير لمساعدة الأفراد على تحقيق المواءمة بين مسؤوليات العمل والالتزامات الأسرية. وقد أُصدرت للمستشارية الاتحادية والوزارات التي يرأسها الاشتراكيون الديمقراطيون مبادئ توجيهية ذات صلة بالموضوع تأخذ بعين الاعتبار الأحكام القانونية الصادرة عن الاتحاد الأوروبي والأحكام القانونية الوطنية، وتحدد الشروط التي تُمنح بموجبها العقود العامة للشركات المناصرة لحقوق المرأة أو الشركات التي تساعد موظفيها على المواءمة بين مسؤوليات العمل والواجبات الأسرية، وطُبِّقت هذه المبادئ التوجيهية منذ آذار/مارس ١٩٩٩. ولدى اختيار أفضل المتقدمين بعطاءات، تعطى تدابير النهوض بالمرأة وزنا يصل إلى ٢ في المائة، كما يعطى تشغيل تلامذة الصنعة وزنا يصل إلى ٢ في المائة، في حين تظل قيمة العرض، التي تعطى وزنا نسبته ٩٦ في المائة، تحتل الأهمية الرئيسية. وهذا الترتيب قاصر على قرارات المنح التي تنطوي على مبالغ مازالت دون العتبة المحددة في القانون الاتحادي المنظم لمنح العقود العامة. ولذلك فإنه فيما عدا الحظر المفروض على التمييز القائم بالفعل، لا تطبق توجيهات الاتحاد الأوروبي المتعلقة بالعقود العامة.

النهوض بالمرأة داخل الشركات

في النمسا، يتوقف النهوض بالمرأة، إلى حد كبير، على التزام المؤسسات طوعيا بهذا الهدف. وفي النمسا حاليا، تعتبر الشركات التي لديها خطط للنهوض بالمرأة هي الاستثناء وليست القاعدة ولا يوجد سوى القليل من المؤسسات التي وضعت هياكل غير رسمية للنهوض بصورة نشطة بموظفيها من النساء. وعملا بالبند ٤٢ (ب)، الذي أدمج في قانون نظم العمل في عام ١٩٩٨، فإن أرباب العمل حاليا ملزمون بالتشاور مع وكلاء الحوانيت أو مجالس الأعمال بشأن التدابير المتعلقة بالنهوض بالمرأة على مستوى الشركة (إجراءات التوظيف، التدريب الأساسي والإضافي، التطوير الوظيفي، مناهضة التمثيل الناقص للمرأة بين الموظفين أو في مناصب معينة) وبدراسة الخيارات التي تتيح للأفراد الجمع بين مسؤوليات العمل والالتزامات الأسرية. ومن حق وكلاء الحوانيت أو مجالس الأعمال تقديم مقترحات بشأن هذه المسائل والمطالبة بضرورة اتخاذ إجراء معيّن. ومع ذلك، فإن عقد اتفاقات ذات صلة بالموضوع هو أمر طوعي^(٧).

المساواة في المعاملة في الخدمة العامة

منذ عام ١٩٩٣، يتضمن القانون المتعلق بالمساواة في المعاملة في الخدمة الاتحادية^(٨) مبدأ المساواة في المركز بين المرأة والرجل والنهوض بالمرأة في الخدمة العامة الاتحادية.

(٧) ينص البند ٢ (ب) من قانون المساواة في المعاملة لعام ١٩٧٩، علاوة على ذلك، على أنه لا يجوز منح إعانات اتحادية إلا للشركات الملتزمة بأحكام القانون. انظر الحاشية المتعلقة بلجنة المساواة في المعاملة والجزء من النص الذي يتناول منح العقود العامة.

(٨) انظر مجلة القانون الاتحادي، رقم ١٩٩٣/١٠٠، ورقم ١٩٩٤/١٦، ورقم ١٩٩٥/٤٣، ورقم ١٩٩٥/٥٥٢، ورقم ١٩٩٦/٣٧٥، ورقم ١٩٩٨/٣٠. ويتضمن القانون المتعلق بالمساواة في المعاملة في الخدمة الاتحادية شرطا مؤداه أنه لا يجوز التمييز ضد أي شخص في الخدمة العامة بصورة مباشرة أو غير مباشرة على أساس نوع الجنس وشرطا يدعو إلى ضرورة النهوض بالمرأة. والجهات الرئيسية التي تعمل على إنفاذ قوانين المساواة في المعاملة هي اللجنة الاتحادية المعنية بالمساواة في المعاملة، ومسؤولو المساواة في المعاملة في جميع الوزارات، والأفرقة العاملة المعنية بقضايا المساواة في المعاملة في الجامعات وكليات الآداب والأكاديميات، والأفرقة العاملة المعنية بالمساواة في المعاملة في الوكالات المركزية، والفريق العامل المشترك بين الوزارات والمعني بقضايا المساواة في المعاملة في المستشارية الاتحادية، ونساء الاتصال المعيّّنات في كل وكالة تستخدم خمس نساء كحد أدنى.

والمطالبات بالتعويض عن التمييز على أساس نوع الجنس في التوظيف للخدمة الاتحادية أو في الترقى الوظيفي محدودة حالياً بحد أقصى لمبلغ التعويض. وبموجب أحدث التعديلات على القانون الاتحادي المتعلق بالمساواة في المعاملة، (مجلة القانون الاتحادي، رقم ١٩٩٩/١٣٢) الذي يسري اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، يحق للأشخاص الذين يُميّز ضدّهم في التوظيف أو في الترقى على أساس نوع الجنس المطالبة بحد أدنى من التعويض ولا توجد حدود قصوى على قيمته. ووفقاً لهذا التعديل، يقع على السلطات العامة التزام بأن تحوّل إلى مجلس التأديب أي تقرير بصدد التحرش الجنسي.

وخلال الفترة من عام ١٩٩٤ إلى عام ١٩٩٧ أقرت المقاطعات الاتحادية النمساوية تشريع المقاطعات المتعلق بالمساواة في المعاملة لفائدة موظفي الحكم المحلي. وقد أقرت مقاطعة فورارلبيرغ الاتحادية قانوناً للمقاطعة بشأن النهوض بالمرأة وأنشأت آليات للمراقبة والتشاور لرصد الامتثال للأحكام القانونية وللعمل على تعزيز مساواة المرأة العاملة في المقاطعة. ويختلف نطاق فرادى قوانين المقاطعات هذه، حيث ينطبق بعضها على الأشخاص الذين تستخدمهم حكومة المقاطعة والمجتمعات المحلية والرابطات التابعة للسلطات المحلية، في حين لا يشمل البعض الآخر سوى موظفي المقاطعة.

المادة ٢، الحرف (ز)

قانون العقوبات المتعلق بالجرائم الجنسية وإجراءات المحكمة

ينص قانون عام ١٩٩٦ بشأن تعديل القانون الجنائي، (مجلة القانون الاتحادي، رقم ٧٦٢) على أنه بالنظر إلى الضغط الذهني الشديد الذي يتعرض له ضحايا الجرائم الجنسية كشهود في إجراءات المحكمة، ينبغي أن يؤخذ بعين الاعتبار نوع جنس الضحية (والمدعى عليه) في تكوين محاكم الصلح ومحاكم المحلفين. والغرض الأساسي من ذلك هو ضمان ألا تجبر المرأة التي تكون ضحية لجريمة جنسية على الإدلاء بشهادتها أمام محكمة تتألف بالكامل من الرجال. وفي الممارسة العملية، يعني هذا أنه لا بد من أن يكون هناك امرأة واحدة على الأقل من بين كل أربعة أشخاص في محكمة الصلح وامرأتان على الأقل من بين كل ١١ شخصاً في محكمة المحلفين.

وقد استهدف إصلاح قانون العقوبات المتعلق بالجرائم الجنسية الذي بدأ نفاذه في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨ (القانون المتعلق بتعديل القانون الجنائي، مجلة القانون الاتحادي ١، رقم ١٥٣) علاج بعض أوجه القصور القائمة في قانون العقوبات المتعلق بالجرائم الجنسية وفي القواعد الإجرائية ذات الصلة، قبل اختتام المناقشة بشأن الإصلاحات الأبعد أثراً وقبل انجاز الأعمال التحضيرية المتعلقة بهذه الإصلاحات.

وأولي اهتمام خاص للرفض المتزايد لاستغلال الأطفال وإيذائهم جنسياً، على أساس الأخلاقيات الاجتماعية، وتم وفقاً لذلك رفع نطاق العقوبات على الإيذاء الجنسي للأطفال دون سن الرشد في شكل أفعال مساوية للجماع الجنسي (مثل الإدخال الشرجي أو الشفوي). ولكفالة محاكمة هذه القضايا على النحو الصحيح، لا تبدأ فترات التقادم القانوني، لاسيما في حالات الاعتداء الجنسي على الأطفال والمراهقين، قبل أن يبلغ المجني عليه سن القبول.

وقد أظهرت بوضوح الخبرة المكتسبة بصفة خاصة من علم النفس التطوري أن الأفراد الذين تعرضوا للإيذاء الجنسي خلال فترة طفولتهم يكونون غالبا غير قادرين على التحدث عن هذا الإيذاء إلا بعد بلوغهم سن المراهقة أو حتى في وقت لاحق من حياتهم، ولا يمكنهم إلا عندئذ أن يبدأوا في التغلب على آثار هذه الخبرة المؤلمة، ولاسيما في الحالات التي يكون فيها مرتكب الجرم أحد أفراد الأسرة ممن يكون لديهم إمكانية أعلى كثيرا لممارسة الضغط من أجل التأثير على الطفل.

وكان أحد العناصر الأساسية للقانون المتعلق بتعديل القانون الجنائي هو تحسين حماية المجني عليهم، ولاسيما في حالة الجرائم الجنسية. وتم توسيع نطاق وتكثيف ممارسة الاستجابات المتناقضة لمصلحة الشهود^(٩). وقد أصبح الآن "الاستجابات برفق" ملزما قانونا (دون حدوث مواجهة مباشرة مع المجني عليه) عندما يكون الأطفال هم ضحايا لجريمة جنسية، في حين أصبح الآن من حق جميع الأشخاص الآخرين الذين يمكن أن يكونوا قد تعرضوا لانتهاك جنسي بفعل إجرامي، أن يطلبوا ذلك النوع من الاستجابات أيضا. ومن الممكن أيضا أن تجرى استجابات برفق مع شهود لم يكونوا هم أنفسهم، وفقا للقانون الجنائي، ضحايا عمل إجرامي (مثل الأطفال الذين شهدوا فعل اغتصاب)، وندب خبير لإجراء الاستجابات. وعلاوة على ذلك، فإن من حق ضحايا الجرائم الجنسية رفض إعطاء أية أدلة أخرى بعد الاستجابات التناقضية. والغرض من ذلك هو حمايتهم من اضطرابهم للمثول كشهود في المحكمة أكثر من مرة.

وبمبادرة من الوزير الاتحادي المعني بقضايا المرأة وحماية المستهلك، تضطلع المحاكم حاليا بالمشروع التجريبي المسمى "توفير مساندة نفسية وقانونية للبنات والأولاد والمراهقين الذين تعرضوا للإيذاء الجنسي طوال سير الدعوى الجنائية" ويقدم هذا المشروع مشورة جنسية نفسية وقانونية لكل من الأطفال والمراهقين الذين أصبحوا ضحايا لاعتداء جنسي وإلى الأشخاص المرجعيين التابعين لهم قبل الإجراءات الجنائية وأثناءها وبعدها وذلك بهدف الحيلولة دون حدوث أضرار ثانوية للمجني عليه.

القانون المتعلق بالحماية من العنف في الأسرة

دخل القانون المتعلق بالحماية من العنف في الأسرة حيّز النفاذ في ١ أيار/مايو ١٩٩٧.

وبموجب ذلك القانون، أصبح من سلطة ضباط إنفاذ القانون أن يطردوا مرتكب الجرم (المحتمل) من البيت الذي يتقاسمه مع الضحية وأن يبعدوه عن الجوار القريب منها وأن يصدرُوا أمرا بعدم الاقتراب منها إذا كان هناك خطر وشيك يتهدد حياة الضحية أو صحتها أو حريتها.

(٩) بدأ هذا التطور بإقرار القانون المتعلق بتعديل القانون الجنائي، ١٩٩٣، مجلة القانون الاتحادي رقم ٥٢٦، الذي أجرى تغييرات واسعة في قواعد حماية الشهود.

والقصد من أوامر الطرد والحظر هو حماية جميع الأفراد الذين يعيشون في بيت مشترك، بصرف النظر عن نوع العلاقة الأسرية أو القرابة وملكية الأمتعة. وبإدماج تدابير إنفاذ القانون هذه في التشريع، أعطيت الآن لأول مرة للنساء والأطفال المعرضين للعنف الفرصة للبقاء في البيت الذي يعيشون فيه ولم تعد هناك حاجة إلى أن يفرّوا منه لكي يضمنوا سلامتهم.

ويجوز للشرطة الاتحادية والريفية أن تستولي على مفاتيح البيت من مرتكب الجرم، وإذا رفض مغادرة المكان، قد يلجأ ضباط إنفاذ القانون إلى استخدام القوة القسرية لإجباره على المغادرة.

وإذا لم يمثل مرتكب الجرم للحظر على العودة، قد تفرض عليه غرامة إدارية أما إذا تكرر تجاهله لهذا الحظر، فإنه قد يعتقل أيضا. وقبل الإصلاح، كان العنف البالغ الخطورة شرطا أساسيا لكي يقدم ضباط الشرطة الاتحادية والريفية مساعدة عاجلة وفعّالة إلى الضحية. وفي الماضي، لم يكن من الممكن اعتقال مرتكب الجرم إلا إذا ارتكب عملا إجراميا خطيرا وإذا كانت هناك أسباب تبرر اعتقاله.

وبالنظر إلى الحق الأساسي في سلامة المحيط الخاص للشخص عملا بالمادة ٨ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان فضلا عن الحقوق الأساسية الأخرى ذات الصلة (الممتلكات، حرية اختيار المهنة)، أولي اهتمام خاص لقاعدة المعقولة فيما يتعلق بحظر دخول الأماكن الذي تصدره الشرطة. ويتعين استعراض الحظر المفروض على دخول الأماكن بواسطة وكالات إنفاذ القانون المختصة في غضون ٤٨ ساعة.

وتظل أوامر الحظر الصادرة عن الشرطة صالحة لمدة تصل إلى سبعة أيام. وفي حالة تقديم طلب إلى المحكمة لاستصدار أمر الحظر، تُمدد تلك الفترة بحد أقصى قدره ١٤ يوما، إلى أن تبت المحكمة في الموضوع.

وتخدم الأوامر القضائية غرض حماية جميع الأقارب الحميمين الذين يعيشون في إطار نفس الأسرة المعيشية التي يعيش فيها مرتكب الجرم (المحتمل) أو الذين كانوا يسكنون معه خلال الأشهر الثلاثة السابقة على تطبيق الأمر القضائي. كما قد تتدخل مكاتب رعاية الشباب المختصة بغية مساعدة الأطفال. وبالإضافة إلى إصدار أوامر قضائية بطرد مرتكبين الجرم من البيت، قد تحظر المحكمة أيضا على مرتكب الجرم لقاء الضحية في بعض مواقع معيّنة (مكان العمل، المدرسة، روضة الأطفال، إلخ). وقد تصدر الأوامر القضائية لمدة ثلاثة أشهر. وفي حالة قيام الضحية برفع قضية على مرتكب الجرم بموجب قانون الأسرة (بطلب الطلاق مثلا)، يجوز تمديد الأمر القضائي المؤقت طوال فترة نظر الدعوى.

وقد تطبق المحاكم هذه التدابير في الحالات التي يكون فيها استمرار السكنى المشتركة أو اللقاء مع مرتكب الجرم يعتبر أمرا لا يطاق بالنسبة للضحية. وفي السابق، كان لابد أن تكون أعمال العنف خطيرة بحيث تجعل من العسير فعليا استمرار السكنى المشتركة.

وقبل دخول القانون المتعلق بالحماية من العنف في الأسرة حيّز النفاذ، كان الزوجان فقط هما اللذان يحق لهما تقديم طلبات إلى المحكمة للأمر بطرد الشريك الممارس للعنف من البيت.

ومن الجدير بالذكر أن تعويض ضحايا الإيذاء الجنسي بصورة كافية بموجب التشريع المتعلق بالتعويض كثيرا ما كان يمثل مشكلة في الماضي. فعندما كانت آثار الإيذاء لا يمكن وصفها (بعد) بأنها ضرر جسدي ولم تكن حرية حركة المجني عليه مقيدة، لم يكن بإمكان المجني عليه أن يطالب سوى بالتعويض عن الأضرار المادية (تكاليف العلاج على أيدي الأخصائيين النفسيين أو الأطباء النفسانيين مثلا) ولكن ليس عن الآلام والمعاناة. وكان هذا الوضع القانوني يعتبر غير مرغوب فيه بشدة وعولج عندما أقر القانون الاتحادي المتعلق بالحماية من العنف الأسري. ونتيجة لذلك، رُفِعَت القيود على المطالبات بالحصول على تعويضات في حالات التعدي على حق الشخص في تقرير مصيره جنسيا المعمول به حاليا. وبموجب هذا التنظيم الجديد، أصبح من حق جميع ضحايا الإيذاء الجنسي أن يحصلوا على تعويض كاف. وأعيد تقييم عواقب التعدي على حق الشخص في تقرير مصيره جنسيا، الذي يشكل عنصرا أساسيا في المحيط الخاص.

ومنذ دخول القانون المتعلق بالحماية من العنف حيّز النفاذ تحسّنت حالة المرأة والطفل تحسنا كبيرا. وكان أحد المنجزات الهامة التي حققها الإصلاح هو أن وكلاء إنفاذ القانون أصبحوا الآن ملزمين بتزويد المرأة التي تكون في خطر بمعلومات عن "مرافق حماية الضحايا" المناسبة.

ويستمد واجب توفير المعلومات من أن المرأة التي تعرضت للعنف تكون في حاجة إلى مشورة ودعم بحيث يمكنها التعرف على فرصة تغيير حياتها واستخدام تلك الفرصة استخداما فعليا. وهذا يعني أن توفر لها معارف عن طريق الخبراء، وأن تُمنح دعما وفهما من الأحزاب، وأن تُعزّز وتُشجع على البدء في مسار جديد في الحياة^(١٠).

وتوفير حماية فعّالة للمجني عليهم والحيلولة دون حدوث المزيد من الإيذاء يعنيان أيضا العمل على إصلاح مقترفي الجرم. وتم توسيع نطاق أنشطة "منهاج العمل لمناهضة العنف في الأسرة"، الذي يمول بمبلغ مليوني شلن نمساوي سنويا، ليشمل تعهد الأولاد والرجال وكذلك العمل على إصلاح مرتكبي الجرم.

وفي عام ١٩٩٧، بدئ في مشروع نموذجي بشأن العمل على إصلاح الرجال المرتكبين لأفعال مؤذية جنسيا وذلك استنادا إلى أفكار مطورة دوليا. وهذا المشروع، الذي مازال جاريا، يمول من وزارة البيئة والشباب وشؤون الأسرة. وقد نشرت الوزارة دراسة عن المشاريع الدولية المتعلقة بالعمل مع مقترفي الجرم، ستشكل أساسا للعمل لجميع الأطراف المعنية. وأنشئ فريق خبراء يتألف من ممثلين من جميع المهن المعنية بإصلاح الرجال الممارسين للعنف والضحايا، وسيعمل بوصفه منبرا لتبادل الخبرات وبوصفه أساسا للعمل على إصلاح مرتكبي الجرم.

(١٠) فيما يتعلق بتدابير توفير الحماية للمجني عليهم، انظر التعليقات على المادة ٥،

الحرف (أ).

المادة ٣

ضمان تطور المرأة وتقدمها على نحو كامل في الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية
تمثيل مصالح المرأة على الصعيد الحكومي

منذ عام ١٩٩١، كانت مشاكل المرأة ومصالحها في النمسا ممثلة على الصعيد الحكومي بوزارة اتحادية ملحقة بالمستشارية الاتحادية. وهي ترأس فريقاً أنشئ أصلاً كمديرية عامة لشؤون المرأة وحماية المستهلك في عام ١٩٩٧ في إطار المستشارية الاتحادية.

في عام ١٩٩٧، أنشئت صفحة رئيسية خاصة على شبكة الإنترنت ([Http://www.bminfv.gv.at](http://www.bminfv.gv.at)) للوزارة الاتحادية لشؤون المرأة وحماية المستهلك. يمكن من خلالها استرجاع معلومات عن المهام والمنشورات والأحداث والأنشطة الأخرى التي تضطلع بها الوزارة الاتحادية.

وبالإضافة إلى ذلك، تقوم أيضا الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة وحماية المستهلك بنشر تقرير يتم إعداده كل عشر سنوات (أحدثها يرجع تاريخه إلى عام ١٩٩٥)، يصور الحالة الراهنة للمرأة في النمسا ويتضمن إحصاءات عديدة. وعلاوة على ذلك، تنشر الوزارة الاتحادية أيضا سلسلة من النشرات عن مختلف المواضيع الاجتماعية - السياسية التي تخص المرأة على أساس علمي.

مراكز تقديم المشورة للمرأة

في عام ١٩٩١، أنشأت الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة وقتئذ شبكة على نطاق البلد بأسره لمراكز تقديم المشورة للمرأة.

ويوجد في الوقت الحالي في النمسا ٣١ مركزاً من مراكز تقديم المشورة هذه تمول جزئياً من ميزانية الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة وحماية المستهلك وتقدم خدمات المشورة والدعم إلى المرأة بشأن المسائل القانونية والنفسية - الاجتماعية والطبية والاجتماعية - الاقتصادية. وبالإضافة إلى ذلك، تم خلال السنتين الماضيتين توسيع نطاق شبكة مكاتب تقديم المشورة الأسرية التي أنشأتها الوزارة الاتحادية للبيئة والشباب والأسرة^(١١).

التدابير الرامية إلى تطوير وتعزيز القدرات الثقافية للمرأة

بالرغم من أنه خلال فترة الثمانينات والتسعينات كان هناك اعتراف متزايد بالمنجزات الثقافية للمرأة من جانب عدد متزايد من الناس وتحققت تحسينات اجتماعية كبيرة في هذا الصدد، مازالت التعاملات في مجال الفن ممثلات تمثيلاً ناقصاً في وسائل الإعلام وفي وكالات الفنانين الكلاسيكيين، وفي سوق الفن ويحصلن على دخول أقل كثيراً. وفي عام ١٩٩٨، كلّفت وزيرة شؤون المرأة وحماية المستهلك خبيرة بإعداد دراسة حلّلت فيها، لأول مرة في النمسا، الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعاملات

(١١) انظر التعليقات على المادة ١٦، الحرف (ج).

في مختلف المجالات الفنية، ودُرست التدابير والاستراتيجيات التي تعوق المرأة أو تساعد على ترقّيها. والهدف من هذه الدراسة هو تقييم النماذج الابتكارية المحتملة للنهوض بالمرأة في مجالي الفن والثقافة.

وفي نهاية عام ١٩٩٨، أنشأت أيضا وزيرة شؤون المرأة وحماية المستهلك جائزة خاصة لفن المرأة بغية تشجيع الفنانات. وقد مُنحت هذه الجائزة، التي تبلغ قيمتها ٧٠٠ ٠٠٠ شلن نمساوي لأول مرة في عام ١٩٩٩. وستمنح الجائزة من الآن فصاعدا كل سنة في مجال مختلف من مجالات الفن وقد تمنح لعدد أقصاه خمس فائزات. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه اعتبارا من عام ١٩٩٩، ستخصص أموال من ميزانية الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة وحماية المستهلك لدعم المشاريع الفنية للمرأة.

التزام النمسا بالتعاون الإنمائي

نص "منهاج عمل بيجين" (١٩٩٥) الذي وُضِع في مؤتمر الأمم المتحدة الرابع المعني بالمرأة على اتخاذ خطوات محددة نحو زيادة التعاون الدولي في ميدان دمج نوع الجنس في أوجه النشاط الرئيسية وفي تحديد منظورات خاصة بكل جنس على حدة (A/CONF.177/20). وإزاء هذه الخلفية، قام مجلس وزراء التنمية للاتحاد الأوروبي في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥ باعتماد قراره الرائد المعنون "القرار المتعلق بنوع الجنس"، الذي يعلن مؤكداً أن:

"التغلب على التفاوتات القائمة على أساس نوع الجنس فيما يتعلق بكفاءة المساعدة المقدمة ولمصلحة تحقيق العدالة الاجتماعية يمثل مسألة أساسية في السياسة الإنمائية"^(١٢).

واستنادا إلى هذا القرار، قُدِّم في أيار/مايو ١٩٩٧ اقتراح للجنة المتعلق بوضع "لائحة بشأن نوع الجنس". وأقر مجلس وزراء الاتحاد الأوروبي في ٣٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨ هذه اللائحة التي لها مركز القانون في النمسا أيضا^(١٣)، وهي تؤيد بقوة أخذ النهج المتسق والمحدد القائم على أساس نوع الجنس في الاعتبار على جميع صعد عملية التنمية.

وتشكل "المبادئ التوجيهية الجديدة للجنة المعونة الإنمائية المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في التعاون الإنمائي" الصادرة في عام ١٩٩٨ عن لجنة المعونة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وثيقة هامة أخرى لمعالجة هذه القضية.

(١٢) النشرة الصحفية للاتحاد الأوروبي رقم ٩٥/٢٨٤٧، ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥: انظر قرار

المجلس الأول، المقدمة، الفقرة ١.

(١٣) نشرت في المجلة الرسمية للاتحاد الأوروبي، رقم ٣٥٤، الصفحات ٥٠٠ - ٩٠٠.

وعلى أساس هذه الاعتبارات، وُضعت استراتيجية جديدة في إطار البرنامج النمساوي للتعاون الإنمائي تعلي مبادئ حقوق الإنسان، وسيادة القانون، والديمقراطية، والحكم الرشيد، وتهدف إلى بناء وتعزيز المجتمع المدني. وثمة نقطة هامة أخرى تتمثل في هدف إدماج الجوانب البيئية و "العدل بين الجنسين" بصورة متزايدة في البرنامج النمساوي للتعاون الإنمائي، بغية تحقيق التعاضد.

وشكل إعلان النوايا الوارد في برنامج السنوات الثلاث ١٩٩٦ - ١٩٩٨ النمساوي للتعاون الإنمائي الذي يدعو إلى "ضرورة إيلاء أولوية للمصالح العملية والاستراتيجية للمرأة" خطوة هامة إلى الأمام في هذا الصدد^(١٤).

ويشمل هذا "النهج القائم على أساس نوع الجنس" ما يلي:

- إجراء تقييم منهجي للأوضاع في مختلف البلدان يمكن على أساسه إجراء حوار سياسي مع شركاء البرنامج النمساوي للتعاون الإنمائي؛

- إعداد برامج لمختلف البلدان؛

- الاضطلاع بأعمال مشاريعية - سواء في مجال التثقيف أو العلاقات العامة وكذلك بمشاركة أجنبية في إطار البرنامج النمساوي للتعاون الإنمائي.

وجاء في برنامج السنوات الثلاث ١٩٩٩ - ٢٠٠١، الذي قُدّم إلى مجلس الوزراء في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، ما يلي:

"ومن ثم فإن البرنامج النمساوي للتعاون الإنمائي سيقوم بصورة متزايدة بتشجيع التدابير الرامية إلى تمكين المرأة من المشاركة بصورة نشطة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية على قدم المساواة مع الرجل.

وتحقيقاً لهذه الغاية، ستدرس بمزيد من التدقيق عن ذي قبل البرامج والمشاريع المقترحة لتقييم أثرها على دور المرأة والرجل في عملية التنمية".

(١٤) منذ برنامج السنوات الثلاث ١٩٩٠ - ١٩٩٢، بذلت محاولات أخرى لتوجيه برنامج السنوات الثلاث نحو الجوانب المتعلقة بالمرأة/كل من الجنسين على حدة.

لذلك فإن البرنامج النمساوي للتعاون الإنمائي ينتهج نهجا متكاملًا تجاه المساواة بين المرأة والرجل. وستؤخذ في الاعتبار بصورة متزايدة في السياسات والبرامج القطاعية جوانب من قبيل التفاوت في الأوضاع والظروف والفرص الاجتماعية والاقتصادية بين المرأة والرجل.

وتنص أعمال البرمجة المضطلع بها على الصعيد الوطني، ولاسيما للبلدان التي يركز عليها التعاون الإنمائي النمساوي، على التعاون على أربعة صعد:

- توفير الدعم لوضع وتنفيذ خطط وطنية لتحقيق المساواة والتعاون مع السلطات العامة وإدارات الوزارات وتحقيق التكامل فيما بينها من أجل رفع الوعي بالجوانب المتعلقة بنوع الجنس في مختلف الميادين.
- تحديد القدرات المحلية وتعزيزها في مجال التدريب على مراعاة الفوارق بين الجنسين وإدارة المشاريع وإسداء المشورة بصورة تراعى فيها الفوارق بين الجنسين؛
- تعزيز المنظمات النسائية والتدابير التي تدعم المرأة بصورة مباشرة؛
- تقييم جميع المشاريع على أساس "معايير تقييم المساواة بين المرأة والرجل".

وقد وضعت مجموعة من المعايير لكي تطبق على المشاريع. فبعد الإجابة على الأسئلة التي تتناول مختلف الجوانب والإمكانات المتعلقة بتنفيذ المشاريع، يتم وضع تصور لتدابير تعزيز المساواة بغية ضمان نوعيتها واستدامتها.

ويضطلع البرنامج النمساوي للتعاون الإنمائي حاليًا بعدد من المشاريع المختلفة المتصلة بالمرأة في البلدان التالية: نيكاراغوا، والصحراء الغربية، والسلفادور، والهند، وموزامبيق، وأوغندا، وناميبيا، وجنوب شيلي، وتنزانيا، واثيوبيا. وتركز هذه المشاريع أساسًا على تدريب المرأة وإعادة تدريبها ومشاركتها في عملية التحول الديمقراطي على الصعيدين المحلي والإقليمي. ويتمثل الهدف الرئيسي منها في رفع وعي المجتمع ككل فيما يتعلق بمشاركة المرأة على قدم المساواة في جميع مجالات المجتمع المدني وفي عمليات صنع القرار.

ففي اثيوبيا، على سبيل المثال أعطي دعم مالي مجموعه ٨٠ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة لتنظيم وتنفيذ مؤتمر نسائي مدته ١٢ يوما في ميكيلي/تيغري في أيلول/سبتمبر ١٩٩٧. وكانت أهداف المؤتمر تتمثل في إعداد مشاريع قوانين تستهدف مواءمة نظام القانون المدني والجنائي الإثيوبي مع ضمانات حقوق الإنسان للمرأة، المحددة في الدستور الإثيوبي الجديد، ووضع مبادئ لمراعاة الخصائص والمصالح الدينية والثقافية للشعوب الإثيوبية والفئات الإثنية في التشريعات في المستقبل، ونشر مداولات ونتائج المؤتمر بغية دعم وتعزيز المبادرات النسائية على الصعيدين المحلي والإقليمي.

منح حق اللجوء

دخل قانون اللجوء لعام ١٩٩٧ حيّز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ (مجلة القانون الاتحادي، رقم ١٠٤٥). وبناء على مبادرة من وزارة الداخلية، اتخذ قرار بتحديد اضطهاد المرأة القائم على نوع الجنس أساسا لمنح اللجوء وفقا لاتفاقية جنيف.

ومما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد أن بعض الدول قد اعترفت في غضون ذلك بأن خطر التعرض لتشويه الأعضاء التناسلية للفتيات والنساء يشكل أساسا لمنح حق اللجوء وأن النمسا أيضا تدرس حاليا إمكانية اعتماد هذا النهج.

وعلاوة على ذلك، يقدّم دعم على الصعيد الاتحادي لإيلاء اعتبار للوضع الخاص للنساء اللاتي ترعاهن المؤسسات الاتحادية عند التخطيط لإنشاء أماكن لإيوائهن. ويوجد تعاون مع المنظمات غير الحكومية التي ترعى النساء وتتوفر إعانات للمؤسسات التي تقدم دعما إلى اللاجئين وبخاصة لمساعدة النساء في حالات الطوارئ.

المادة ٤

التدابير الخاصة التي تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية

المادة ٤، رقم (١)

الإدراج في الدستور

كما سبقت الإشارة إليه، يؤكد تعديل المادة ٧ من الدستور الاتحادي النمساوي على ما يلي:

"يلتزم الاتحاد والمقاطعات والمجتمعات المحلية بتحقيق مساواة فعلية بين الرجل والمرأة. ويجوز قبول التدابير التي تستهدف العمل على تحقيق المساواة فعليا بين المرأة والرجل، ولاسيما عن طريق القضاء على أية تفاوتات توجد فعليا^(١٥).

وبذلك تكون النمسا قد اتخذت خطوة هامة نحو تنفيذ هذه المادة البالغة الأهمية من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

خطط النهوض بالمرأة وترقيتها

بغية التعجيل بتحقيق المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة، قامتفرادى الوزارات الاتحادية، وفقا للقانون الاتحادي بشأن المساواة في المعاملة، بإعداد خطط للنهوض بالمرأة وترقيتها. وتقرر هذه الخطط أن تحصل المرأة على معاملة تفضيلية فيما يتعلق بالمشاركة في برامج التدريب وإعادة التدريب، التي تؤهلها لتولي مناصب ذات مستوى أعلى. وفي المجالات التي تكون فيها المرأة ممثلة تمثيلا ناقصا، تعطى المرأة

(١٥) انظر الملاحظات على المادة ٢، الحرف (أ).

أولوية في التوظيف والترقي، شريطة ألا تكون أقل تأهيلاً عن أفضل المرشحين من الذكور. وتعرّف المرأة بأنها ممثلة تمثيلاً ناقصاً إذا كانت حصتها في عدد الموظفين الدائمين في الفئة ذات الصلة أو وظيفتها في مجال اختصاص السلطة العامة ذات الصلة تقل عن ٤٠ في المائة.

المادة ٤، رقم (٢)

في "تعديل قانون حماية الأمومة" لعام ١٩٩٥، يؤكّد على أن الأحكام المتصلة بالحظر المفروض على التوظيف الوارد في المنشور التوجيهي المتعلق بحماية الأمومة 92/85/EC لا تعتبر تمييزاً^(١٦).

المادة ٥

التغلب على القولية النمطية لدوري الرجل والمرأة

المادة ٥، الحرف (أ)

مكافحة العنف في الأسرة وفي المجتمع

١ - التدابير الملزمة سياسياً وتدابير أخرى

يشكل القرار الذي أقرته الحكومة الاتحادية في عام ١٩٩٤ بشأن "برنامج عمل لمناهضة العنف في الأسرة"، خلفية التدابير التي اتخذت في هذا المجال. وباتخاذ هذا القرار، وُضِع توافق أساسي في الآراء ملزم سياسياً كأساس لإجراء مزيد من الإصلاحات، يمكن التعبير عنه بصورة عامة على النحو التالي:

"بالرغم من أن الدولة يجب عليها، من حيث المبدأ، أن تحترم مطلب المحافظة على أن تكون العلاقة داخل محيط الأسرة علاقة حميمة، فإن هذا المطلب ينتهي عندما يكون تدخل الدولة ضرورياً لحماية السلامة البدنية، وبخاصة لأفراد الأسرة الأضعف اجتماعياً أو بدنياً".

وبالرغم من أن مشروع الإصلاح يهدف إلى إنهاء العنف الموجه ضد أي فرد من أفراد الأسرة، فإن الاهتمام كان مركزاً في المقام الأول بصفة خاصة على العنف الموجه ضد المرأة. وقام بإعداد المراحل اللاحقة للتنفيذ أربعة أفرقة عاملة، قدمت مقترحات لاتخاذ تدابير تشريعية وتنظيمية في مجالات القانون الجنائي، والقانون المدني، وتدخل الشرطة، ومراكز مساعدة المرأة^(١٧).

وخلال السنوات القليلة الماضية، كثّفت النمسا من جهودها لتحديد مدى العنف الموجه ضد النساء والأطفال. ولخصّت هذه الجهود في "برنامج عمل الحكومة الاتحادية المؤلف من ٢٥ نقطة لمناهضة العنف في المجتمع" المعتمد في أيلول/سبتمبر ١٩٩٧.

(١٦) انظر التعليقات على المادة ١١، رقم ٢، الحرف (د).

(١٧) التدابير التشريعية المنفذة عن طريق اقرار "القانون الاتحادي المتعلق بالحماية من العنف في الأسرة" - مجلة القانون الاتحادي، رقم ١٩٩٦/٧٥٩، الذي دخل حيّز النفاذ في ١ أيار/مايو ١٩٩٧. انظر التعليقات على المادة ٢، الحرف (ز).

وشملت هذه الأنشطة بصفة خاصة ما يلي:

- توسيع نطاق مرافق حماية المجني عليهم
- العمل على إصلاح الرجال الممارسين للعنف (مع مقترفي الجرم)
- تعديل قانون الجرائم الجنسية، الاتجار بالبشر، قانون الأسلحة
- التدريب والبحث
- رفع الوعي العام وتكثيف إقامة الشبكات (حملات مناهضة العنف)
- العنف في وسائط الإعلام

وفي بداية عام ١٩٩٧، أُنشأ في وزارة الداخلية الاتحادية مجلس استشاري بشأن المسائل الأساسية المتعلقة بمنع العنف. ويضم هذا المجلس، بالإضافة إلى الوزارات المسؤولة عن الموضوع، ممثلين عن المنظمات غير الحكومية. ويعمل هذا المجلس الاستشاري كمستشار لوزارة الداخلية الاتحادية في تشجيع المشاريع التي لا يقتصر الهدف منها على منع العنف، بل يشمل أيضا إعداد استراتيجيات عامة لزيادة فعالية التعاون بين وكالات إنفاذ القانون والمنظمات التي تقوم برعاية الضحايا. كما اضطلع هذا المجلس الاستشاري المعني بمنع العنف بمهمة إعداد تقارير عن خطوات تنفيذ برنامج عمل الحكومة الاتحادية المؤلف من ٢٥ نقطة.

ونظرا لأن العنف في الأسرة يميل إلى التصاعد وبخاصة أثناء العطلات، جعلت الوزارة الاتحادية لقضايا المرأة وحماية المستهلك عيد الميلاد لعام ١٩٩٨ - ١٩٩٩ هو تاريخ بدء حملة واسعة النطاق لمناهضة العنف. ووجّه الانتباه في برنامج تليفزيوني قصير إلى خط هاتفي خاص لتقديم المساعدة أُنشئ خصيصا لتزويد النساء اللاتي يتعرضن للضرب والمجني عليهن على مدار الساعة بمعلومات أولية مجانية عن مراكز الدعم المتاحة لهن، مثل دور إقامة النساء اللاتي يتعرضن للضرب ومراكز تقديم المشورة للنساء. وأظهرت كثافة استخدام خط المساعدة الهاتفي حتى بعد انتهاء فترة العطلة أن هناك حاجة ماسة إلى إنشاء نقطة اتصال أولى على المدى البعيد لتقديم المشورة والمساعدة في حالات العنف في الأسرة. وبناء على مبادرة من الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة وحماية المستهلك، أُنشئ على نطاق البلد بأسره مركز لتبادل المعلومات بتمويل من ميزانية الوزارة. وأسندت إليه مهمة تشغيل خط المساعدة الهاتفي لفترة ممتدة.

إن ظاهرة "العنف في الأسرة" وردود أفعال المؤسسات العامة لأعمال العنف في البيت لم تُبحَث حتى الآن بدرجة كافية من وجهة النظر الإحصائية والتجريبية. لذلك فإن السؤال عما إذا كان العنف قد زاد أو نقص خلال السنوات والعقود الماضية لا يمكن (بعد) الإجابة عليه.

وتشير دراسة أجريت بتكليف من وزير الداخلية الاتحادي لتقييم أثر القانون المتعلق بالحماية من العنف اختتمت في نيسان/أبريل ١٩٩٩، أن الإصلاح كان ناجحاً حتى الآن. وبصفة خاصة، هناك قدر كبير من الارتياح من جانب وكالات إنفاذ القانون بشأن إمكانية اتخاذ تدابير ملموسة لوقف العنف الذي يقيم إيجابياً. ومن ثم فقد استخدمت هذه السلطات الجديدة كثيراً (انظر أيضاً القائمة الواردة أدناه). وفي الفترة بين ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، استفادت وكالات إنفاذ القانون من سلطاتها الجديدة في ٦٧٣ حالة. وأسفرت أعمال المراجعة الداخلية لتدخل الشرطة في ١٢٣ حالة عن تعليق الأوامر. وفي ٢٥٢ مناسبة سجلت وكالات إنفاذ القانون حالات حدث فيها تجاهل للتعليمات المبلغة، وفي تلك الحالات شُرع في اتخاذ إجراءات عقابية إدارية؛ وأحياناً يتخذ عدد من تلك الإجراءات ضد الشخص المرتكب ذاته.

٣ - رفع الوعي والتدريب

بالتعاون مع منظمة "ويف" (WAVE) (النساء المناهضات للعنف، أوروبا) ومشروع الاتحاد الأوروبي المسمى "دافني"، نظمت رئاسة الاتحاد الأوروبي النمساوية مؤتمراً من الخبراء بشأن "مكافحة الشرطة للعنف ضد المرأة"، عقد في بادن بالقرب من فيينا في الفترة من ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر إلى ٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨. ونتيجة للمؤتمر، الذي غطته وسائل الإعلام تغطية مستفيضة، أعد المشاركون سلسلة من المعايير والتوصيات بشأن تدابير مكافحة العنف الذي يمارسه الرجل ضد المرأة، ولاسيما في البيت.

وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، عقدت طيبة نفسانية أكثر من عشر حلقات دراسية للمحققين الجنائيين بشأن مسألة "الاغتصاب - التكيف مع الواقع - كيفية التعامل مع الضحية". والغرض من هذه الحلقات الدراسية هو جعل المشاركين يفهمون الصعوبات التي يعاني منها ضحايا الاغتصاب في تكيفهم مع الواقع من وجهة النظر النفسية، وتعليمهم كيفية التعامل مع الضحايا على النحو السليم.

ومنذ عام ١٩٩٥، أصبح حضور دورات دراسية مدتها يومان بشأن "العنف في الأسرة" إجبارياً أثناء تدريب الشرطة في جميع أنحاء النمسا. ويقوم بتنظيم الحلقات الدراسية ممثلون محليون من دور النساء اللاتي تعرضن للضرب وذلك بالتعاون مع وزارة الداخلية الاتحادية. وهي تشكل جزءاً لا يتجزأ من التدريب الأساسي والمتقدم أثناء الخدمة لمسؤولي الأمن والتحقيق الجنائي. ويتم إعداد ضباط الشرطة أثناء التدريب للاضطلاع بمهامهم ومسؤولياتهم عند تدخلهم في حالات "العنف في الأسرة"، ويتعلمون أن يفهموا الحالة النفسية والاجتماعية المعقدة للضحايا والمركبين ويعطون تعليمات عن كيفية التصرف بكفاءة وإظهار التعاطف أثناء قيامهم بواجباتهم.

واعتباراً من عام ١٩٩٩، ستعقد أربع حلقات عمل بشأن مسألة "حماية المهاجرات من العنف". والغرض من هذه الأحداث التي تستمر لمدة يومين، والتي تمولها وزارة الداخلية الاتحادية، وتشكل ضابطات الشرطة ثلث المشتركين فيها، هو دراسة حوادث حقيقية، وجمع المعلومات، ووضع استراتيجيات بمساعدة مسؤولي إنفاذ القانون، ومنظمات الشباب، ومكاتب تقديم المشورة إلى اللاجئين والمهاجرين، ووكالات التوطين، ومكاتب تقديم المشورة إلى المرأة، وإقامة شبكة من أشخاص اتصال محليين.

وبناء على مبادرة من الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة، وضعت مشاريع خطط لتنظيم تدريب متقدم بشأن "العنف ضد النساء والأطفال"، عُقدت بعدها، في ١٩٩٦/١٩٩٧، دورتان تدريبيتان متقدمتان بشأن مسألتين "العنف الجنسي ضد الفتيات والأولاد" و "العمل لمكافحة العنف ضد المرأة". وموّل المشروعان جزئياً عن طريق الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة.

وقد كانت هذه الحلقات الدراسية، والفكرة من ورائها، والمواضيع التي تناولتها، هي الأولى من نوعها في النمسا. وأدى هذان الحدثان - "العمل لمكافحة العنف ضد المرأة" و "العنف ضد النساء والأطفال" - غرض إقامة اتصال مع الأشخاص الذين يمثلون مختلف المهن المعنية وتشجيع فكرة إدماج الدورات في التدريب الأساسي والمتقدم لهذه المهن.

وفي عام ١٩٩٨، عقد على سبيل متابعة سلسلة "العمل لمكافحة العنف ضد المرأة"، عدد من الحلقات الدراسية الشاملة في جميع أنحاء النمسا، لموظفي مراكز تقديم المشورة إلى المرأة وللعاملين في مشاريع المرأة. ويعتزم عقد دورات تدريبية أخرى بشأن "العنف ضد المرأة" لهذه الفئة المستهدفة في عام ١٩٩٩.

وبالإضافة إلى ذلك، نُظمت حلقات دراسية خاصة في إطار برنامج ستوب (STOP) التابع للاتحاد الأوروبي في عام ١٩٩٨، كان الغرض منها هو تدريب الضباط الاتحاديين وضباط المناطق الريفية على كيفية التدخل في حالات الاتجار بالنساء. وعلى الصعيد الوطني، اشترك في تمويل هذه الحلقات الدراسية الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة ووزير الداخلية الاتحادي.

٤ - الإعلام والعلاقات العامة

في عام ١٩٩٨، أنتجت طبعة جديدة ومنقّحة من المجموعة الإعلامية الشاملة المعنونة "مكافحة العنف ضد المرأة والطفل"، التي نشرت لأول مرة في عام ١٩٩٣، ووزعت بالمجان على جميع المراكز والمكاتب ذات الصلة. وقد اضطلع بهذا المشروع الذي يخاطب أساساً مرتكبي الجرم المعاودين، بتكليف وتمويل من الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة.

وقد التزمت أيضاً الوزارة الاتحادية للبيئة والشباب والأسرة بمعالجة قضية "العنف ضد الطفل".

وفي عام ١٩٩٥، أجرى استطلاع للرأي على صعيد البلد بأسره لتحديد مدى خبرة الأطباء بحالات العنف ضد المرأة والطفل، أظهر الافتقار إلى المعرفة بشأن ضحايا العنف وكيفية معاملتهم. ومن ثم، تم تجميع دليل بالتعاون مع الأطباء، لمساعدة هذه الفئة المستهدفة على تشخيص وتصنيف الأعراض في الأطفال المعتدى عليهم بدنيا و/أو جنسيا. ويتضمن هذا الدليل أيضا أمثلة عن كيفية التدخل فضلا عن قائمة بعناوين نقاط الاتصال.

وفي أيلول/سبتمبر ١٩٩٦، عرضت رسميا معرض جوال بعنوان "مكان آمن؟ - العنف الجنسي ضد الطفل"، تحت رعاية المكتب السويسري للمساواة بين المرأة والرجل، وذلك خلال اجتماع خبراء بشأن "التعرف، الفهم، المساعدة" وعرض في وقت لاحق في فيينا. وسيقوم المعرض بجولة في عدد من المواقع في النمسا لغاية منتصف عام ١٩٩٩.

وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، أجري استقصاء بشأن موضوع "الخوف من الأطفال المعتدى عليهم - حماية الأطفال في سياق الطب ورعاية الشباب ونظام العدالة"، كان الهدف منه هو عرض نماذج للتعامل مع العنف ضد الأطفال، مثل "مجموعة حماية الطفل"، لنشر معارف عملية بشأن حماية الطفل ولمناقشة المعلومات التي يتم جمعها بشأن مختلف النهج التي تعرضها الفئات المعنية، ولدراسة الإطار القانوني الذي ينطبق على هذه المسائل.

وخلال هذا الاستقصاء، عرضت أيضا على الجمهور نشرتان إعلاميتان جديدتان تماما هما: "العنف ضد الأطفال - التعرف، الفهم، المساعدة" (الفئة المستهدفة: المهن التربوية) و "العنف ضد الأطفال - التعرف، الفهم، المساعدة" (الفئة المستهدفة: المهن الطبية). وهما تزمان، في جملة أمور، قائمة مرجعية بها معلومات عامة بشأن كيفية التعرف على أنواع السلوك الهامة في الأطفال ووالديهم/أولياء أمورهم.

حماية الضحايا ومراكز التدخل

بغية استكمال القانون المتعلق بالحماية من العنف^(١٨)، شرع في اتخاذ تدابير لتعزيز التعاون الفعال بين وكالات إنفاذ القانون والمحاكم المدنية، فضلا عن تكثيف التعاون مع مرافق المجني عليهم. وأنشئت مرافق المجني عليهم هذه، أو "مراكز التدخل ضد العنف في الأسرة"، من منطلق إقامة شبكات لتحقيق تعاون فوري ومنسق بين جميع المؤسسات و/أو الأفراد المعنيين بحالات العنف ضد المرأة و/أو الطفل.

وقد أنشئ أول مركز تدخل ضد العنف في الأسرة في عام ١٩٩٦ بناء على مبادرة من الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة. وتم في وقت لاحق بالتعاون الوثيق مع وزارة الداخلية الاتحادية وضع شروط لإنشاء

(١٨) انظر التعليقات على المادة ٢، الحرف (ز).

شبكة من مراكز التدخل على نطاق البلد في المدى البعيد. ويوجد حالياً ست من هذه المراكز تعمل في خمس من عواصم المقاطعات التسع في النمسا. ومركز التدخل في فيينا الذي افتتح في شباط/فبراير ١٩٩٨ موجه بالتحديد نحو مساعدة وحماية النساء المتاجر فيهن^(١٩) وبأنشطة الإصلاح هذه تنتهج النمسا نهجا متعدد التخصصات. وتقيم مراكز التدخل ضد العنف اتصالات مع الضحايا وبخاصة بعد تدخل الشرطة وتعرض عليهم تقديم دعم ومساعدة نشطين. ووكالات إنفاذ القانون مصرح لها بتحويل البيانات ذات الصلة إلى مراكز التدخل هذه. وبالإضافة إلى ذلك، تقوم مراكز التدخل بتنسيق التعاون بين جميع السلطات المعنية (مثل الشرطة والمحاكم ومكاتب رعاية الشباب) ومرافق دعم المرأة، ولاسيما دور رعاية النساء اللاتي يتعرضن للضرب. ويوجد حالياً ٢١ من هذه المؤسسات في النمسا، توفر الحماية والملاذ للنساء والأطفال الذين أسيئت معاملتهم .

العنف الجنسي - الضحايا ومرتكبو الجرم من المعوقين

أصدرت الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة تكليفا ووفرت التمويل اللازم للاضطلاع بدراسيتين بشأن موضوع الاعتداء الجنسي الذي ينطوي على ضحايا و/أو مرتكبي الجرم من المعوقين، وهما الدراسة المعنونة "لأنها تكون مؤلمة عندما أكون مجبرة - الاستغلال الجنسي للفتيات والنساء المعوقات" (١٩٩٦) و "العنف الجنسي في حياة الأشخاص المعوقين، الأولاد والرجال المعوقون بوصفهم ضحايا ومرتكبي الجرم" (١٩٩٧) والدراسة الثانية يمكن النظر إليها باعتبارها متابعة للدراسة الأولى ومبنية على نتائجها، التي أظهرت أن ١٣ في المائة من الرجال الذين يستغلون جنسيا فتيات ونساء معوقات يكونون هم أنفسهم معوقين، مما يجعلهم ثالث أكبر فئة من مرتكبي الجرم.

وقد دعت الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة وحماية المستهلك إلى عقد اجتماعين للخبراء بشأن هذه المسائل في أيلول/سبتمبر ١٩٩٦ وفي حزيران/يونيه ١٩٩٨، لمناقشة أمور من بينها التدابير والاستراتيجيات الرامية إلى تحسين الظروف المعيشية للأشخاص المعوقين وإيجاد سبل لمعالجة المعوقين من الضحايا ومرتكبي الجرم.

المادة ٥، الحرف (ب)

واجبات الرعاية

اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، أصبح لدى الموظفين الذين تقع على عاتقهم واجبات توفير رعاية طويلة الأجل لأفراد أسرة حميمين، ناشئة من واجب تقديم المساعدة، وفقاً للفقرة ٢ من المادة ١٤ من قانون تعديل عقود العمل بصيغته الواردة في قانون تعديل قانون العمل والتأمين الاجتماعي لعام ١٩٩٧، خيار العمل ساعات مخفضة رهنا بموافقة أرباب عملهم. وأفراد الأسرة الحميمون هم الأزواج

(١٩) للاطلاع على هذا التدبير وغيره من التدابير المتصلة بدعم المهاجرات اللاتي وقعن ضحايا للاتجار أو لغيره من أعمال العنف، انظر المادة ٦.

(أو الزوجات) والأفراد الذين يمتنون بصلة قرابة مباشرة للموظف، أو الأدعياء والربائب، أو الأشخاص الذين يعيشون مع الموظف. ولا يعتبر العيش في أسرة معيشية مشتركة شرطاً أساسياً للعمل ساعات مخفضة. ويجوز للموظف أن يطلب العودة إلى ساعات العمل المعتادة، بعد شهرين على الأقل ولكن ليس بعد أربعة أشهر من انتهاء قيامه بواجبات الرعاية. وقد وضعت ترتيبات لضمان عدم الانتقاص بصورة لا مبرر لها من استحقاقات الفصل لأنه كان في وقت ما يعمل على أساس عدم التفرغ. وإذا كان الموظف قد عمل ساعات مخفضة لمدة تقل عن سنتين وقت انتهاء عقد العمل، تستخدم ساعات العمل التي كانت سارية قبل اتفاق العمل على أساس عدم التفرغ كأساس لحساب مكافأة الفصل. وإذا كان الموظف قد عمل ساعات مخفضة لمدة تزيد على السنتين، سيستخدم متوسط عدد ساعات العمل التي كانت سارية في سنوات العمل ذات الصلة بمكافأة الفصل كأساس للحساب، ما لم يتفق على غير ذلك^(٢٠).

تقسيم العمل بإنصاف داخل الأسرة

ورد مبدأ تكافؤ الشراكة في الزواج في القانون النمساوي منذ عام ١٩٧٥. بيد أن تقسيم العمل داخل الأسرة المتفق عليه عند الزواج يظل في حالات كثيرة دون تغيير طوال فترة الزواج بأسرها، بصرف النظر عن تغيير الظروف. وبعبارة أخرى، فإن الكثير من الأزواج والزوجات لا يتقيدون بهذا المبدأ إلا بصورة جزئية، وغالباً ما يرجع ذلك إلى الاختلافات في الدخل و/أو الأصول وأيضاً لأن المرأة هي التي مازالت إلى حد كبير تضطلع بالأعمال المنزلية وتضي بمعظم الالتزامات الأسرية، ونتيجة لذلك، يتعين عليها في معظم الأحيان أن تقيد عملها بأجر أو تتخلى عنه.

ولتشجيع تقسيم العمل بصورة عادلة داخل الأسرة ولإطلاق عملية رفع الوعي، شرعت الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة في حملة في أواخر عام ١٩٩٦ بعنوان "الرجل الحقيقي شريك بالمناصفة". والغرض من هذه الحملة، التي خُصص لها وقت للإعلان عنها في التلفزيون، هو تشجيع الرجل على اتخاذ دور أنشط بصفته زوجاً وأباً في محيط الأسرة، وتقديم صورة جديدة للأسرة تقوم على المشاركة في جميع المسائل الأسرية، وتوجيه الرأي العام إلى أن المرأة عموماً تتحمل عبئاً متعددًا، في وظيفتها وفي البيت.

ويتضمن تعديل قانون الزواج لعام ١٩٩٩، (مجلة القانون الاتحادي، رقم ١٩٩٩/١٢٥) الذي سيدخل حيّز التنفيذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، تحديداً واضحاً لمبدأ تنظيم الحياة الزوجية على أساس المشاركة بالنص على أن المهام المشتركة، ولا سيما العمل بأجر، وإدارة شؤون الأسرة المعيشية، وتنشئة الأطفال هي مهام ينبغي أن يتقاسمها الزوجان بهدف التوصل إلى توازن في مدى إسهام كل منهما في إنجاز هذه المهام. والزوج الذي لا يقوم بنشاط بأجر يظل هو المسؤول عن إدارة شؤون الأسرة المعيشية. ومع

(٢٠) انظر التعليقات على المادة ١١، رقم ٢، الحرف (ج).

ذلك، فإنه يُذكر بوضوح في القانون المعدّل أن الزوج الذي يعمل بأجر من واجبه من حيث المبدأ أن يساعد في شؤون الأسرة المعيشية وفي رعاية الأطفال.

ولأول مرة، كرّس في القانون ما يسمى "إضفاء صفة الدينامية" على الزواج بوصفه شراكة في الحياة. ويمكن لأحد الزوجين أن يقوم بمفرده بتغيير الاتفاق المتعلق بتقسيم العمل في محيط الأسرة المعقود بموافقة متبادلة بين الزوجين، ما لم تقف حاجة مهمة للزوج الآخر أو للأطفال حائلا دون إجراء ذلك التغيير أو أنه بالرغم من وجود تلك الحاجة، يرى أن هناك أسبابا شخصية، ولاسيما الرغبة في القيام بعمل بأجر، ذات وزن أكبر.

وبهذا التعديل، اعترف المشرع بحق كل من الزوجين في تطوير نفسه وتحقيق ذاته، وأخذ في الاعتبار أن تعيين أدوار للزوجين ليس أمرا ملزما إلى الأبد وأنه من المسموح به إجراء تغييرات في أنماط الأدوار القائمة دون أن يشكل ذلك صدعا يمكن الاحتجاج به في دعوى للطلاق.

والغرض الأساسي من ذلك هو زيادة فرصة المرأة في الدخول مرة أخرى إلى الحياة المهنية دون وصمها بإهمال واجباتها في البيت.

والحملة المعنونة "يعرف المرء بأفعاله لا بأقواله" هي حملة على نطاق البلد بأسره تستهدف حفز المؤسسات العامة والخاصة على إنشاء فرص متكافئة للعاملين من الإناث والذكور بمساعدة برامج معينة للنهوض بالمرأة. ويضطلع بهذه الحملة بدعم من الوزير الاتحادي للبيئة والشباب والأسرة^(٣١).

المادة ٦

مكافحة الاتجار بالنساء واستغلال بغاء النساء

حماية ودعم ضحايا الاتجار بالنساء

يوجد حاليا نحو ٦٠٠ من البغايا الإناث مُسجَّلات في فيينا. ويقدر العدد الكلي من البغايا في فيينا ما بين ٦٠٠٠ و ٨٠٠٠. ونحو ٨٠ في المائة من المشتغلات بالبغاء بصورة سرية هن من غير النمساويات. وما برح عدد البغايا المُسجَّلات في تناقص لعدد من السنوات. ويقدرُ العدد الكلي للزبائن في الليلة الواحدة بـ ٥١ ٠٠٠ شخص في فيينا وحدها. وهذه الأرقام تشير بوضوح إلى وجود طلب هائل على الخدمات الجنسية. ومن ناحية، يتعين على البغايا أن يتقيدن بالقوانين المتعلقة بالبغاء، في حين يجب عليهن من الناحية الأخرى أن يمثلن للقوانين المتعلقة بالأجانب التي، بسبب طبيعة العمل الذي يؤديه، لا تمنحهن مركز المقيم.

وما برحت النمسا منذ عدد من السنين وحتى الآن ملتزمة التزاما قويا بمكافحة الاتجار بالنساء وبوضع تدابير ملائمة. وقد اتخذت الوزيرة الاتحادية لشؤون المرأة مبادرة بالتعاون مع وزير الداخلية

(٢١) انظر التعليقات على المادة ١١، رقم ٢، حرف (أ).

الاتحادي لافتتاح مرفق لحماية المجني عليهن في فيينا موجه خصيصا نحو دعم النساء المتجر بهن من الوجهة النفسية والصحية والقانونية والأسرية وتيسير عودتهن وكسب قوتهن في بلاد المصدر. وبالإضافة إلى ذلك، فإنهن يُمنحن تصاريح إقامة محدودة بحكم وضعهن بغرض المقاضاة وتأكيد مطالبهن بموجب القانون المدني. وترد الأحكام المتعلقة بتصاريح الإقامة المحدودة هذه في الجملة الأخيرة من الفقرة ٤ من المادة ١٠ من القانون المتعلق بالأجانب لعام ١٩٩٧.

والمهاجرات اللاتي يشتهن في أنهن أصبحن ضحايا لجرم انتهك حقهن في تقرير مصيرهن الجنسي يتعين إبلاغهن بهذه العبارة الواردة في القانون. وتشمل الحقائق التي تشكل جرما الاتجار (المادة ٢١٧ من القانون الجنائي)، والاستغلال عن طريق الاتجار في الزواج أو في العمل، "الاتجار الاستغلالي"، وفقا للمادة ١٠٤ (أ) من القانون الجنائي، أو "القسر الجنسي"، وفقا للمادة ٢٠٢ من القانون الجنائي. والتعريف القانوني الجديد لجريمة "الاتجار الاستغلالي"، الذي أصبح ساريا في ١ آذار/مارس ١٩٩٧، بالإضافة إلى الأحكام المناهضة للاتجار بموجب القانون الجنائي، ينص على زيادة فعالية مكافحة الجريمة المنظمة والعصابات التي كثيرا ما تستخدم مزامع كاذبة لإقناع النساء بالوثوق بهن.

المعلومات والتدريب وتبادل الخبرة

أصبحت النمسا أيضا نشطة في مجال جمع ونشر المعلومات المتعلقة بملاسات وأسباب الاتجار بالنساء. وهناك إدراك عام بأن هذه الظاهرة لا يمكن استئصالها عن طريق الجزاءات بموجب القانون الجنائي وحده. إذ يلزم أن تتوفر معرفة صحيحة بالأسباب الهيكلية للاتجار بالنساء والآليات المتعلقة بالموضوع، فضلا عن الظروف المعيشية للمرأة في بلدان المصدر، إذا ما أريد تغيير الوضع وإذا ما أريد عكس الاتجاهات السائدة حاليا. وتستهدف الأنشطة التي يجري تنظيمها للغرض السالف الذكر حفز التعاون النشط بين وكالات إنفاذ القانون والمسؤولين الدوليين والوطنيين والسياسيين والمنظمات غير الحكومية.

وتحقيقا لهذه الغاية، عٌقِدَ في ٩ أيار/مايو ١٩٩٦ اجتماع دولي بشأن موضوع "المهاجرون وصناعة الجنس"، بناءً على مبادرة من الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة. وفي ختام الاجتماع، نُشر تقرير شامل عن حالة المهاجرات في النمسا اللاتي حوّلن إلى ضحايا للاتجار. وعلى سبيل المتابعة للتقرير، نُظِّمَ عدد من الاجتماعات بشأن هذا الموضوع لغاية نهاية عام ١٩٩٨ بدعم من الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة وحماية المستهلك. وآخر اجتماع من هذه المجموعة، وهو يوم دراسي بشأن التحقيق في مجال حقوق الإنسان كان الاتجار بالنساء هو القضية المحورية فيه، عٌقِدَ في ٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، نظم بالتعاون مع لجنة صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة في النمسا.

وتدعم النمسا بنشاط الجهود الدولية المضطلع بها في هذا الميدان. وتحقيقا لتلك الغاية، شاركت الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة وحماية المستهلك في مؤتمر لوزراء الاتحاد الأوروبي عٌقِدَ في لاهاي في عام ١٩٩٧، اعتمدت فيه خطة العمل لمكافحة الاتجار بالنساء. وخلال رئاسة النمسا للاتحاد الأوروبي، نظّمت الوزارة مؤتمرا دوليا للشرق - الغرب بشأن الموضوع ذاته عٌقِدَ في فيينا في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨. وبالإشارة إلى إعلان لاهاي الوزاري الصادر في نيسان/أبريل ١٩٩٧، ركّزت المناقشة

على ضرورة تكثيف جهود جميع المعنيين في بلدان المصدر والعبور والمقصد وإقامة شبكات فيما بينهم. وخلال المناقشة، لم يقتصر التحليل على بُعد الاتحاد الأوروبي فحسب، بل شمل أيضا بصفة خاصة منظور أوروبا الشرقية. وبعد انتهاء ذلك المؤتمر، عَقِد اجتماع للمنظمات غير الحكومية على مستوى الخبراء دام يومين، تناول أساساً المسائل المتصلة بإقامة الشبكات وتبادل الخبرات.

وعلاوة على ذلك، ما برح "برنامج ستوب (STOP)" - وهو مشروع ممول أساساً من الاتحاد الأوروبي - يعقد عدداً من الدورات التدريبية لضباط الشرطة للتشجيع على معاملة ضحايا الاتجار بأسلوب يتسم بالحساسية. ووَجِّهت الدعوة أيضاً إلى ممثلين من بلدان وسط أوروبا وأوروبا الشرقية للمشاركة في الدورات. وعُقدت إحدى تلك الدورات في هينغاريا في أيلول/سبتمبر ١٩٩٧، وأخرى في فيينا في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧. وفي مؤتمر عُقد بمناسبة الذكرى السنوية الخامسة والسبعين لـ IKPO INTERPOL في فيينا في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨، أُثيرت ونوقشت أيضاً مسألة الاتجار بالبشر من وجهة نظر تعاون الشرطة الدولية.

وفي إطار برنامج "ستوب (STOP)"، عُنِدت ثلاث حلقات دراسية في عام ١٩٩٨ بشأن موضوع "الاتجار بالنساء - المكافحة والمنع وحماية الضحايا". وقامت بتنظيم الحلقات الدراسية رابطة LEFO - وهي رابطة نساء أمريكا اللاتينية المهاجرات إلى النمسا، التي تركز أيضاً في عملها على هذه المسائل ذاتها.

منح تصاريح عمل إضافية

التزم كل من الوزيرة الاتحادية لشؤون المرأة وحماية المستهلك والوزير الاتحادي للعمل والصحة والشؤون الاجتماعية بتحسين فرص المهاجرات إلى النمسا في كسب رزقهن بأنفسهن. وبتعديل اللائحة الاتحادية المتعلقة بتجاوز الأعداد القصوى، التي دخلت حيّز النفاذ في عام ١٩٩٨، أصبح من الممكن الآن للرعايا الأجانب الذين استقروا في النمسا، والذين لم يعد من الممكن أن يتوقع بدرجة مقبولة أن يعيش مع أزواجهن بسبب احتمال تعرضهن للعنف أو معاناتهن من العنف بالفعل، أن يتقدمن بطلب للحصول على تصريح عمل خارج نطاق الحصة النسبية الوطنية، وذلك بشرط وفائهن باشتراطات أخرى معيّنة، مثل كونهن مقيمات بصورة قانونية في النمسا لمدة ثماني سنوات كحد أدنى.

التدابير المتخذة لمكافحة الاستغلال الجنسي للأطفال

بالإضافة إلى ما تقدم، تعزّز النمسا بصورة نشطة التدابير الرامية إلى حماية الأطفال في البلدان الأقل ثراءً المتأثرة بالسياحة بدافع الجنس. وفي أعقاب إقرار القانون المعدّل للقانون الجنائي لعام ١٩٩٦، فإن مرتكبي الجرائم المعرّفة في قانون العقوبات بأنها جرائم جنسية، والتي ارتكبت ضد أطفال بالخارج، يجوز الآن محاكمتهم بموجب التشريع النمساوي، بصرف النظر عن القوانين السائدة في مسرح الجريمة، شريطة أن يكون مرتكب الجرم مواطناً نمساوياً يقيم عادة في النمسا.

المادة ٧

مكافحة التمييز ضد المرأة في السياسة وفي الحياة العامة

المادة ٧، الحرف (ب)

المرأة في الوظائف السياسية والعامة

من الممكن أن تفيد الأرقام الفعلية للنساء اللاتي يشغلن مناصب في السياسة كمقياس يُعتمد عليه لمشاركة المرأة في المجتمع ككل. وليس هناك من شك في أنه مع ارتفاع مستوى تعليم المرأة ومع تحقق إمكانية وصولها إلى دنيا العمل بأجر، تتزايد باطراد أيضا أعداد النساء النشطات سياسيا، سواء على الصعيد المؤسسي أو المستقل.

وفي السنوات الأخيرة، تأثرت الصورة العامة للمشتغلات بالسياسة والمرأة بصفة عامة تأثرا كبيرا بتزايد ترشيحهن لمراكز عالية أو في قمة قوائم مرشحي الأحزاب أو بانتخابهن رئيسات لأحزابهن (الحزب الخضر في الفترة من ١٩٩٤ - ١٩٩٦، ولمنبر الأحرار منذ عام ١٩٩٣).

وتوجد أربع نساء من بين الستة عشرة عضوا من أعضاء الحكومة الحالية (منتصف عام ١٩٩٩) ثلاث منهن وزيرات اتحاديات وواحدة وزيرة دولة. ومن بين الـ ٢١ مندوبا في البرلمان الأوروبي، يوجد ١٣ رجلا و ٨ نساء. وتبلغ نسبة النساء بين أعضاء المجلس النيابي الأدنى (مجموعهم ١٨٣ عضوا) نحو ٢٨ في المائة.

وعلى صعيد المقاطعات، تختلف أرقام التمثيل السياسي للنساء اختلافا كبيرا. وتبلغ الأرقام أعلاها في حكومة مقاطعة فيينا حيث تصل نسبتهن إلى ٣٤ في المائة، أما في المقاطعات الاتحادية الثمانية المتبقية فتتراوح بين ٦ و ٢٦ في المائة. ومقاطعة ستيريا، منذ عام ١٩٩٦، هي أول مقاطعة اتحادية في النمسا تتراأس فيها حكومتها امرأة. وعلى صعيد الحكومات المحلية، لم يكن هناك في أوائل عام ١٩٩٨ سوى ٣٦ امرأة (١,٥ في المائة) يشغلن منصب العمدة من بين ٣٥٩ ٢ عمدة في النمسا. وفي عام ١٩٩٨، تقدمت امرأتان لأول مرة للترشيح لمنصب الرئيس الاتحادي.

وحدثت زيادة ملحوظة في عدد النساء في المناصب القانونية الأعلى. ففي عام ١٩٩٤، ومرة ثانية في عام ١٩٩٧، عيّنت امرأة قاضية في المحكمة الدستورية. وفي عام ١٩٩٧، كانت المرأة تشغل نحو ٣٠ في المائة من مناصب القضاة، وخمسة مناصب المدعين العامين في الولايات، وسُدس جميع المناصب القيادية في السلطة القضائية. وفي هذه الفترة، عيّنت ثمانية نساء في منصب كاتب عدل. ونظرا لأن نحو ثلثي جميع المرشحين لمنصب القاضي هن من النساء (١٩٩٧)، يمكن أن يُتوقع أن ترتفع نسبة النساء في السلطة القضائية ككل أكثر من ذلك وباطراد.

المرأة والخدمة الوطنية

من بين المجالات التي لم تتج فيها للمرأة تقليدياً إمكانية الوصول إلى المناصب العامة هو مجال الجيش الاتحادي النمساوي. ولم تُتَح الفرصة للمرأة للقيام بواجب الخدمة الوطنية أو الانخراط في السلك العسكري كضابطات. لذلك فإن النمسا أعربت عن تحفظاتها بشأن المادة ٧، الحرف ب، من الاتفاقية، التي تشير إلى الخدمة العسكرية.

وتغيّر الوضع تغييراً جذرياً عندما بدأ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨ نفاذ القانون المتعلق بتدريب المرأة في القوات المسلحة. وهو ينص على أنه يجوز للمرأة أن تلتحق بدورة تدريبية مدتها سنة واحدة مماثلة للدورة التدريبية للخدمة الوطنية للرجال. ونظراً لأن الخدمة العسكرية ليست إجبارية بالنسبة للمرأة، فإن الاشتراك في هذه الدورات طوعي ويمكن إنهاؤه في أي وقت. ومن حق النساء اللاتي يكملن تدريبهن أن يلتحقن بوصفهن جنديات محترفات بل قد يمكنهن الانخراط في السلك العسكري كضابطات.

ولكي يتخذ هذا المسعى شكلاً محدداً، تعيّن إجراء عدة تعديلات على قانون الدفاع، في حين تعيّن تكييف قانوني العمل والتأمين الاجتماعي لتهيئة أوضاع متكافئة للمرأة والرجل ولتوفير حماية كافية للمرأة. وانصب التركيز الأساسي لهذه التدابير الفرعية على تعديل قانون الأمن الوظيفي، الذي يضع خدمة تدريب المرأة على قدم المساواة مع الخدمة العسكرية أو البديلة للرجل. وتُمنَح المرأة حماية خاصة ضد فصلها من عملها السابق، كما اتخذت تدابير لتغطية حدوث حمل أثناء التدريب.

وفي غضون ذلك سحبت النمسا تحفظها السالف الذكر بشأن الاتفاقية.

الاستفتاء المتعلق بالمرأة

• في نيسان/أبريل ١٩٩٧، قام ٦٦٥ ٦٤٤ ناخباً (من بين ٩٣٩ ٧٧٢ امرأة ورجلاً لهم حق التصويت) بالتوقيع على "الاستفتاء المتعلق بالمرأة" الذي أنشأه منتدى المرأة المستقلة وأيدوا بذلك المطالبة باتخاذ عدد من التدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في السياسة والحياة العامة، وهو ما اعتبره واضعو الاستفتاء أمراً حتمياً (716 BLG Number XX:G)^(٢٢).

- من المقرر أن يعني القانون الدستوري الاتحادي بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة.
- لا تحصل المؤسسات على إعانات ولا تُمنَح عقوداً عامة إلا إذا كفلت أن تكون المرأة ممثلة على جميع مستويات السكّم الوظيفي بما يتفق مع أعدادها بين السكان.

(٢٢) أيّد أيضاً هذا الاستفتاء المتعلق بالمرأة عدد كبير من المشتغلات بالسياسة.

- يجب الاضطلاع بجهود لتحقيق مبدأ المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة. ولدعم ذلك، يجب ضمان حدٍ أدنى من الدخل قدره ١٥ ٠٠٠ شلن نمساوي في الشهر قبل اقتطاع الضريبة، يُعدّل سنوياً وفقاً لمعامل غلاء المعيشة.
 - يجب اعتبار العمل على أساس عدم التفرغ والمستوى الأدنى من التوظيف مكافئاً للعمل على أساس التفرغ وفقاً لقانون العمل والتأمين الاجتماعي.
 - عند تقييم استحقاق المرأة لمدفوعات الإعانة ومدفوعات المعادلة، ينبغي ألا يؤخذ دخل شريكها في الاعتبار.
 - يجب أن تكون مساواة المرأة مدعومة بتدابير حكومية بشأن التعليم. ويجب على الحكومة الاتحادية أن تُعد وتُنشر إحصاءات سنوية لكل جنس على حده بشأن الوظائف والتعليم.
 - لكل شخص الحق في أن يوفّق بين أن تكون له حياة وظيفية وأن يكون لديه أطفال. ويقع على عاتق واضعي القوانين مهمة كفالة أن تتاح للأطفال من جميع الأعمار مرافق لرعاية الأطفال طوال اليوم. وينبغي تدريب القائمين على العناية بالأطفال وضمان حمايتهم بموجب تشريع العمل والتأمين الاجتماعي.
 - ينبغي أن تحصل الأمهات الوحيديات أو الآباء الوحيدون على استحقاقات إجازة الوالدية لمدة سنتين. وينبغي أن يكون من حق الوالدين قانوناً العمل على أساس عدم التفرغ إلى أن يبلغ أطفالهما سن المدرسة، كما ينبغي ضمان حقهما في العودة إلى العمل على أساس التفرغ. وينبغي تمديد الحظر المفروض على الفصل بعد انتهاء إجازة الوالدية إلى ٢٦ أسبوعاً.
 - لكل شخص الحق في الحصول على معاش أساسي يجب ألا يقل عن مستوى الكفاف. وإذا لم يكن أحد الزوجين/الشريكين المقيمين يعمل بأجر، يجب على الشريك الآخر أن يسدّد اشتراكات معاشه. وينبغي إضافة فترات رعاية الأطفال ورعاية أفراد الأسرة عند حساب مستحقات المعاش مما يؤدي إلى زيادة استحقاقات المعاش.
 - ينبغي عدم رفع سن التقاعد العادي للمرأة أكثر من ذلك قبل أن تتحقق مساواة حقيقية في جميع المجالات ذات الصلة.
- وقد اعتبر الاهتمام الأساسي للاستفتاء المتعلق بالمرأة بمثابة تكليف واضح للحكومة الاتحادية لكي تضطلع على وجه السرعة بجهود ملموسة لتنفيذ تدابير تستهدف تحقيق المساواة. وقد اتخذت الخطوات التالية حتى الآن:

- في ربيع عام ١٩٩٨، عني الدستور النمساوي بمبدأ المساواة بين الجنسين عن طريق تعديل المادة ٧ من القانون الدستوري الاتحادي لعام ١٩٢٩، ومن ثم، فإن مبدأ المساواة ينطبق أيضا على التدابير التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية بين المرأة والرجل. كما يشير تحديد الهدف الوطني هذا إشارة واضحة إلى مقبولية العمل الإيجابي من أجل النهوض بالمرأة ("حصص نسبية").
- وفي أوائل عام ١٩٩٩، اعتمدت مبادئ توجيهية تكميلية بشأن منح العقود العامة وفقا للمعيار النمساوي (A 2050) للشركات التي تتخذ تدابير للنهوض بالمرأة. ونتيجة لذلك، ستجعل جميع الوزارات التي ترأسها عناصر من الاشتراكية الديمقراطية من الآن فصاعدا تدابير النهوض بالمرأة شرطا أساسيا لمنح العقود العامة. وبالإضافة إلى ذلك، يضع تعديل قانون نُظْم العمل، الذي دخل حيّز النفاذ في ١٦ أيار/مايو ١٩٩٨ التزاما على مالكي المؤسسات باستشارة مديري المؤسسات أو مجالس الأعمال بشأن التدابير المتخذة داخل المؤسسة من أجل النهوض بالمرأة.
- وبفضل تشريع إصلاح المعاشات التقاعدية لعام ١٩٩٧، أصبح الآن الأشخاص في المستوى الأدنى من التوظيف مشمولين تماما بالتأمين الاجتماعي. ووُضِع العمل على أساس عدم التفرغ على قدم المساواة مع العمل على أساس التفرغ في عام ١٩٩٣.
- وبإتاحة ما مجموعه ٦٠٠ مليون شلن نمساوي لكل من سنتي ١٩٩٨ و ١٩٩٩ والنص على أنه يتعين على المقاطعات الاتحادية والحكومات المحلية أن تجمع ١٠٠ في المائة من المبلغ الوارد من الميزانية الاتحادية، أوجدت الحكومة الاتحادية حافزا لزيادة التوسع في مرافق رعاية الأطفال في النمسا. وتم حتى الآن إنشاء ما يقرب من ١٩ ٠٠٠ مكان إضافي في رياض الأطفال ومراكز الرعاية النهارية. وفي إطار مشروع "سندريلا" عبر الوطني، قُدِّم اقتراح بوضع توصيف وظيفي موجز للقائمين على رعاية الأطفال وإعداد مناهج ملائمة لتدريبهم الأساسي والإضافي وذلك بغية العمل على إدخال درجة أعلى من الاحترافية في رعاية الأطفال خارج نطاق الأسرة (انظر المادة ١١، رقم ٢، الحرف ج).
- وفي قانون دستوري، حُدِّدَت الأعمار المختلفة للمعاشات التقاعدية للمرأة والرجل بأنها يمكن قبولها لغاية عام ٢٠١٨. وفي غضون هذه الفترة، يتعيّن مواصلة تخفيض الظروف المعاكسة التي تواجه المرأة في الحياة الاجتماعية والأسرية والاقتصادية. وبغية رصد التقدم المحرز، ستقدّم الحكومة الاتحادية تقارير كل سنتين بشأن التدابير المتخذة إلى المجلس الأدنى للبرلمان.

المادة ٨

مكافحة التمييز ضد المرأة على الصعيد الدولي بما في ذلك في المنظمات الدولية

النمسا ممثلة في جميع الهيئات الدولية الرئيسية المهمة بقضايا المرأة وبمواصلة تطوير وتأمين حقوق المرأة. ولتأكيد التزامها القوي، فإنها توفد نساء مؤهلات تأهيلا عاليا للمشاركة في هذه الهيئات. فعلى سبيل المثال، انتخبت امرأة نمساوية عضوا في المجلس الاستشاري للمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة لمدة عضوية من ١٩٩٦ إلى ١٩٩٩.

وقد أنشأت لجنة مركز المرأة فريقا عاملا استنادا إلى التوصيات التي أعدها المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين في عام ١٩٩٥، مهمته هي إعداد بروتوكول إضافي لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لضمان حق التقدم بشكوى شخصية والمطالبة بإجراء تحقيق في حالة حدوث انتهاك لحقوق امرأة أو مجموعة من النساء. وهذا الفريق العامل ترأسته أيضا امرأة نمساوية. وفي الجلسة ٤٣ للجنة مركز المرأة التابعة للأمم المتحدة اعتمد البروتوكول الإضافي لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في آذار/مارس ١٩٩٩ بعد عدة سنوات من المفاوضات.

ويعطي هذا البروتوكول للمرأة التي عانت من انتهاك حقوق الإنسان الخاصة بها، حق التقدم بشكوى فردية أو جماعية حسبما هو مقرر بموجب اتفاقيات حقوق الإنسان الأخرى، بعد استنفادها لجميع مراحل الاستئناف الوطنية، كما يطرح على المنظمات الدولية لحقوق الإنسان خيار اتخاذ إجراء بالنيابة عن المرأة المعنية/النساء المعنويات. ويقرر هذا البروتوكول الإضافي الهام، اتخذت خطوة هامة نحو تنفيذ منهاج عمل بيجين.

وفي ١ نيسان/أبريل ١٩٩٩، كانت المرأة تشغل ٤٥ (١٨ في المائة) من المناصب القيادية التي يبلغ عددها ٢٥٦ منصبا في السلك الأجنبي النمساوي، في الداخل والخارج. وكان هناك ٧٦ سفيرا و ٥ سفيرات (٦,٢ في المائة) إما في سفارات ثنائية أو في بعثات تمثيل دائمة لدى منظمات دولية. ومن بين المناصب الـ ٣٢ المتبقية كرئيس مكتب بالخارج (قناصل، جنرالات، رؤساء معاهد ثقافية)، تشغل المرأة منها ٦ مناصب (١٨,٨ في المائة).

وتدرك وزارة الخارجية الاتحادية تماما أن هذه الأرقام مازالت تقل كثيرا عن نسبة الـ ٤٠ في المائة المنصوص عليها في القانون النمساوي. ولذلك وجّهت دعوة صريحة إلى جميع الموظفين للتقدم لشغل المناصب القيادية الشاغرة. ولسوء الحظ، فإن التقاليد السابقة مازال أثرها باقيا حيث أن نصيب المرأة في الدرجات الوظيفية الأعلى في الوزارة مازالت منخفضة بصورة غير تناسبية. وسعيا لزيادة نسبة المرأة، تقوم وزارة الخارجية الاتحادية، في مناسباتها الترويجية بشأن العمل في السلك الأجنبي، بتشجيع المرأة بصفة خاصة على التقدم لدخول الخدمة في درجات أعلى. وفي عام ١٩٩٨، بلغ نصيب المتعاقبات في الخدمة في الدرجات الأعلى ٣٥ في المائة بالفعل، وبلغ نصيبهن في الخدمة الأقدم ٥٤ في المائة. ولن تكون لسياسة القبول الجديدة هذه، بطبيعة الحال، أية أصداء على التعيينات في المناصب القيادية إلا على المدى البعيد.

المادة ١٠

القضاء على التمييز ضد المرأة في التعليم

بالرغم من الاتجاهات التصاعدية الملموسة - التي تجلت منذ منتصف السبعينات - مازال مستوى تعليم النساء والفتيات دون مستواهم للرجال والأولاد.

المادة ١٠، الحروف (أ و ب و ج)

الإطار القانوني والسياسات التعليمية^(٢٣)

أُدمِجَت في النظام القانوني النمساوي الشروط الأساسية القانونية المتعلقة بإسداء المشورة الوظيفية، والقبول في الفصول الدراسية، والحصول على شهادات مغادرة المدرسة، إلخ، وذلك بغية تحقيق المساواة بين المرأة والرجل، وبالتالي فقد تم الوفاء بها من الوجهة الرسمية. بيد أنه في الممارسة العملية تصادف صعوبات خطيرة ترجع إلى حد كبير إلى نسق الإنفاذ ولكن أيضا إلى جمود المجتمع ككل (مثلاً التحيزات، والتمسك بقوالب نمطية عتيقة للأدوار، إلخ).

ولإحداث أية تغييرات على الصعيد الرسمي، يلزم إجراء تعديلات للقوانين المنظمة للتعليم بالمدارس (اللوائح، المناهج). أيضا يلزم الاضطلاع بجهود جادة لزيادة وعي الناس بالقضايا المهمة وحساسيتهم لها.

ومن بين التدابير التي اضطلعت بها وزارة التعليم الاتحادية في هذا الصدد في السنوات الأخيرة هو قيامها في السنة الدراسية ١٩٩٥/١٩٩٤ بإدخال مبدأ "المساواة بين الجنسين" كمبدأ من مبادئ التعليم في مناهج المدارس الأكاديمية والمهنية وكذلك في مناهج تدريب المدرسين (Order of Principle Number 15.510/60-Pres.3/95، رسالة دورية لوزير التعليم الاتحادي، رقم ١٩٩٥/٧٧).

وتعديل اللائحة المتعلقة بفرقة الخبراء المعنية بالمعينات التعليمية (مجلة القانون الاتحادي، الجزء الثاني، رقم ٢٤٨، ٢٩ تموز/يوليه ١٩٩٨) له أيضا أهمية أساسية في هذا الصدد. ويتعين الآن أيضا على هذه الأفرقة، لدى قيامها بتقييم الكتب المدرسية، أن تأخذ في الاعتبار "المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل والتثقيف من أجل تنمية روح العدالة عند تشكيل المجتمع".

واعتبارا من عام ١٩٩٠، تتوفر لجميع المدارس والمعلمين والهيئات الإشرافية في المدارس، وكذلك لكليات تدريب المعلمين ومؤسسات توفير التدريب المتقدم للمعلمين "ورقة إعلامية بشأن التعليم المدرسي والمساواة". وتتضمن هذه الورقة معلومات مفيدة عن الدراسات والنشرات والأحداث وعناوين الاتصال، فضلا عن عدد من المقالات بشأن القضايا المتصلة بالمدارس والمتعلقة بكل من الجنسين على حده.

(٢٣) ينطبق هذا أيضا على المادة ١٠، الحرفان (د) و (ز).

وقد بدأ في عام ١٩٩٧ تنفيذ خطة عمل ٢٠٠٠ - ٩٩ تدبيرا لتعزيز المساواة في المدارس ومراكز تعليم الكبار. وتستند هذه الخطة، التي وضعت بتكليف من الوزارة الاتحادية للتعليم والشؤون الثقافية، إلى "منهاج عمل بيجين" الذي أُعيد في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في عام ١٩٩٥، والتي تعهدت الحكومات المشاركة بتنفيذه. وتتضمن الخطة قائمة شاملة بالأهداف والتدابير التي يقصد من ورائها إحداث تغيير أساسي نحو تحقيق المساواة بين المرأة والرجل.

وتشمل التدابير الأخرى عقد دورات تدريبية متقدمة للمعلمين، وإنشاء مشاريع للتوجيه الوظيفي مع التركيز بصفة خاصة على الفتيات، بالإضافة إلى نطاق واسع من الأنشطة الإعلامية وأنشطة التوعية.

وزيادة العنف في المدرسة^(٢٤)، سواء كان حقيقيا أو متصورا، هي ظاهرة تؤثر في الفتيات والأولاد والمعلمين بدرجة أو بأخرى. وقد قامت الوزارة الاتحادية للتعليم والشؤون الثقافية بنشر مجموعة إعلامية للمعلمين لزيادة حساسيتهم تجاه هذه القضية كما تقوم بتنظيم برامج وقائية للطلاب تتاح أساسا بدعم من رابطات خاصة.

إمكانية وصول الفتيات إلى مرافق التلمذة الصناعية والتدريب المهني

من عدد المتدربين في برامج التلمذة الصناعية في عام ١٩٩٦، الذي بلغ نحو ١٢٠ ٠٠٠ متدرب، كان ٣١ في المائة منهم فقط من الإناث - وفيما بين عامي ١٩٩٠ و ١٩٩٦، انخفض نصيب الفتيات في برامج التلمذة الصناعية من ٣٤ إلى ٣١ في المائة. وإجمالا، هناك اتجاه مستمر نحو انخفاض عدد الأشخاص الذين يختارون التلمذة الصناعية: ففي الفترة ١٩٩٠/١٩٩١، اختار ٤٧,٤ في المائة من الشباب تلمذة صناعية وهم في صنفهم العاشر، وانخفضت تلك النسبة في الفترة ١٩٩٦/٩٧ إلى ٣٨,٤ في المائة (= ١٤٥ ٥١٦ متدربا في عام ١٩٩٠، مقابل ١١٩ ٩٣٢ متدربا في عام ١٩٩٦، انظر أيضا التقرير المتعلق بالتدريب المهني، ١٩٩٧).

وفي عام ١٩٩٧، لوحظ لأول مرة منذ عام ١٩٩٠ زيادة في عدد الشباب الملتحقين ببرامج التلمذة الصناعية، بالمقارنة بالسنة السابقة.

وتركيز كل من الجنسين على حدة على مهن معينة (هناك اختيار بين نحو ٢٦٠ حرفة من حرف التلمذة الصناعية) يكون ملحوظا بصفة خاصة في حالة المتدربات. ويتركز ٨٠ في المائة من المتدربات في ميادين التدريب المفضلة العشرة - والحرفة التي تختارها معظم المتدربات هي حرفة "بائعة التجزئة"، التي تتدرب عليها ٢٩ في المائة من المتدربات، تليها حرفة "مصنفة الشعر وصانعة الشعر المستعار" و "وظيفة التاجرة من المكتب" بنسبة ١٤ في المائة لكل منهما.

(٢٤) انظر أيضا التعليقات على المادتين ٢ و ٥.

وبالمقارنة، لا تتركز سوى نسبة ٥٦ في المائة من المتدربين الذكور في الحرف العشرة المفضلة للرجال، حيث تحتل حرف "ميكانيكي سيارات" و "نجار" و "كهربائي" قمة القائمة. (يختار هذه المهن نسبة تتراوح بين ٩ و ١٠ في المائة من المتدربين الذكور).

ولتحسين هذا السيناريو، بدأت دائرة سوق العمل في عام ١٩٩٥ في إيلاء مزيد من الاهتمام لحالة المراهقات وشواغلهن الخاصة عند اختيار المهنة.

وأظهر تحليل لفرص التلمذة الصناعية المتاحة المسجلة لدى دائرة سوق العمل، أن إمكانية وصول الفتيات إلى سوق التلمذة الصناعية مقيدة بدرجة أكبر من إمكانية وصول المرأة إلى سوق العمل عموماً. وفي حين يستطيع الأولاد أن يختاروا من تسعة من كل عشرة من أنواع التلمذة الصناعية المتاحة، فإن الفتيات يمكنهن الاختيار من عدد لا يزيد عن ستة من كل عشرة.

وفي ٤٠ في المائة من فرص التلمذة الصناعية المتاحة، تشترط المؤسسات صراحة متدربين من الذكور.

واستناداً إلى هذه البيانات، حددت دائرة سوق العمل الهدف السنوي لعام ١٩٩٦، وهو زيادة حصة فرص التلمذة الصناعية المحايدة فيما يتعلق بنوع الجنس الأمر الذي من شأنه أن ييسر إمكانية وصول الفتيات إلى فرص التلمذة الصناعية خارج نطاق الحرف ذات الوجهة الأنثوية تقليدياً (وهي: التجارة والنقل، والسياحة، والأعمال الكتابية، والمهن في قطاع الصحة).

وفي عام ١٩٩٦ أيضاً، نُقِّحت المنشورات التوجيهية المتعلقة بتقديم إعانات إلى فرص التلمذة الصناعية بقصد تعزيز فرص التلمذة الصناعية للفتيات في المهن غير الأنثوية تقليدياً. ويجوز للمؤسسات التي بصدد تدريب الفتيات على حرف للتلمذة الصناعية تقل نسبة تمثيل المرأة فيها عن ٤٠ في المائة، أن تطلب إعانة لكامل مدة التلمذة الصناعية.

مواصلة تطوير وإصلاح التعليم المختلط في المدارس

أصبح تعليم الفتيات والأولاد في فصول مختلطة إجراءً قياسيًّا في المدارس العامة والخاصة في جميع أنحاء النمسا. (في عام ١٩٧٥، أدرج التعليم المختلط في قانون تنظيم المدارس). وما زال نحو ٣ في المائة من مدارس النمسا تعمل بوصفها مدارس لجنس واحد فقط. ومدارس "البنات فقط" أو "البنين فقط" في النطاق المدرسي الإلزامي تكاد تكون قد أُلغيت، في حين مازال هناك عدد محدود من المدارس المهنية يعمل بذلك الأسلوب. ونحو خمس كليات تدريب المعلمين - وبخاصة كليات تدريب معلمي رياض الأطفال - متاح للفتيات فقط. وتشكل المدارس الزراعية حالة خاصة، فنسبة ٤٤ في المائة منها موجهة نحو أحد الجنسين فقط، وبخاصة نحو الفتيات.

وبالرغم من أن معظم المدارس تُعلِّم الفتيات والأولاد على السواء، فإن هذا ليس صحيحاً بنفس الدرجة بالنسبة لفرادى الموضوعات التي تُدرَّس. فصناعة النسيج والصناعات اليدوية الفنية خلال فترة التعليم الإلزامي، على سبيل المثال، لم تدخل بعد نظام التعليم المختلط. (يمكن للطلاب أن يختاروا بين صناعة النسيج والصناعات اليدوية من الصف الخامس إلى الصف الثامن). وبالرغم من أنه يمكن نظرياً للفتيات والأولاد أن يتقدموا على قدم المساواة للالتحاق بأي منهما، فإن نسبة تقل عن ١٠ في المائة من الفتيات تختار الصناعات اليدوية الفنية ولا يختار صناعات النسيج اليدوية سوى ٢ في المائة من الأولاد.

ومنذ أوائل الثمانينات ونشر أول دراسات ذات الصلة بالموضوع، تثار الشكوك بصورة متزايدة بشأن فائدة التعليم المختلط. وتركز معظم البحوث والمناقشات في هذا الصدد على العلاقات بين الفتيات والأولاد، وعلى كيفية تصور كل منهما للآخر، وكيفية تقييم الفتيات والأولاد لأنفسهم، وكيفية تقييم معلمهم لهم، وكيفية تفاعل المعلمين مع الطلاب وبالعكس. وهي تدرس المناهج الدراسية ومعينات التعليم (الكتب الدراسية بصفة خاصة) فضلاً عن تحضير الموضوع تعليمياً.

والهدف من سياسات التعليم الحالية ليس هو إعادة الفصل بين الجنسين عن طريق إلغاء التعليم المختلط وإنشاء مدارس لكل جنس على حده، وإنما الإبقاء على نظام الفصول المشتركة مع إصلاح مبدأ التعليم المختلط في حد ذاته. وبالأخذ بمبدأ "المساواة بين الجنسين" كمبدأ جديد من مبادئ التعليم - كتدبير مؤقت وفقاً للمادة ٤ من الاتفاقية - تضطلع النمسا بجهود أولية نحو إنشاء نوع جديد من التعليم المختلط يتسق مع خطة عمل عام ٢٠٠٠.

وينطوي البحث عن أشكال جديدة من التعليم المختلط كجزء من "ثقافة التعلم"، على التعامل بصورة نشطة مع الفروق بين الجنسين واحترام تلك الفروق، ومناقشتها في الفصول الدراسية. ويجب جعل شروط وآليات الإيلاف الاجتماعي حسب نوع الجنس واضحة وأن تتم معالجتها بصراحة. ويستخدم نشر الدراسات عن مشاريع المدارس التجريبية كحافز لممارسة التعليم المختلط الواعي وأيضا كحافز للمدارس لاستحداث أشكال جديدة من التعليم المختلط.

وتشمل مشاريع المدارس في هذا الصدد ضمن ما تشمل: إقامة فصل دراسي للفتيات فقط في مدرسة أكاديمية ثانوية، ومجموعات مؤلفة من أحد الجنسين فقط لبعض المواضيع، وإشراف المعلمين على المشاريع، والاضطلاع بمشاريع في المدارس والفصول بشأن القضايا الخاصة لكل من الجنسين على حده.

وقد وجد أنه عندما تمارس الفتيات قدراً أكبر من الحرية في فصول دراسية/جماعات تتألف من فتيات فقط، فإنهن يكن أكثر قدرة على تجربة الأدوار غير التقليدية. فالأدوار المتسلطة التي يقوم بها الأولاد عادة تقوم بها الفتيات الآن. وبالتالي يمكن للفتيات الآن اكتساب أنماط سلوكية خارج نطاق الأنماط السلوكية التي تعزى عادة إلى المرأة. كما أدى تقسيم الفصول الدراسية إلى تحسين ظروف التعليم للفتيات وبالتالي تحسّن أدائهن كذلك. ولاحظ المعلمون زيادة الثقة والاعتداد بالنفس في بعض الفتيات، وتكتسب الفتيات عموماً مهارات أفضل للدفاع عن النفس. ويوصى بشدة بأن يضطلع بجهود للأولاد وحدهم مع

أشخاص من الذكور الثقة على غرار هذه البرامج المخصصة للبنات وحدهن، للتقليل إلى أدنى حد ممكن مما قد ينشأ لولا ذلك من صراعات قائمة على أساس نوع الجنس.

إيقاظ اهتمامات الفتاة والمرأة بالمواضيع التقنية^(٢٥)

يتمثل أحد الاهتمامات الخاصة لـ"خطة عمل عام ٢٠٠٠" في حفز الفتاة والمرأة على إظهار قدر أكبر من الاهتمام بالتكنولوجيات الحديثة. ويعتبر "التوجيه الوظيفي"، و "الفتاة والتكنولوجيا" و "فتح آفاق وظيفية وحياتية للفتيات والأولاد" كلها جزءاً من هذا الجهد. ومازالت الفتاة والمرأة ممثلتين تمثيلاً ناقصاً بصورة ملحوظة في برامج التدريب ومجالات العمل التقنية والحرفية وذات التوجه العلمي. ومن ثم، فإن وزارة التعليم تركّز بصفة خاصة على الأنشطة الإعلامية وأنشطة زيادة الوعي وتسعى للحصول على دعم الرابطات والمبادرات من أجل تقديم المشورة والمساعدة بصورة ملموسة للفتيات. وبهذه الجهود تأمل الوزارة في مناهضة الخيارات الوظيفية غير المتوازنة التي تُجبر الفتيات على اتخاذها تحت تأثير المؤسسة الاجتماعية: فالمنشورات المتعلقة بالتوجيه الوظيفي يجري بصفة مستمرة تنقيحها وإعادة صياغتها، والأنشطة الإعلامية وأنشطة تقديم المشورة يجري تعزيزها في المناسبات الأكاديمية ومناسبات تقديم المعلومات الوظيفية.

ولزيادة نسبة الطالبات في المدارس التقنية الثانوية، تُعقد سنوياً دورات دراسية في مجالات التكنولوجيا والحواسيب والإنترنت مصممة خصيصاً للفتيات، ويضطلع بحملات لتوجيه الانتباه إلى المرأة في المهن التقنية (مثل أعلى) وتشجيع الفتاة والمرأة على التدريب للدخول في مجالات وظيفية تقنية. كما تستهدف هذه الدورات مساعدة المعلمين والمسؤولين الإداريين في المدارس والطلاب والآباء والأمهات على تنمية مزيد من الوعي بالقضايا لكي يرتابوا بصورة متزايدة في الأدوار المقبولة حسب نوع الجنس، ويقللوا من التحيزات.

ولزيادة عدد الفتيات في هذه المدارس وتحسين الظروف المتاحة لهن، سيتم وضع سلسلة من التدابير تستند إلى دراسة استقصائية بشأن "الفتاة في الكليات التقنية العالية المستوى".

المادة ١٠، الحرف (ب)

حالة المرأة في الأكاديميات والجامعات ومؤسسات التعليم العالي

يلتحق الآن بالجامعات نحو ٧٠ في المائة من الطلاب الذين اجتازوا امتحانات دخول مرحلة التعليم الجامعي. وقد ارتفعت نسبة الإناث بين طلاب الجامعات بصورة أسرع عن ارتفاع نسبة الذكور وتبلغ حالياً ٤٨ في المائة. وزاد نصيب الإناث بين الداخلين إلى الجامعة إلى ٥٨ في المائة. بيد أن نصيب المرأة أقل بدرجة ملحوظة بين خريجي الجامعات (٤٦ في المائة). ويدعم مجال التعليم السابق في المدارس العليا الميل نحو المقررات الدراسية التي تفضلها "الأنثى" أو "الذكر" عادة. وفي ميادين الدراسة التقنية

(٢٥) ينطبق هذا أيضاً على المادة ١٠، الحرفان (أ) و (هـ).

(بما في ذلك تكنولوجيا التعدين) مازالت المرأة تضطلع بدور هامشي حيث تبلغ حصتها ٢٢ في المائة فقط. ويلتحق ربع الداخلين إلى الجامعة بمناهج دراسية تقنية؛ في حين تشكل المرأة ٦ في المائة فقط من أرقام الالتحاق، وإن كانت هذه الحصة قد ارتفعت بدرجة طفيفة خلال السنوات العشر الماضية. وفي جامعة الزراعة بفيينا، تتميز حصة خريجات الجامعة بكونها مرتفعة بصفة خاصة في ميادين دراسة تخطيط وحفظ الحدائق (٦١ في المائة)، والأغذية والتكنولوجيا الحيوية (٤٥ في المائة) والزراعة (٣٦ في المائة) كما كان أكثر من ثلث خريجي الجامعة من النساء في ميدانين تقنيين هما الهندسة المعمارية (٣٦ في المائة) وتخطيط المناطق والتخطيط الإقليمي (٣٧ في المائة). بيد أن الحصة النسبية للمرأة كانت تكاد لا تذكر، أقل من ٥ في المائة، في الهندسة الميكانيكية (٢ في المائة) والهندسة الكهربائية (١ في المائة)، وهندسة العمليات (٤,٨ في المائة)، والهندسة الصناعية (١ في المائة)، والقياس من بُعد (٢,٤)، والميكانيكا الإلكترونية (صفر في المائة).

وتبذل الوزارة الاتحادية للعلوم والبحوث جهوداً قوية لتوسيع نطاق تأثير المرأة في مجال البحوث الجامعية كما تقوم في الوقت ذاته بإيلاء مزيد من الاهتمام لدعم البحوث غير الجامعية في قضايا المرأة وقضايا الحركة النسائية. وفي الثمانينات، استحدثت لهذا الغرض بالذات مهام تعليمية للبحث في قضايا المرأة، وتم تعديلها بعد ذلك ويجري الآن مواصلتها تحت عنوان "الدراسات المتعلقة بنوع الجنس".

ولكي تصبح المساواة بين المرأة والرجل حقيقة واقعة، يجب اتخاذ تدابير فعالة لرفع درجة الوعي العام بالقضية. وفي عام ١٩٩٧، بمناسبة مرور "مائة عام على الدراسات المتعلقة بالمرأة في النمسا" أنشئت جائزة الدولة المسماة "غابرييل بوساير" بالإضافة إلى جائزتين للمنجزات العلمية، تحت ذلك الاسم أيضاً. وقد منحت تلك الجوائز لأول مرة في خريف عام ١٩٩٧، وسيكرر منحها كل سنتين.

وفي كليات التدريب التقني العالي (Fachhochschulen)، التي ما برحت في ازدياد منذ إنشائها لأول مرة في عام ١٩٩٤، تتوقف الحصة النسبية للمرأة إلى حد كبير على محتوى المقررات الدراسية المتاحة. ففي مجال السياحة على سبيل المثال، تصل حصة الطالبات إلى ٦٥ في المائة، وتصل في الاقتصاد إلى ٤٢ في المائة، وتبلغ في مجال وسائط الإعلام والاتصالات السلكية واللاسلكية ٢٦ في المائة فقط، أما في المقررات الدراسية التقنية فتتخفص النسبة إلى ٨ في المائة.

وكليات تدريب المعلمين وكليات تدريب الأخصائيين الاجتماعيين والتدريب المتقدم للأخصائيين الفنيين الطبيين هي ميدان تسود فيه المرأة إلى حد بعيد جداً. وتشكل المرأة في هذه الكليات ثلاثة أرباع الطلاب، وهي نسبة ظلت دون تغيير خلال السنوات الـ ١٥ الماضية.

ونسبة نجاح الطالبات (٤٢,٣ في المائة) تقل بسبع نقاط مئوية عن نسبة نجاح الطلاب. والفروق بين الجنسين تلاحظ بصفة خاصة بين خريجي الجامعة. وتبلغ نسبة خريجات الجامعة إلى السكان ككل ٣,٣ في المائة مقابل ٦,٣ للخريجين من الرجال، وإن كان معدل التزايد بالنسبة للمرأة أعلى بدرجة ملحوظة عنه بالنسبة للرجل. وإذا أضيف الطلاب الذين يأخذون مقررات دراسية ذات صلة بالجامعة

(مثل دورات تدريب المعلمين)، فإن النسبة الناتجة بعد الزيادة لخريجي الجامعة تبلغ ٥,٢ في المائة بالنسبة للمرأة و ٧,٧ بالنسبة للرجل. وإذا أخذنا الجيل الأحدث فقط، أي الفئة العمرية من ٣٥ إلى ٣٩ سنة (التعداد الجزئي لعام ١٩٩٦)، فإن النسبة الكلية لخريجي الجامعة تبلغ ٨,٤ في المائة للمرأة و ٦,٨ في المائة. وبصفة عامة، تجاوزت نسبة المرأة نسبة الرجل (١٠,٣ في المائة و ١٠,١ في المائة على التوالي) في فئتي خريجي الجامعة وخريجي معاهد التعليم العالي.

وتعتبر مهنة التدريس مهنة أنثوية عادة. و ٦٠ في المائة من المعلمين هم من النساء. إلا أن النسبة المئوية للنساء في هيئة التدريس تختلف تبعاً لاختلاف ميادين التعليم. ففي المدارس الابتدائية والمدارس الخاصة وكليات تدريب المعلمين في مجال العلوم المنزلية وصناعة الملابس والضيقة والأشغال، تبلغ نسبة المرأة بين أعضاء هيئة التدريس ٨٠ في المائة. وتشكّل المرأة ٦٠ في المائة من هيئة التدريس في المدارس الثانوية العامة والأكاديمية، و ٤٠ في المائة في كليات تدريب المعلمين، وأقل من ٧ في المائة في الجامعات.

وفي الجامعات، زادت حصة المحاضرات المبتدئات من ١٩ في المائة إلى ٢٥ في المائة خلال السنوات الـ ١٥ الماضية، كما زادت حصة الأستاذات إلى ٤ في المائة، وهو ما يضع النمسا في ذيل قائمة جميع البلدان الأوروبية.

وفي المدارس الابتدائية، زادت حصة المرأة في المناصب القيادية من ٣٦ في المائة إلى ٤٨ في المائة خلال السنوات العشر الماضية، وفي المدارس المتخصصة من ٣٠ في المائة إلى ٤١ في المائة، وفي المدارس التجارية من ١١ في المائة إلى ١٩ في المائة. وما زال وجود المرأة نادراً عند مستوى مفتش المدارس في المناطق أو المقاطعات الاتحادية (١١,٥ في المائة و ٢٢ في المائة على التوالي).

ويترأس كليات تدريب المعلمين الرجال فقط، بالرغم من أن الطلاب الذين يعدونهم للعمل في المدارس الإلزامية معظمهم من الإناث. وفي الجامعات، تحتل المرأة مجرد ٦ في المائة من المناصب القيادية، وفي كليات الفنون تزيد حصتهن زيادة طفيفة حيث تبلغ ١١ في المائة.

وفي عام ١٩٩٠، أنشئت بموجب القوانين المنظمة للتعليم من المستوى الثالث، أفرقة دراسية معنية بقضايا المساواة في جميع الجامعات والمدارس التي لها مركز الجامعة، بغرض مناهضة التمييز على أساس نوع الجنس. وفي عام ١٩٩٥، أصبحت أول خطة للنهوض بالمرأة في الجامعات والمدارس ذات المستوى الجامعي ملزمة قانوناً. ومنذ ذلك الوقت، أصبحت المؤسسات والهيئات في الجامعات والمدارس ذات المستوى الجامعي ملزمة بالعمل على تحقيق توزيع منصف بين من توظيفهم من النساء والرجال. وتحقيقاً لهذه الغاية، استحدثت حصة نسبية جزئية وأصبحت ملزمة بالنسبة لجميع درجات الأجور والمرتبات والوظائف. وتشرف على التقيد بهذه الحصص النسبية الأفرقة الدراسية المعنية بقضايا المساواة، التي يحق لها في حالة وجود تمييز على أساس نوع الجنس في قرارات التوظيف، أن تتقدم بشكوى إلى الوزير

الاتحادي للعلوم والبحوث. ومن حقها أيضا أن تقدم طلبات إلى اللجنة الاتحادية المعنية بالمساواة. وفي عام ١٩٩٧ عدلت خطة النهوض بالمرأة لجعلها تتمشى مع التطورات الجارية في هذا الميدان.

ومنذ عام ١٩٩٨، أتيحت موارد إضافية في إطار مشروع هيرتا فيرنبيرغ الذي يهدف إلى إدماج العالقات الشابات المؤهلات تأهيلا عاليا في الشبكات العلمية بما يتيح لهن تعميق مؤهلاتهن العلمية.

وفي السنوات الأخيرة، خصصت منح لرسائل الدكتوراة وأطروحات ما بعد درجة الدكتوراة بقصد حفز المرأة على مباشرة حياة وظيفية علمية. أيضا، أنشئت في فيينا وغراتز ولينتز مراكز للتنسيق بين الجامعات لإجراء بحوث ودراسات تتصل بقضايا المرأة. والغرض من هذه المراكز، التي تمويل عن طريق الوزارة الاتحادية للعلوم والبحوث والجامعات والكليات المعنية، هو أن تعمل بوصفها نقاط للاتصال بين الطالبات والأوساط الأكاديمية.

وقد اضطلع أيضا بمشروع خاص عن "البحوث الجامعية ذات الأهمية السياسية: المرأة في مجال العلوم والبحوث".

وبغية زيادة عدد المحاضرات في المواضيع المتعلقة بالمرأة، أنشئت في عام ١٩٨٢ حصة نسبية خاصة لمهام التدريس في ميدان البحث في قضايا المرأة. ورفعت هذه الحصة النسبية إلى ٢٠٠ ساعة أسبوعيا في عام ١٩٩٠ وظلت دون تغيير منذ ذلك الوقت بالرغم من الجهود الكثيرة التي اضطلعت بها المرأة في الجامعات لزيادتها مرة أخرى.

ومنذ بدء نفاذ قانون الدراسات الجامعية في ١ آب/أغسطس ١٩٩٧، ترسّخ في جميع اللوائح المتعلقة بالجامعة مبدأ المساواة بين المرأة والرجل وكذلك المساواة في الرتبة بين البحوث المتعلقة بقضايا المرأة والدراسات المتعلقة بنوع الجنس من ناحية ومجالات البحوث الأخرى من الناحية الأخرى. والغرض من النص الوارد في المادة ٣ من قانون الدراسات الجامعية هو إضفاء الطابع المؤسسي على البحوث المتعلقة بقضايا المرأة والدراسات المتعلقة بنوع الجنس في المناهج الجامعية المزمع وضعها.

وهناك جامعة نمساوية واحدة (جامعة إنزبروك) يوجد بها منصب أستاذية لقضايا المرأة. بيد أن هناك بعض المعاهد الجامعية يوجد بها الآن منصب أستاذية زائر في مجالات معيّنة من الدراسات المتعلقة بالمرأة.

المادة ١٠، الحرفان (هـ) و (و)

نوع الجنس والتعليم المتقدم وتعليم الكبار

بصفة عامة، لا تتوفر فرصة كافية للنساء اللاتي لم يكملن تدريبهن المهني، أو يعملن في مجالات تكون احتمالات الترقى فيها ضعيفة أو عاطلات عن العمل، للاستفادة من فرصة ثانية للتعليم

لإصلاح وضعها المزعزع. ومن الواضح أنه مازال على الحكومة أن تضعل الكثير لزيادة حصة المرأة التي تختار أن تسلك هذا المسار من مسارات التعليم.

وفي أغلب الأحيان تتاح الفرصة الثانية للتعليم في مجال التدريب التقني والمهني. ويوجد في هذا القطاع ٩٤ في المائة من المدارس المخصصة للعاملين بأجر، و ٨٢ في المائة من الطلاب العاملين. وحصة المرأة في هذا النوع من التعليم آخذة في التزايد وتبلغ حالياً ٢٥ في المائة.

وتقدم وزارة التعليم الاتحادية دورات دراسية للكبار موجّهة على وجه الحصر نحو التدريب المهني المتقدم، ولكنها تقدم أيضاً دورات دراسية في مجموعة متنوعة من المواضيع تديرها مراكز تعليم الكبار، ودورات دراسية في اللغة الألمانية للأجانب، إلخ.

المادة ١٠، الحرف (ح)

تحسين الصحة والتثقيف الجنسي

يشكّل مبدأ التثقيف في الشؤون الصحية جزءاً لا يتجزأ من منهج التعليم في جميع المدارس. ولا يقتصر الغرض من ذلك على مجرد زيادة كمية مادة التعلم، بل يشمل أيضاً تحسين التنسيق وتيسير اختيار مضمون مختلف المواضيع في المناهج المدرسية بصورة هادفة (مثلاً البيولوجيا، والعلوم المنزلية والتغذية، والتربية البدنية). ونظراً لأن المدارس يمكنها اختيار مناهجها بصورة مستقلة، فإنها قد تختار تقديم موضوعات وتمارين اختيارية إضافية (Order of Principle, No.27.909/115-V/3/96، ٤ آذار/مارس ١٩٩٧، رسالة دورية للوزارة الاتحادية للتعليم والشؤون الثقافية رقم ١٩٩٧/٧).

ويستهدف التثقيف الصحي في المدارس نشر سلوك صحي المنحى تجاه الحياة، وتعزيز القدرات الفردية للطلاب، وإقامة علاقة صحية بين المدارس وبيئتها، وإنشاء هياكل اتصال فعّالة لجميع المعنيين بالحياة المدرسية، وإنتاج وثائق خطية بشأن مشاريع ابتكارية.

وأحد الجوانب الهامة لتحسين الصحة هو التثقيف الجنسي. وهذا المجال بالذات يجري تنقيحه بصفة مستمرة واستكمالاً بمعلومات جديدة. وقد أُدمج بنجاح في المخطط عدة مشاريع، مثل "الحب يتكلم" وهو نموذج مستحدث مؤخراً للتثقيف الجنسي. ويخاطب هذا المشروع بالذات الطلاب والآباء والأمهات والمعلمين على السواء، ويتألف من سلسلة من الأفرقة الدراسية، وحلقات العمل، والرحلات القصيرة، والمناقشات المدرسية. وهو يُدعّم من قِبل الوزارة الاتحادية للبيئة والشباب وشؤون الأسرة، والوزارة الاتحادية للتعليم والشؤون الثقافية، ويستهدف الإسهام في زيادة قبول مبدأ التثقيف هذا فضلاً عن تعزيز الثقة داخل الأسرة.

المادة ١١

القضاء على التمييز ضد المرأة في أماكن العمل وفي التوظيف

يشكّل الوضع غير المواتي للمرأة في سوق العمل السبب الأساسي لتأنيث الفقر. ويمكن أن يفترض عموماً أن عدم وجود فرص للقيام بنشاط بأجر، والبطالة، وعدم الحصول على مؤهلات كافية، وانخفاض الدخل من العمل هي الأسباب الأساسية للفقر. والأسر المعيشية التي تعمل فيها الأمهات تكون أقل عرضة بكثير للوقوع في براثن الفقر عن الأسر التي بها متكسب وحيد.

ووفقاً لإحصاءات ضريبة الأجر لعام ١٩٩٦، فإن نحو ٢٠ في المائة من العاملين بأجر (باستثناء المتدربين الصناعيين) حصلوا دخلاً إجمالياً معاً يقل عن ١٢ ٠٠٠ شلن نمساوي شهرياً، تقابل دخلاً سنوياً قدره ١٦٨ ٠٠٠ شلن نمساوي. بيد أن هذه الإحصاءات تشمل أيضاً الأفراد في المستوى الأدنى من التوظيف وغير المتفرغين. واستناداً إلى المقابلات التي أُجريت خلال التعداد الجزئي لعام ١٩٩٥، حُدِّدَت الدخول الصافية من ساعات العمل المعيارية: ووفقاً لهذه الحسابات، فإن نحو ١٠ في المائة من العاملين بأجر (باستثناء المتدربين الصناعيين) يحصلون على دخول صافية قدرها ١٠ ٠٠٠ شلن نمساوي شهرياً كحد أقصى من ساعات العمل المعيارية، تعادل دخلاً إجمالياً قدره ١٢ ٠٠٠ شلن نمساوي.

وهذه الدخول المنخفضة أكثر شيوعاً بكثير بين النساء: فبينما ينتمي رجل واحد فقط من بين كل أربعة رجال يقومون بأعمال غير ماهرة في مجال الزراعة والحراثة إلى فئة من يحصلون على أدنى دخل، فإن ٣٣ في المائة من العاملات بأجر، و ٤٠ في المائة من العاملات غير الماهرات، و ٢٥ في المائة من الموظفات الكتابيات اللاتي يقمن بمهام مساعدة، و ٢٠ في المائة من الموظفات العاملات بمرتب في أعمال تتطلب مهارة متوسطة يقعن في فئة أدنى دخل.

وتشير مقارنة الدخول الصافية الوسيطة المعدلة حسب وقت العمل والمفصّلة حسب المؤهلات الوظيفية ونوع الجنس استناداً إلى التعداد الجزئي لعام ١٩٩٥، إلى أن الدخول الأعلى للرجال تختلف اختلافًا واسعاً في الفئات الوظيفية المختلفة:

الجدول ١

الدخول الصافية للأفراد

النسبة المئوية للرجال ذوي الدخل الأعلى	النساء	الرجال	الفئة الوظيفية
٣٤	١١ ١٠٠	١٤ ٩٠٠	العاملون بأجر
٤١	١٤ ٠٠٠	١٩ ٧٠٠	العاملون بمرتب
٧	١٦ ١٠٠	١٧ ٢٠٠	الموظفون المدنيون
٢٢	١٣ ٣٠٠	١٦ ٢٠٠	مجموع عدد الأشخاص العاملين بأجر

المصدر : Sozialbericht (التقرير الاجتماعي، التعداد الجزئي لعام ١٩٩٥، الصفحة ١٧١).

وقد تقلّصت تفاوتات الدخل بين الرجل والمرأة عموماً في أوائل الثمانينات، ثم زادت بعد ذلك حتى عام ١٩٩١، وانخفضت مرة ثانية في الفترة من ١٩٩١ إلى ١٩٩٥. وبالرغم من أن تفاوتات الدخل بين العاملين بأجر والعاملات بأجر قلت، فإنها أصبحت أكثر وضوحاً في فئتي العاملين بمرتب والموظفين المدنيين. وتبيّن البيانات التي جمعتها الاتحاد النمساوي لمؤسسات التأمين الاجتماعي أن الرقم الوسيط لدخل الرجل غير المعدّل وفقاً لساعات العمل يتجاوز الرقم المقابل للمرأة بنسبة ٤٥ في المائة. وقد حصل نحو ١٠ في المائة من جميع العاملين بأجر والعاملين بمرتب (باستثناء المتدربين الصناعيين) أي ٢٧٩ ٥٠٠ رجل و ٥٩ ٤٠٠ امرأة في عام ١٩٩٦ دخولا تتجاوز الحد الأقصى لأساس الاقتطاعات المتعلقة باشتراكات التأمين الاجتماعي.

وخلال الفترة المرجعية، اتسعت أيضاً بدرجة كبيرة تفاوتات الدخل فيما بين النساء، وإن كانت بدرجة أقل من تفاوتات الدخل بين الرجل والمرأة.

وإذا أُخذ العمل على أساس عدم التفرغ في الاعتبار، فإن نسبة الـ ٤٥ في المائة السالفة الذكر الخاصة بارتفاع مستويات الدخل للرجل تقل إلى ٢٩ في المائة. وتشكل النسبة الأعلى من النساء العاملات على أساس عدم التفرغ نحو ثلث تفاوت الدخل بين الجنسين إذا عُدّ الحساب ليراعي العمل على أساس عدم التفرغ.

وفي عام ١٩٩٧، كان هناك ٤٩٨ ٠٠٠ شخصا يعملون على أساس عدم التفرغ. وكان من بين هؤلاء ٤١٢ ٠٠٠ امرأة. (وهذا يقابل زيادة بنسبة ٥ في المائة من العاملين على أساس عدم التفرغ خلال سنة واحدة). وفي عام ١٩٩٧، كان ١٤ في المائة في المتوسط من السكان العاملين يعمل على أساس عدم التفرغ.

وكان الرجال العاملون على أساس عدم التفرغ يشكلون نسبة ٤ في المائة والنساء نسبة ٢٨ في المائة من القوى العاملة الفعّالة. وفي فئة العاملات بأجر والعاملات بمرتب، كانت الحصة ٣٠ في المائة، وبالنسبة للعاملات بأجر كانت الحصة ٢٥ في المائة. وكانت الأغلبية الساحقة من النساء (٢٦٣ ٠٠٠) يعملن ساعات عمل عادية تتراوح بين ١٢ و ٢٤ ساعة في الأسبوع. وكانت ٢٢٠ ٠٠٠ امرأة يعملن من ٢٥ إلى ٣٥ ساعة في الأسبوع، و ٥٦ ٠٠٠ امرأة تعملن فترة تصل إلى ١١ ساعة عمل في الأسبوع.

ويشكل أسلوب مرونة ساعات العمل وسيلة فعّالة لتخفيف ما يقع على المرأة من ضغوط نتيجة لأعباء عملها المتعددة ولمساعدتها على التوفيق بين مسؤوليات العمل والالتزامات الأسرية، كما تسهم هذه الترتيبات إسهاما كبيرا في إشراك الرجل في رعاية أسرته.

وقد بلغت النسبة الكلية للعاملين بأجر الذين عملوا في إطار ترتيبات مرونة ساعات العمل ٢٠ في المائة لكل من الرجل والمرأة. وفي فئة العاملين بمرتب، استفادت نسبة ٢٦ في المائة من الرجال والنساء من ترتيبات مرونة ساعات العمل، وذلك مقابل نسبة ٢٠ في المائة للموظفين المدنيين و ١١ في المائة للعاملين بأجر.

وكانت نسبة ٢٢ في المائة من السكان العاملين (٢٤ في المائة من النساء و ٢١ في المائة من الرجال) يعملون في عطلات نهاية الأسبوع بصفة مستمرة أو منتظمة أو موسمية. وكانت نسبة ٧ في المائة من النساء يعملن يوم السبت صباحا، وذلك مقابل مجرد ٤ في المائة للرجال. وفي فئة العاملين بأجر والعاملين بمرتب، كان ١٦ في المائة من الرجال و ١٨ في المائة من النساء يعملون في عطلات نهاية الأسبوع.

وفي الفترة من ١٩٩٥ إلى ١٩٩٧، زاد العمل على أساس النوبات. وعلى وجه الخصوص، ارتفع عدد النساء اللاتي يعملن على أساس النوبات بنسبة ١٢ في المائة في حين ارتفع ذلك العدد بالنسبة للرجال بمجرد ١,٥ في المائة خلال الفترة المرجعية.

ويعطي تحليل السكان العاملين حسب القطاع الصورة التالية: في عام ١٩٩٧، كان من بين الأفراد العاملين في النمسا وعدد هم ٣,٦ ملايين شخص، ٦,٩ في المائة يعملون في مجال الزراعة والحراجة؛ و ٢٩,٧ في المائة يعملون في القطاع الثانوي، و ٦٣,٤ في المائة في القطاع الثالث. أما حصص المرأة، التي كانت تقليديا تَظهر فروقا كبيرة، فهي ٤٨,٨ في المائة في الزراعة، و ٢١,٥ في المائة في القطاع الثانوي و ٥٣,٣ في المائة في القطاع الثالث.

وفي النمسا، يشكل العاملون لحساب أنفسهم حصة نسبتها ١١ في المائة من إجمالي القوى العاملة، وهي تقل إلى حد ما عن المتوسط للاتحاد الأوروبي وهو ١٥ في المائة. وفي عامي ١٩٩٦ و ١٩٩٧، ارتفع عدد العاملين لحساب أنفسهم (ومنهم من يساعدون أفراد الأسرة) بنسبة ٠,١ في المائة إلى ٧٠٠ ٥٠٠ شخص. وفي حين انخفضت نسبة العاملين لحساب أنفسهم في مجال الزراعة والحراجة، فإنها ارتفعت في الصناعة والتجارة والخدمات، ويرجع ذلك أساسا إلى زيادة حصة النساء العاملات لحساب أنفسهن. ومن

إجمالي عدد العاملين لحساب أنفسهم في النمسا، يبلغ عدد النساء نحو ١٠٠ ٢٠٩ امرأة (انظر Statistische Nachrichten (النشرة الإحصائية، ١٩٩٨/٦، الصفحة ٥/٤)).

وبالرغم من أن المستوى التعليمي للمرأة كان تقليدياً أقل من المستوى التعليمي للرجل، فإن المرأة التي تتساوى خلفيتها التعليمية مع الخلفية التعليمية لنظرائها من الرجال تحصّل دخلاً أقل بكثير، كما يتبيّن من الجدول أدناه. ولأسباب ديموغرافية، فإن المستوى التعليمي للمرأة آخذ في التقارب تدريجياً مع المستوى التعليمي للرجل. وقد أكملت نسبة ٤١,٣ في المائة من النمساويات تعليمهن الإلزامي دون الحصول على أي تعليم آخر، وذلك مقابل مجرد ٢٥,٣ في المائة بالنسبة للرجل. ومن الناحية الأخرى، فإن ٤٤,٦ في المائة من جميع الرجال النمساويين أكملوا برنامجاً للتلمذة الصناعية ولم يواصلوا تعليمهم، مقابل ٢٦,٤ في المائة للمرأة.

الجدول ٢

الدخول الصافية الوسيطة للأشخاص العاملين بأجر

أعلى مستوى من التعليم النظامي حَقَّق	الرجال	النساء	النسبة المئوية للرجال ذوي الدخل الأعلى
تعليم إلزامي بدون تلمذة صناعية	١٤ ٥٠٠	١١ ٦٠٠	٢٥
تعليم إلزامي وتلمذة صناعية	١٥ ٥٠٠	١٢ ٤٠٠	٢٥
مدارس مهنية من المستوى المتوسط	١٧ ٥٠٠	١٤ ٧٠٠	١٩
مدارس أكاديمية من المستوى المتوسط	١٧ ٩٠٠	١٥ ٤٠٠	١٦
مدارس مهنية من المستوى العالي	٢٠ ٠٠٠	١٦ ٣٠٠	٣١
دورة دراسية لمدة سنة واحدة لخريجي المدارس الثانوية، دورة دراسية في العلوم التقنية	٢١ ١٠٠	١٧ ٣٠٠	٢٢
مؤسسات التعليم العالي	٢١ ٤٠٠	١٨ ٠٠٠	١٩
الجامعات والكليات	٢٣ ٠٠٠	١٩ ٥٠٠	١٨
المجموع	١٦ ٢٠٠	١٣ ٣٠٠	٢٢

المصدر: Sozialbericht (التقرير الاجتماعي، ١٩٩٧، الصفحة ١٧٠).

وتمثل الأمهات الوحيدات فئة من الأشخاص في القوى العاملة معرضة لاحتتمالات عالية بصورة غير تناسبية للعيش دون خط الفقر. وفي عام ١٩٩٤، كان معدل الفقر في الأسر المعيشية التي يرعاها أحد الوالدين فقط ١٢ في المائة ولذلك فإنه كان ضعف المعدل لمجموع السكان. (في عام ١٩٩٤، كان الأشخاص الذين يبلغ دخلهم المرجح بالنسبة للفرد أقل من ٧ ٥٠٠ شلن نمساوي، وهو ٥٠ في المائة من متوسط دخل الفرد من القوى العاملة) يصنّفون على أنهم منكوبون بالفقر وكانوا يعانون من قيود ملحوظة في مجالات محورية من حياتهم).

ويعيش ما يقرب من ٦٠ في المائة من الفقراء في أسر معيشية يعولها عاملون بأجر أو بمرتب، ونحو ٢٠ في المائة في أسر معيشية لأفراد متعطلين عن العمل، و ١٧ في المائة في أسر معيشية لأشخاص أو مزارعين يشتغلون لحساب أنفسهم. وفي فئة العاملين بأجر وبمرتب، يكون خطر التعرض للفقراء أكثر وضوحاً في حالة العمال غير المهرة، يليهم من يعملون بمرتب دون مؤهلات أخرى. ويشكّل العمال المساعدون وغير المهرة أكثر من ٦٠ في المائة والعاملون بمرتب دون مؤهلات أخرى ٢٦ في المائة من الفقراء العاملين بأجر.

ونظراً لأن استحقاقات المعاشات التقاعدية تتوقف بالدرجة الأولى على مستوى الدخل المحصّل وطول فترة التغطية بالتأمين الاجتماعي، فإنه توجد فجوة واسعة تتعلق بنوع الجنس في مستويات استحقاقات التقاعد (بفضل قانون إصلاح المعاشات التقاعدية لعام ١٩٩٣، تحسّبت الفترات التي قطعت خلالها المرأة عملها لرعاية الأطفال إلى حد كبير عند حساب استحقاقاتها في المعاش التقاعدي وبالتالي لم يعد يترتب عليها خفض ملحوظ في مستويات الاستحقاقات). ويبلغ متوسط معاش كبر السن للرجال (باستثناء العلاوات والبدلات) بموجب النظم القانونية للمعاشات التقاعدية ٤٥٧ ١٤ شلنًا نمساويًا في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، في حين يصل الرقم بالنسبة للمرأة إلى مجرد ٣٦٨ ٨ شلنًا نمساويًا. (في عام ١٩٩٧، كان نحو ٨٠ في المائة من جميع استحقاقات التقاعد أقل من ٥٠٠ ١٤ شلنًا نمساويًا، وكان ١٥ في المائة من تلك الاستحقاقات تتراوح بين ٥٠٠ ١٤ و ٢١ ٠٠٠ شلنًا نمساويًا، وكان ٥ في المائة فقط من المتقاعدين يحصلون على استحقاقات تتراوح بين ٢١ ٠٠٠ شلنًا نمساويًا والحد الأقصى وهو ٥٤٠ ٢٨ شلنًا نمساويًا).

وبلغ متوسط معاش كبر السن (بدون العلاوات والبدلات) للعاملين بأجر من الذكور الذين يتقاضون معاشات لأول مرة في عام ١٩٩٧، ٩٥٩ ١٠ شلنًا نمساويًا والرقم المقابل للعاملين بمرتب من الذكور ٩٤١ ١٩ شلنًا نمساويًا. أما بالنسبة للمرأة، فكانت الأرقام هي ٤٦٨ ٦ شلنًا نمساويًا للعاملات بأجر، و ٦٠٩ ١٢ شلنًا نمساويًا للعاملات بمرتب (Sozialbericht) (التقرير الاجتماعي، ١٩٩٧).

ومعظم سياسات سوق العمل المتعلقة بالمرأة يجري تصورها ومتابعتها وتمويلها عن طريق خدمات سوق العمل النمساوية.

وبموجب ولاية عامة، يقع على المكاتب الفرعية التابعة لخدمات سوق العمل النمساوية التزام وفقاً للبنـد ٣١ (٣) من قانون خدمات سوق العمل النمساوية "باستخدام الأموال بما يؤدي إلى مناهضة تجزئة سوق العمل حسب نوع الجنس ومكافحة التمييز ضد المرأة فيه".

وتسهم خدمات سوق العمل في تحقيق هدف مساواة المرأة عن طريق سياستها المتعلقة بسوق العمل، التي تشكل إطاراً يجري فيه إعداد وتنفيذ تدابير محددة للنهوض بالمرأة. وتركّز السياسة أساساً على تعزيز ما يلي:

- تكافؤ الفرص للفتاة في اختيار المهنة أو الوظيفة وفي تدريبها على عملها في المستقبل
- تكافؤ الفرص للمرأة عن طريق رفع مهاراتها
- تكافؤ الفرص للمرأة التي تسعى إلى الدخول إلى سوق العمل
- التدابير التي تتيح للمرأة والرجل إمكانية التوفيق بين مسؤوليات العمل والواجبات الأسرية بصورة أيسر.

وتشكّل البرامج المخصصة للمرأة التي ترغب في العودة إلى سوق العمل أداة هامة لتحقيق هذه الأهداف. ففي عام ١٩٩٦، خُصّصت أموال في الميزانية مجموعها ١٨ مليون شلن نمساوي لاتخاذ تدابير إضافية للنهوض بالمرأة، وفي عام ١٩٩٧ أُتيح مبلغ ١٠٠ مليون شلن نمساوي لهذا الغرض. وفي حين تركّز الاهتمام الأساسي في عام ١٩٩٦ على توسيع نطاق الخيارات المتاحة للفئة المستهدفة (في تلك السنة، حصلت ٣ ٥٠٠ امرأة تقريبا على دعم لتيسير إعادة دمجهن في دنيا العمل)، فإن الجهود تركّزت في عام ١٩٩٧ على رفع المهارات وبرامج التوظيف.

وبغية تشجيع مساواة المرأة في سوق العمل فيفرادى المجالات التي تشملها خدمات سوق العمل النمساوية، تزوّد جميع المكاتب الفرعية في المقاطعات والأقاليم بخبيرات في قضايا سياسات سوق العمل المتصلة بالمرأة. وتتمثل مسؤولياتهن في مساعدة تلك الخدمات على تخطيط التدابير التي تستهدف تلبية احتياجات المرأة، وتطوير تلك التدابير وتنفيذها.

ونظرا لأن المرأة تتأثر بشدة بصفة خاصة بمشاكل سوق العمل، (في عام ١٩٩٨ تجاوز معدل البطالة بين النساء بدرجة ملموسة مرة أخرى معدلها بين الرجال)^(٢٦) ستشرع الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة وحماية المستهلك في اتخاذ تدابير محددة لتحسين قابلية المرأة للتوظيف. وبناء على مبادرة من الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة، يجري حاليا إنشاء صندوق للتدريب المهني للمرأة. وهذا الصندوق، الذي يُمَوَّل من ميزانية وزارة شؤون المرأة، سيعمل بالتعاون مع الشركات المعنية على تحسين التدريب المهني المتاح للمرأة التي لا تتمتع بمهارات كافية واستحداث نماذج ابتكارية لوقت العمل ملائمة للأسرة.

المادة ١١، رقم ١، الحرف (أ)

تأمين حق المرأة في العمل: بغية تأمين حق المرأة في العمل، تنتهج النمسا نهجا يقوم على عدة عوامل ويتضمن تدابير وبرامج ملائمة من حيث جانبي العرض والطلب.

(٢٦) النساء ٧,٥ في المائة؛ الرجال ٦,٩ في المائة (طريقة الحساب الوطنية).

وفي ١٥ نيسان/أبريل ١٩٩٨، اعتمدت الحكومة الاتحادية النمساوية "خطة العمل الوطنية للعمالة" كخطوة أساسية في هذا الاتجاه. ويشكل تكافؤ الفرص للمرأة والرجل عنصرا حيويا في هذه الخطة التي تشكل في الوقت ذاته جزءا لا يتجزأ من السياسات الأخرى، مثل تدابير رفع المهارات. وهي تتضمن مسارات محددة لكل هدف من الأهداف المحددة في المادة ١١ (انظر أدناه).

ونهج مراعاة منظور الجنس في أوجه النشاط الرئيسية، الذي اختارته الحكومة الاتحادية والمحدد في خطة العمل الوطنية للعمالة، سيُطبَّق بصفة خاصة في ميادين سياسات سوق العمل النشطة، والتدريب الأساسي والإضافي وبدء الأعمال التجارية. وفي الوقت ذاته، ستتخذ تدابير محددة من أجل النهوض بالمرأة، تهدف إلى إنشاء فرص متكافئة للمرأة والرجل. وترى اللجنة الأوروبية أن هذا النهج يعتبر نهجا مثاليا ويشار إليه بوصفه أحد أفضل تدابير الممارسات العشرة في مشروع "تقرير العمالة المشترك". (التقرير الثاني بشأن تنفيذ خطة العمل النمساوية للعمالة).

وتشكل التدابير التي تستهدف تعزيز العمل على أساس عدم التفرغ في القطاع العام عنصرا حيويا في الحملات الرامية إلى القضاء على تفاوتات الدخل بين المرأة والرجل. والأحكام القانونية السارية حتى الآن والتي تنظم العمل على أساس عدم التفرغ أكثر تقدما عنها في القطاع الخاص. فالموظفات في الخدمة المدنية، على سبيل المثال، يتمتعن بحق قانوني في العمل على أساس عدم التفرغ إلى أن يبدأ أطفالهن المدرسة.

وتنص الحملة المتعلقة بالعمل على أساس عدم التفرغ التي بدأتها الحكومة الاتحادية في صيف عام ١٩٩٨ بناءً على مبادرة من الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة بالتعاون مع وزير الدولة بوزارة المالية على توفير معلومات شاملة في شكل نشرة بشأن مختلف خيارات العمل على أساس عدم التفرغ المتاحة للموظفين المدنيين. وعلاوة على ذلك، استحدثت الحكومة الاتحادية في حزيران/يونيه ١٩٩٨ تسهيلات جديدة لتعيين موظفين لكي يحلوا محل الموظفين الاتحاديين العاملين على أساس عدم التفرغ. وبالرغم من القيود العامة المفروضة على التعيين، يمكن للوكالات الاتحادية أن تعيّن موظفين لكي يحلوا محل الموظفين الاتحاديين الذين يرغبون في العمل على أساس عدم التفرغ.

وقد اتخذت مبادرات هامة أخرى في ميادين التدريب الأساسي والإضافي والمتقدم بهدف رفع مهارات الباحثات عن عمل المتعطلات وذلك على حساب المؤسسات النسائية الإقليمية، وإقامة هياكل إقليمية ابتكارية للتدريب مصممة خصيصا للمرأة، وتمويل الرابطات التي لا تستهدف الربح والتي تدعم الجهود التي تبذلها المرأة للعودة إلى سوق العمل أو إنشاء أعمال تجارية خاصة بها^(٢٧)، وتدابير حفز

(٢٧) هذه تشمل "AQUA"، و "NOWA - شبكة التدريب المهني"، ومركز سيدات الأعمال". ويجدر بالذكر أيضا في هذا الصدد المشروع المسمى "إعداد المرأة لأخذ دور القيادة" الذي يهدف إلى تنفيذ "برنامج العمل الرابع للاتحاد الأوروبي لتحقيق تكافؤ الفرص للمرأة والرجل" (١٩٩٦ - ٢٠٠٠). وبرنامج "إدارة المساواة" (Managing E Quality) يستهدف توعية الشركات بقضايا المساواة. وبرنامج "الفتاة قادرة على أن تفعل أكثر مما تظن" (كان عنوانه أصلا "الإبنة قادرة على أن تفعل أكثر مما تظن") يستهدف تيسير إمكانية وصول الفتاة إلى الحرف المكتسبة عن طريق التلمذة الصناعية والتي كان يغلب عليها الذكور في السابق. وبالإضافة إلى ذلك، يقوم عدد من الوزارات النمساوية بتنظيم حلقات دراسية ومؤتمرات شتى تعالج بالتحديد المنظور المتعلق بعمل المرأة في المستقبل، ولاسيما بصدد التكنولوجيات الجديدة والتوفيق بين مسؤوليات العمل والواجبات الأسرية.

المؤسسات على مختلف المستويات لوضع خطط للنهوض بالمرأة^(٢٨).

وفي أيار/مايو ١٩٩٩، اعتمدت الحكومة الاتحادية النمساوية خطة العمل الوطنية للعمال لعام ١٩٩٩ التي تنص على تنفيذ عدد من التدابير التي ستزيد من تعزيز تكافؤ الفرص للمرأة. وعلاوة على ذلك، حدّد مبدأ مراعاة منظور الجنس في أوجه النشاط الرئيسية بوصفه مبدأً توجيهياً مستقلاً بذاته، وهو ما يعني أنه سيتم في المستقبل تحليل جميع تدابير سياسة العمالة لمعرفة أثرها على حالة سوق العمل للمرأة وتوخي تحسينها.

المادة ١١، رقم ١، الحرف (ب)

تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة

أسفر التعديل الرابع للقانون المتعلق بالمساواة في المعاملة (مجلة القانون الاتحادي، رقم ١٩٩٨/٤٤) الذي دخل حيّز النفاذ في ١ أيار/مايو ١٩٩٨، عن إجراء تحسينات في إنفاذ القانون المتعلق بالمساواة في المعاملة عن طريق مكاتب أمينة المظالم لقضايا المساواة في المعاملة ولجنة المساواة في المعاملة. وقد تحققت هذه التحسينات أساساً عن طريق إنشاء مكاتب إقليمية، وتحديد الحقائق التي تشكّل تحرشاً جنسياً بمزيد من التفصيل، ووضع نظام داخلي^(٢٩).

والسمة البارزة في هذا التعديل هي إضفاء الطابع الإقليمي على مكتب أمينة المظالم لقضايا المساواة في المعاملة عن طريق إنشاء مكاتب إقليمية لمسؤول المظالم. وقد أنشئ أول مكتب إقليمي لمسؤول المظالم لقضايا المساواة في المعاملة بموجب نظام صادر عن المستشار الاتحادي في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨. وهذا المكتب مسؤول عن المقاطعات الاتحادية تايرويل، وفورارلبيرغ وسالزبورغ، وهو يقع في انزبروك، تايرويل. والهدف من هذا النظام هو تيسير إنفاذ إجراءات الشكاوى القانونية القائمة في الأقاليم ذات الصلة.

وبالإضافة إلى ذلك، يقرر التعديل أن التحرش الجنسي من جانب طرف ثالث، مثل زميل أو عميل، يشكل تمييزاً، حتى في حالة اتخاذ رب العمل لإجراء تصحيحي.

وعلاوة على ذلك، يعطي التعديل مؤشرات واضحة تتعلق بالجوانب الإجرائية، وبخاصة المتعلقة ببرد تكاليف السفر والإقامة والطعام للأشخاص الذين يدلون بالشهادة ويحدد الفترات التي يمكن خلالها التقدم بالمطالبات بموجب قانون المساواة في المعاملة.

(٢٨) تتضمن أيضاً خطة العمل الوطنية للعمال اقتراحات لتغيير الحظر المفروض على عمل المرأة ليلاً، انظر المادة ١١، رقم ١، الحرف (و).

(٢٩) انظر فقرات المادة ٢، رقم ٢، الحروف من (ب) إلى (و) (المساواة في المعاملة في القطاع الخاص).

المادة ١١، رقم ١، الحرف (د)

رفع مستوى تعليم المرأة وإمكانية زيادة دخلها

وفقا للالتماس الذي قدمته المرأة لإجراء استفتاء، استحدثت مجلة القانون الاتحادي ١، رقم ٧٠، ١٩٩٨، خيار قيام المرأة بالاضطلاع بنشاط بأجر بصفة مؤقتة خلال فترة إجازة الأمومة، كما هو محدد في قانون حماية الأمومة والقانون المتعلق بإجازة الأبوة، تتجاوز مستويات التغاضي.

ومنذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، أصبح من المسموح به منح إجازة تعليمية عملا بالبند ١١ من تعديل قانون عقود العمل. كما يمكن الاتفاق على منح الإجازة التعليمية بعد فترة إجازة الأبوة وفقا لقانون حماية الأمومة والقانون المتعلق بإجازة الأبوة. بيد أن ذلك مرهون بشرط أساسي هو أن يكون العمل قد دام بالفعل لفترة ثلاث سنوات وأنه اتفق على أن تستمر الإجازة التعليمية لمدة ستة أشهر على الأقل بحد أقصى قدره سنة واحدة. ومن الجدير بالذكر أنه خلال فترة الإجازة التعليمية، لا تسري الحماية من الفصل عملا بقانون حماية الأمومة والقانون المتعلق بإجازة الأبوة. وإذا استطاع أي شخص أن يثبت أنه يقوم بمواصلة التدريب فإن من حقه أن يحصل على استحقاقات مواصلة التدريب (انظر البند ٢٦، الفقرة ١، رقم ١، الحرف ١ من قانون التأمين ضد البطالة). وأسفر تعديل قانون عقود العمل الذي بدأ نفاذه في ١٦ أيار/مايو ١٩٩٨ عن مزيد من التحسين في حالة المرأة العاملة^(٣٠).

المادة ١١، رقم ١، الحرف (هـ)

استحقاقات البطالة ومدفوعات الإعانة

منذ عام ١٩٨٠، ارتفع العدد الكلي للأشخاص المتأثرين بالبطالة ارتفاعا كبيرا، حيث بلغ ٧٠٥ ٠٠٠ شخص في عام ١٩٩٧، منهم ٢٩٤ ٠٠٠ امرأة. وبعد أن حدث تقارب في معدلي البطالة للمرأة والرجل في النصف الأول من التسعينات، استمر معدل البطالة بين الإناث في الارتفاع خلال السنوات القليلة الماضية في حين ظل ذلك المعدل ثابتا بالنسبة للرجال. وتستمر البطالة بين النساء فترات زمنية أطول (١٣٢ يوما مقابل ١١٥ يوما بالنسبة للرجال). وفي حين ظل عدد الرجال الذين يحصلون على استحقاقات البطالة دون تغيير على مدى السنوات القليلة الماضية، وانخفض العدد في حالة النساء بدرجة طفيفة، تشير مدفوعات الإعانة لكل من المرأة والرجل إلى حدوث زيادة كبيرة. ففي عام ١٩٩٧، حصلت نسبة ٨٨,٣ في المائة من المتعطلات المسجلات إما على استحقاقات بطالة أو مدفوعات إعانة، وذلك مقابل نسبة ٩٣,٣ في المائة من الرجال المسجلين بلا عمل.

وبلغت استحقاقات البطالة الوسيطة ٣٠٠ ٧ شلن نمساوي شهريا بالنسبة للمرأة و ٧٠٠ ٩ شلن نمساوي للرجل. ويمكن عزو هذه الفروق أساسا إلى انخفاض دخل المرأة، الذي يستخدم كأساس للتقدير عند تحديد استحقاقات البطالة. ومع ذلك، فإن انخفاض أساس التقدير للمرأة يرجع أيضا إلى ارتفاع نسبة النساء العاملات على أساس عدم التفرغ.

(٣٠) التعليقات على المادة ٢، الحروف من (ب) إلى (و) (النهوض بالمرأة أثناء العمل بالشركة).

ونظرا لأن دخول أفراد الأسرة الذين يعيشون في نفس الأسر المعيشية تدخل في حساب دخل الأسرة، فإن مدفوعات الإعانة تكون أقل بكثير من استحقاقات البطالة. وعلى غرار استحقاقات البطالة، توجد تفاوتات كبيرة بين الجنسين: ففي حين بلغت مدفوعات الإعانة الوسيطة للمرأة ٣٠٠ ٦ شلن نمساوي، حصل الرجل على ٨٠٠٠ شلن نمساوي. وفي عام ١٩٩٧، كان من المتعين على نسبة ٣٠ في المائة من متلقيات المعونة أن يكتفين بمبلغ ٩٠٠ ٤ شلن نمساوي شهريا كحد أقصى، وكان أقل من ثلث المتلقيات يحصلن على مبالغ تتجاوز ٥٠٠ ٧ شلن نمساوي.

الجدول ٣

اتجاهات البطالة بين النساء والرجال (١٩٩٦ - ١٩٩٨)

المتعطلات والمتعطلون عن العمل المسجلون		
الرجال	النساء	
١٢٨ ٠٢٥	١٠٢ ٤٨٢	١٩٩٦
١٢٨ ٥٨٠	١٠٤ ٧٦٨	١٩٩٧
١٢٩ ٤٢٩	١٠٨ ٣٦٥	١٩٩٨

المتلقون لاستحقاقات البطالة		
الرجال	النساء	
٧٤ ٤٣٢	٤٩ ٥٨٣	١٩٩٦
٧٧ ٦٩١	٤٩ ٣٣٠	١٩٩٧
٧٢ ٣٩٩	٤٨ ٨٣٦	١٩٩٨

المتلقون لمدفوعات الإعانة		
الرجال	النساء	
٣٥ ٦٠٨	٣٥ ٧٠٨	١٩٩٦
٤٠ ٩٦٤	٤١ ١٨٤	١٩٩٧
٤٨ ٤٤٠	٤٦ ٠٣٩	١٩٩٨

الإعانة الطارئة

منذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠، أصبح من حق المرأة المتزوجة التي لديها أطفال والتي لا يحصل زوجها على أي دخل أو يحصل على دخل منخفض جدا أن تتلقى مدفوعات إعانة طارئة. وينطبق هذا الحكم أيضا على الرجل المتزوج الذي لديه أطفال، والذي تنازلت زوجته عن حقها في الإعانة الطارئة. ومنذ ٤ نيسان/أبريل ١٩٩٨، أصبح من حق غير النمساويات أيضا أن يحصلن على إعانة طارئة بنفس الشروط مثل الرعايا النمساويين. (قبل ذلك التاريخ، كان يلزم أن تكون المرأة غير النمساوية حائزة على تصريح عمل على نطاق الدولة لكي تنطبق عليها شروط تلقي إعانة طارئة).

المعاشات التقاعدية

في عام ١٩٩٦، أصدرت الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة وحماية المستهلك أمر تكليف بإجراء دراسة بشأن موضوع "طرق جديدة لإقرار استحقاقات تقاعدية مستقلة للمرأة". ولم تقتصر الدراسة على تقييم نظام المعاشات التقاعدية الحالي المتعلق بكبر السن والموجّه نحو العمل التقليدي للرجل وأنماط الحياة، بل تم تحديد أهداف نظام جديد وعادل للمعاشات التقاعدية للشيخوخة.

واقترحت نماذج مستدامة لإصلاح النظام مع إيلاء الاعتبار الواجب لمجموعة واسعة التنوع من سياقات حياة المرأة، وتم تحليلها لمعرفة إمكانات تمويلها وعدالة توزيعها، وقورنت ببعضها. وفي وقت لاحق، أُجريت مناقشة مكثفة بهدف تجنب الفقر في مرحلة الشيخوخة عن طريق كفالة توفير مستوى معيشي ملائم للمرأة بصورة مستقلة عن شركائها أو حالتها الزوجية.

وفي عام ١٩٩٧، شرعت الحكومة الاتحادية في إجراء إصلاح شامل لنظام المعاشات التقاعدية يولي الاعتبار الواجب في بعض المجالات على الأقل لتاريخ حياة المرأة بالذات بهدف تحسين استحقاقات المرأة في مدفوعات المعاش التقاعدي. وتتضمن مجموعة الإصلاح هذه، في جملة أمور، الأحكام التالية:

- تُحسب فترات الانقطاع عن الحياة العملية لرعاية الأطفال (لغاية ٤ سنوات لكل طفل) ضمن استحقاقات المعاش التقاعدي بحيث تُقصر الفترات التي تكون المرأة خلالها غير متمتعة بتغطية كاملة بالتأمين الاجتماعي. وبموجب هذا النظام، ستُرجّح بدرجة أكبر فترات الانقطاع لرعاية الأطفال اعتبارا من سنة ٢٠٠٠ فصاعدا عند تحديد قاعدة تقدير المعاشات التقاعدية.
- يمكن للأشخاص الذين يتخلون عن العمل لأنهم يتعين عليهم القيام برعاية أفراد من الأسرة بحاجة إلى الرعاية - والغالبية العظمى من هؤلاء هم من النساء - أن يختاروا استمرار التغطية بالتأمين الاجتماعي بدفع الاشتراكات بشروط ميسرة.

وبمناسبة السنة الدولية للمسنين، عقدت الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة وحماية المستهلك مؤتمرا بشأن موضوع "شبيبة المرأة" دُعيت إليه المرأة والخبراء. وبذلك عولجت لأول مرة في النمسا قضية كيفية التعامل مع الكبر في السن من وجهة نظر المرأة بالتحديد. واستنادا إلى هذه المبادرة التي نجحت نجاحا

عظيما والتي قُوِّبَت باهتمام كبير من جانب عامة الجمهور ووسائل الإعلام، تم التخطيط للاضطلاع بمزيد من الأنشطة (حلقات دراسية متعددة) لهذه الفئة المستهدفة (النساء بعد سن الخمسين) وسيتم تكثيفها في المستقبل.

توسيع نطاق التغطية بالتأمين الاجتماعي

في بداية عام ١٩٩٤، بدأ تنفيذ الالتزام بتسجيل الأشخاص العاملين في المستوى الأدنى من التوظيف (أي الأفراد الذين لا تتجاوز دخولهم ٨٣٠ ٣ شلنا نمساويا (السنة المرجعية ١٩٩٨)). ومنذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، أصبح الأشخاص الذين يحصلون على دخلين أو أكثر من المستوى الأدنى من التوظيف يتمتعون بتغطية كاملة بالتأمين الاجتماعي إذا كان إجمالي هذه الدخول لا يتجاوز "عتبة التفاضلي". أما العاملون بأجر أو بمرتب في المستوى الأدنى من التوظيف الذين لا تتجاوز دخولهم "عتبة التفاضلي" فأمامهم خيار اتخاذ تأمين اجتماعي طوعي.

وعلى مدى السنوات القليلة الماضية، ظهرت أنواع جديدة من التبعية في ميدان العمل الحر أو العمل لحساب الذات (مثل العمل عن بُعد في البيت، عقود العمل الزائف) تؤثر بالدرجة الأولى على المرأة. ولا يتمتع هؤلاء الأشخاص المشتغلون لحساب أنفسهم بحرية تنظيم وقتهم بناء على اختيارهم الشخصي ولا توجد أمامهم فرصة لتحقيق أرباح. ووُضِعَ لهذه الفئة مصطلح "المشتغلون لحساب أنفسهم التابعون". ويشغل هؤلاء الأفراد عادة لعميل واحد فقط، ولذلك فإنهم لا يعرضون خدماتهم في السوق، ولا يشغلون آخرين، وليس لديهم أي رأس مال، ولا تتجاوز دخولهم الصافية الأجور الصافية التي تدفع عن العمل المماثل.

وقد نص قانون التكيّف الهيكلي لعام ١٩٩٦ على إدراج فئة العاملين لأنفسهم في نظام التأمين الاجتماعي استنادا إلى مبدأ التضامن. وبإتاحة نظام التأمين الاجتماعي النمساوي لهذه الفئة أيضا، اتخذت خطوة أولى نحو إنشاء نظام شامل للتأمين الاجتماعي. والتعديلات ٥٤ و ٥٥ لقانون التأمين الاجتماعي العام والتعديلات ٢٢ و ٢٣ للقانون المنظم للتأمين الاجتماعي للمؤسسات التجارية ومؤسسات الأعمال، إذ تأخذ في الاعتبار قرار المجلس الوطني E 24-NR/XX.GP الذي يدعو إلى ضرورة أن تُدرج بصورة شاملة وعادلة في نظام التأمين الاجتماعي جميع الدخول المتأتية من النشاط المأجور، تتضمن تعاريف واضحة لمصطلحي العاملين بأجر والعاملين بمرتب، وإعادة تعريف مصطلح العامل لنفسه، وحكم يقضي بأن يغطي نظام التأمين القانوني "المشتغل لحساب نفسه الجديد".

المادة ١١، رقم ١، الحرف (و)

تدابير مكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل

لجنة المساواة في المعاملة مكلفة بمهمة التعامل مع حالات التحرش الجنسي. ووفقا لقانون المساواة في المعاملة، يحدث التحرش الجنسي إذا لوحظ في مكان العمل "سلوك يتصل بالمجال الجنسي، يمس الكرامة الشخصية ويكون غير مرغوب فيه أو غير ملائم أو مستهجن للشخص المعرّض له". وتشير البيانات التجريبية إلى أن المرأة التي تكون غير مستعدة لقبول التحرش الجنسي تكون معرضة بصفة خاصة لخطر فقدان وظيفتها. وتشكّل التدابير الوقائية المتخذة من جانب أرباب العمل فضلا عن إجراءات الحماية

الأقوى بموجب قانون العمل نهجاً مباشراً (مثل الحماية من الفصل خلال فترة معينة، منح حق التقدم بشكوى، لحماية المرأة من الاتهامات المضادة، فرض حظر بموجب القانون على ممارسة أرباب العمل والرؤساء للتمييز بعد تقديم شكوى). ويكاد لا يحدث أي تمييز عندما ينهى العمل وإذا حدث، تكون المرأة عموماً قد تعرضت في السابق لتحرش جنسي.

العمل الليلي

نظراً لأن المفاوضات المتعلقة بوضع قانون عام محايد من حيث نوع الجنس بشأن العمل الليلي قد أخفقت في التوصل إلى الاتفاق المأمول فيه، اعتمد ترتيب انتقالي. ولذلك فإنه اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، سُمح بالتنازل عن الحظر المفروض على عمل المرأة الليلي، كما يمكن النص على ذلك تحديداً في الاتفاقات الجماعية، بشرط أن يكون العاملون سواء إناثاً أو ذكوراً مشمولين بنطاق الاتفاق وأن يتفق على ترتيبات تعويضية ملائمة (مثل منح علاوات مقابل الوقت، والعطلات الإضافية، والمزيد من فترات الراحة، وتوفير وسائل انتقال ملائمة، إلخ). وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون من حق الأفراد الذين يقومون بعمل ليلي أن يتحولوا إلى عمل آخر إذا ما استطاعوا أن يثبتوا أن العمل الليلي يشكل خطراً على صحتهم. وبالإضافة إلى ذلك، فإن العمل الليلي لا يمكن أن يفرض على العاملين بل يجب أن يتفق عليه بين رب العمل والموظف.

وفي الوقت ذاته أُبرمت سلسلة من الاتفاقات الجماعية من هذا القبيل، مثلاً في صناعة أشغال المعادن، وفي التعدين، وفي تجهيز اللدائن، وفي صناعة السكر، وفي صناعات الأغذية والأغذية شبه الكمالية والتبغ، وفي صناعة الأشغال الخشبية، وللمخابز الكبيرة، وللمربي وبائعي الزهور، وأعمال طب الأسنان، ومكتبات أشرطة الفيديو.

وقد أبدت النمسا تحفظاً على المادة ١١ المتعلقة بالعمل الليلي الذي تقوم به المرأة. ولا يمكن سحب هذا التحفظ إلا بعد أن يُرفع تماماً الحظر المفروض على قيام المرأة بعمل ليلي.

المادة ١١، رقم ٢، الحرف (أ)

تيسير التوفيق بين مسؤوليات العمل والالتزامات الأسرية

بدءاً من آذار/مارس ١٩٩٩، تعطى الوزارات الاتحادية التي يرأسها وزراء اشتراكيين ديمقراطيين أولوية عند منح العقود العامة إلى الشركات التي تدعم بنشاط النهوض بالمرأة أو تساعد على التوفيق بين مسؤوليات العمل والالتزامات الأسرية^(٣١).

(٣١) انظر أيضاً التعليقات على المادة ٢، الحروف من (ب) إلى (و) بشأن المشتريات العامة كوسيلة للنهوض بالمرأة.

وبغية تيسير الجمع بين المسؤوليات الأسرية ومسؤوليات العمل، عززت الوزارة الاتحادية للبيئة والشباب وشؤون الأسرة تعاونها مع مجتمع الأعمال، من أجل وضع مشاريع نموذجية مشتركة لتشكيل

دنيا العمل تأخذ احتياجات الأسرة بعين الاعتبار. "والدراسة النمساوية المسمّاة الأسرة والعمل تحذو حذو مفهوم للولايات المتحدة هو "دليل الملاءمة للأسرة" الذي استحدثه معهد نيويورك للأسرة والعمل". وقيس هذا الدليل مدى مراعاة الشركات للاحتياجات الأسرية. وفي الوقت ذاته، أصبح هذا الدليل في الولايات المتحدة معترفاً به على نطاق واسع بوصفه أداة لتجديد السياسات المتعلقة بالموارد البشرية. وعن طريق الدراسة المسمّاة "الأسرة والعمل" يجري تقييم درجة ملاءمة المؤسسات للأسرة استناداً إلى مجموعة شاملة من المعايير (ترتيبات وقت العمل، أماكن العمل، تنظيم العمل) وبارامترات الإدارة.

وهذا المشروع، الذي يشمل عشر شركات رائدة، بدأ فيه في النمسا في آذار/مارس ١٩٩٨. وشهادة الدراسة صالحة لمدة ثلاث سنوات، تُجرى بعدها دراسة ثانية. وقد انتهت المرحلة التجريبية في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨ وأُنجزت بمنح الشهادات الأساسية. وقد أبدت الشركات اهتماماً كبيراً بالاشتراك في هذه الدراسة.

ويقدّم مشروع "إدارة المساواة" (Managing-E-Quality) المساعدة إلىفرادى المؤسسات ويسعى إلى تحقيق الأهداف الأساسية المتمثلة في توعية عامة الجمهور بضرورة تغيير الهياكل التنظيمية بحيث تتيح إمكانية التوفيق بصورة أيسر بين واجبات العمل والواجبات الأسرية، وبخاصة للرجل، وإعداد برامج فعّالة داخل الشركات لتحقيق هذا الهدف. ومن المأمول فيه أن تسفر هذه الجهود عن زيادة الفرص المتاحة للمرأة لتحقيق إمكانية متكافئة للوصول إلى أسواق العمل وضمان توفير عمل مستقر لها، فضلاً عن احتمالات للتطور. ويعلّق هذا المشروع أهمية خاصة على تغيير النموذج المتصل بالسياسات المتعلقة بالمرأة من حيث أنه يجب أن يُنظر إلى الرجل بوصفه مشاركاً في المسؤولية عن النظام القائم لتقسيم العمل في مجتمع اليوم.

ويعالج المشروع بصفة خاصة فئة الموظفين الإداريين المستهدفة في المنظمات العامة والخاصة، والرجال الذين لديهم موارد كبيرة، والنساء اللاتي يتخذن قرارات بشأن تنمية الموارد البشرية وظروف العمل. وبالإضافة إلى ذلك، فإن المشروع يهدف إلى استمالة وتوعية وإقناع المدربين العاملين مع المنظمات والمرافق التعليمية، وممثلي الموظفين وغيرهم من الأفراد الذين يحتلون مواقع رئيسية في المنظمات، والذين يضطلعون بالمسؤولية عن تنفيذ تلك التدابير.

المادة ١١، رقم ٢، الحرف (ب)

إجازة الوالدية

يعطي قانون استحقاقات إجازة الوالدية، الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩، فرصة إما للأب أو للأم لأخذ إجازة والدية، وبموجب قانون تمديد إجازة الوالدية، الذي دخل حيز النفاذ في ١ تموز/يوليه ١٩٩٠، تم تمديد فترة إجازة الوالدية بسنة واحدة.

وخلال إجازة الوالدية، تحصل الأم أو الأب على استحقاقات إجازة الوالدية التي بلغت ١٨٥,٥ شلناً نمساوياً في اليوم في عام ١٩٩٩. وبالنسبة للأطفال المولودين في ١ تموز/يوليه ١٩٩٦ أو بعد ذلك، لا تدفع

استحقاقات إجازة الوالدية لغاية عيد الميلاد الثاني للطفل إلا إذا تقاسم الوالدان الإجازة. أما إذا أخذ إجازة الوالدية أحد الوالدين فقط، فإن استحقاقات إجازة الوالدية تدفع إلى أن يصل سن الطفل ١٨ شهرا.

وخيار العمل ساعات مخفضة الذي يطبق بالتساوي على الوالدين البيولوجيين أو المتبنين أو الكفيلين للمواليد والرضع، يمثل أداة اجتماعية - سياسية هامة مُعرّفة في قانون حماية الأمومة وفي القانون المتعلق بإجازة الأبوة و سن في قانون العمل الترادفي لعام ١٩٩٢. وأثناء المفاوضات المتعلقة بـ"مجموعة قواعد المعاملة المتساوية" نوقش موضوع إنشاء استحقاق قانوني للعمل على أساس عدم التفرغ لوالدي المواليد وصغار الرضع وكذلك تمديد إجازة الوالدية حتى عيد الميلاد السادس للطفل. وبالإضافة إلى المطالبة بزيادة مرونة نظام إجازة الأبوة للعاملين على أساس عدم التفرغ، فإن هذه القضايا تمثل المجالات الرئيسية للسياسات المتصلة بالمرأة فيما يتعلق بتنفيذ المنشور التوجيهي المتعلق بإجازة الوالدية.

ويتمثل أحد الأهداف الهامة الأخرى في إعطاء الأشخاص الذين يكونون في إجازة والدية خيارات للحصول على دخل إضافي. وكان من المستحيل أصلا أن تكسب المرأة أموالا نثرية وهي في إجازة أمومة. وبموجب القانون المتعلق بتمديد إجازة الوالدية، أصبحت المرأة الآن لديها خيار أن تعمل في المستوى الأدنى من التوظيف خلال فترة إجازة الوالدية. بيد أن المشكلة استمرت حيث أنه إذا تم تجاوز "العتبة الزهيدة" لمدة وجيزة، فإن استحقاقات إجازة الوالدية تتوقف طوال تلك الأشهر. لذلك حثت حملة استفتاء المرأة^(٣٢) على تخفيف هذه القاعدة الصارمة. ومنذ أيار/مايو ١٩٩٨، أصبح في مقدور المرأة أن تمارس أنشطة بأجر تحصل منها على دخل يتجاوز (وقتها فقط) "العتبة الزهيدة". وبهذا الترتيب، يمكن مساعدة المرأة العاملة التي تكون في إجازة والدية على العودة إلى دخول سوق العمل.

ولأغراض تنفيذ المنشور التوجيهي المتعلق بإجازة الوالدية (96/34/EC) والتدابير الواردة في خطة العمل الوطنية للعمال، طُرحت في عام ١٩٩٩ "مجموعة الأسرة الصغيرة" التي أدخلت تحسينات تعطي للوالدين قدرا أكبر من المرونة في تنظيم إجازة الوالدية. وسيبدأ العمل بهذه الترتيبات في سنة ٢٠٠٠. والعناصر الرئيسية في الترتيبات الجديدة هي منح حق مستقل للأب في أن يأخذ إجازة والدية، وإعطاء خيارٍ للأمهات والآباء في أخذ إجازة والدية بالتناوب حتى عيد الميلاد السابع للطفل، وإعطاء الأمهات والآباء إمكانية ليس فقط لتقاسم إجازة الوالدية بل لتغييرها حتى عيد الميلاد الثاني للطفل مرتين.

(٣٢) انظر التعليقات على المادة ٧.

المادة ١١، رقم ٢، الحرف (ج)

مرافق رعاية الأطفال

تعد إمكانية الوصول إلى مرافق رعاية الطفل شرطا أساسيا لمكافحة التمييز ضد المرأة في سوق العمل.

وفي الفترة ١٩٩٨/١٩٩٧ كانت كل دور الحضانة تقريبا مفتوحة طوال اليوم دون إنقطاع. ومن بين دور الحضانة (العامة والخاصة) التي يبلغ عددها ٤٣٤ دارا، كانت ٤٢٧ دارا مفتوحة طوال اليوم بينما تعتبر السبعة المتبقية مرافق لرعاية الأطفال نصف اليوم. ومن بين رياض الأطفال التي يبلغ مجموعها ٥٥٣، لا يبقى مفتوحا طوال اليوم سوى ٧٩٦ مدرسة فقط (أي ٦١ في المائة). وهناك ١٠٤٥ مدرسة تعمل نصف اليوم، و ٦٤٦ مدرسة تغلق أبوابها وقت الغداء. أما العدد المتبقي من مدارس رياض الأطفال وعددها ٦٦ فيجري تشغيلها على أساس موسمي. والحالة حرجية في مدن ستيريا، وفورارلبيرغ، وتايرول: حيث تفتح طوال اليوم ودون إنقطاع مجرد ٢١ في المائة من مدارس رياض الأطفال في ستيريا، و ٨ في المائة في تايرول، و ٧ في المائة في فورارلبيرغ. وعلى نطاق النمسا بأسرها، لا تقدم خدمات رعاية الأطفال يومي السبت والأحد سوى في ٣٣ مدرسة من مدارس رياض الأطفال (أي ٧,٠ في المائة). وفي النمسا السفلى، لا توجد أي مدرسة روضة أطفال تقدم خدمات رعاية الأطفال في عطلة نهاية الأسبوع (يوجد في بورغنلاند، وكارينثيا، والنمسا العليا، وسالزبورغ مدرسة واحدة على الأقل من مدارس رياض الأطفال تظل مفتوحة في عطلات نهاية الأسبوع). (انظر OSTAT: دور الحضانة، ومدارس رياض الأطفال ومراكز الرعاية النهارية في الفترة المرجعية ١٩٩٨/١٩٩٧، الصفحة ٨٣).

وفي عام ١٩٩٧، اعتمدت الحكومة الاتحادية والمقاطعات الاتحادية مبلغاً قدره ١,٢ بليون شلن نمساوي لتوسيع نطاق مرافق رعاية الأطفال في النمسا، أتاحت إمكانية إنشاء ما يقرب من ١٩ ٠٠٠ مكانا جديدا للأطفال أكثر من ٨٠ في المائة منها مخصص للفئة العمرية من ٣ إلى ٦ سنوات، أي في مدارس رياض الأطفال. وفي الوقت ذاته، أسفر هذا التوسع عن إنشاء نحو ٢ ٠٠٠ فرصة عمل إضافية، ولاسيما للمرأة.

وفي عام ١٩٩٩، خصصت الحكومة الاتحادية والمقاطعات الاتحادية مبلغ ١,٢ بليون شلن نمساوي آخر لإنشاء أماكن جديدة لرعاية الأطفال توجد حاجة ماسة إليها. وبالنظر إلى الطلب الحالي على مرافق رعاية الأطفال في النمسا، ستستخدم هذه الأموال أساسا لإنشاء مرافق لرعاية الأطفال دون سن الثالثة ولتلاميذ المدارس. وسيكون هناك تركيز خاص على المرونة لكي يمكن تلبية الطلب الحالي على خدمات رعاية الأطفال ولإتاحة الفرصة للآباء والأمهات للتوفيق بين أعمالهم وحياتهم الأسرية.

وبالإضافة إلى ذلك، تدعم الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة وحماية المستهلك المشاريع التي تهدف إلى إضفاء الطابع المهني على القائمين على رعاية الأطفال وخلق فرص عمل لهم، مثل مشروع "سندريلا" الانتقالي، الذي يُضطلع به في إطار مبادرة الاتحاد الأوروبي "العمل الآن" بتمويل مشترك من دائرة سوق العمل النمساوية. ويتولى مشروع "سندريلا" استحداث وتحليل نهج جديدة لإصلاح تدريب القائمين على رعاية الأطفال ووضع نظم جديدة توفر للقائمين على رعاية الأطفال حماية أفضل بموجب التشريعات

العملية والاجتماعية. وفي الوقت ذاته، أعدت بصورة تفصيلية الملامح الأساسية لوظيفة القائمين على رعاية الأطفال والأسر الكفيلة، ومناهج تدريبية لهم.

وعلاوة على ذلك، استحدثت تعديل قانون العمل والتأمين الاجتماعي لعام ١٩٩٧ خياراً للأشخاص الذين يتعين عليهم رعاية أفراد الأسرة، بأن يتفقوا مع أرباب أعمالهم على تخفيض عدد ساعات العمل العادية^(٣٣).

ومابرحت دائرة سوق العمل تقوم منذ عام ١٩٨٨ بمنح بدل لرعاية الأطفال للنساء والرجال الذين تكون دخولهم الأسرية منخفضة والذين يعتزمون إما العمل أو حضور دورة دراسية تنظمها دائرة سوق العمل. وفي عام ١٩٩٧، رُفِعَ مستوى بدل رعاية الأطفال. وفي هذه السنة، استحق هذا البدل ما مجموعه ٨٣٩ ١٤ شخصاً وشكلت المرأة ٥٦٠ ١٤ من هؤلاء المستفيدين.

المادة ١١، رقم ٢، الحرف (د)

خلال تنفيذ المنشور التوجيهي لحماية الأمومة (92/85/EEC) أُقر تعديل قانون حماية الأمومة لعام ١٩٩٥ الذي استحدث أحكاماً أكثر صرامة بشأن الحظر المفروض على تشغيل الحوامل ونظاماً لتقييم المخاطر الصحية التي تتعرض لها الحوامل في مكان العمل. وعلاوة على ذلك، يجري حالياً النظر في فرض حظر على تشغيل الأمهات اللاتي يمارسن الرضاعة الطبيعية^(٣٤).

المادة ١٢

القضاء على التمييز ضد المرأة في قطاع الصحة

المادة ١٢، رقم ١

ترتيبات جديدة لوقت العمل في المستشفيات

في عام ١٩٩٧، أُقر قانون لتنظيم ساعات العمل في المستشفيات استحدث بموجبه نظام موحد لوقت العمل لجميع موظفي الصحة العاملين في المستشفيات. ومن خلال هذا القانون، تم تخفيض وقت العمل وقدره ١٠٠ ساعة أسبوعياً مع استمرار نوبة العمل لمدة تصل إلى ٧٢ ساعة والعمل في نوبات ليلية تصل إلى ١٧ ليلة في الشهر، وهو أمر كان شائعاً لغاية ذلك الوقت في بعض المستشفيات التابعة للدولة، إلى جدول زمني مقبول من وجهة النظر الطبية المهنية.

(٣٣) انظر التعليقات على المادة ٥، الحرف (ب).

(٣٤) انظر التعليقات على المادة ٤، رقم ٢.

وهذا الترتيب الجديد يفيد المرأة بوجه خاص، حيث أنها مازالت تشكل أغلبية هيئة التمريض والمساعدة الطبية، إلخ. ونصيب المرأة بين أطباء أخذ في الزيادة، لا في المستشفيات فحسب، بالرغم من أن الطبيبات مازالت نسبتهن لا تتجاوز ثلث العدد الكلي من الأطباء الممارسين في النمسا. وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، كان هناك ٣٠٥ ١١ طبيبات من بين الأطباء الممارسين وعددهم ٧٢٠ ٣٢ طبيبا.

تحسين الصحة

يستند هذا المجال أساساً إلى هيكل لامركزي يحتل مكاناً هاماً في القطاع الصحي النمساوي. وقد بدأ في آذار/مارس ١٩٩٨ نفاذ القانون الاتحادي المنظم للتدابير والمبادرات المتعلقة بتحسين الصحة وتوفير المعلومات عنها (قانون تحسين الصحة). وبموجب هذا القانون تتاح مبالغ إضافية قدرها ١٠٠ مليون شلن نمساوي لتنفيذ "مبادرة تحسين الصحة". وأنشئ صندوق "نحو تحسين صحة النمسا" وأسندت إليه مهمة الإدارة المالية. ويدعم الصندوق الأنشطة ذات الوجهة العملية والدراسات العلمية ذات الصلة فضلاً عن الجهود المبذولة للربط الشبكي على أساس مفهوم كلي للصحة.

وبإنشاء الشبكات النمساوية المعنونة "مدارس تحسين الصحة"، و "المدن النمساوية الصحية"، و "تحسين الصحة في الشركات"، و "مستشفيات تحسين الصحة"، أقيمت في النمسا هياكل أساسية مستدامة لتحسين الصحة.

وتأتي هذه التدابير جزئياً كنتيجة لتعاون النمسا مع منظمة الصحة العالمية والاتحاد الأوروبي وأسهمت في تكافؤ الفرص في قطاع الصحة. واليوم، تؤخذ الاحتياجات الصحية الكلية للمرأة بعين الاعتبار إلى مدى أكبر من ذي قبل. ويولى اهتمام خاص لفئات محددة، مثل صغار الفتيات، والمرأة بعد انقطاع الطمث، والمرأة من غير رعايا النمسا. ويقدم المشروع النموذجي لمنظمة الصحة العالمية المسمى WPG - "المرأة - الوالدان - الفتاة" مجموعة واسعة النطاق من الدورات الدراسية، وحلقات العمل، والتوجيه العملي، وخدمات المشورة. وفي عام ١٩٩٩، سيفتتح مركز ثانٍ في مستشفى كيزر - فرانز - جوزيف في جنوب فيينا، بالإضافة إلى مركز صحي تابع لمشروع "المرأة - الوالدان - الفتاة" في مستشفى سيملفيس لأمراض النساء، الذي حصل على جائزة الصحة من منظمة الصحة العالمية.

فيروس نقص المناعة البشرية - متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز): الوقاية والعلاج

في نهاية عام ١٩٩٨، كانت هناك ٨٨٧ حالة من حالات الإصابة بالإيدز مسجلة في النمسا. ومنذ ذلك الحين، توفي من هذا العدد ١٩٤ ١ شخصاً. وتمشيا مع الاتجاه السائد على الصعيد الدولي، وصل عدد حالات الإيدز الجديدة إلى الذروة في عام ١٩٩٣ ولكنه انخفض منذ ذلك الوقت. وفي حين كانت هناك ٢٠٣ حالة جديدة مسجلة في عام ١٩٩٥، انخفض هذا الرقم إلى ٩١ حالة (وفقاً للبيانات الأولية) في عام ١٩٩٨. وانخفض أيضاً معدل الوفيات انخفاضاً كبيراً بفضل تحسن وسائل العلاج. وكانت نسبة النساء التي كان تحليل فيروس نقص المناعة البشرية لهن موجبة ١٩,٦ في المائة في عام ١٩٩٨.

ومنذ بدء نفاذ القانون المتعلق بالإيدز، يتعين على البغايا أن تجتزن اختباراً للإيدز كل ثلاثة أشهر. وسيلزم أن تركز الوقاية الفعالة على "الزبائن" لمنع هؤلاء من طلب ممارسات جنسية عالية المخاطر (من البغايا السريات، على سبيل المثال) أو ممارسة الجنس بدون رفال، مما يسهم في نشر الإصابة. وتجري في الوقت الحالي زيادة توسيع نطاق برنامج الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية - الإيدز فيما يتعلق بالبغايا، مع البدء في تنفيذ مشاريع محددة في المقاطعات الاتحادية.

الإخصاب في أنابيب

ينظم القانون المتعلق بالطب الإنجابي الذي أصبح نافذاً في عام ١٩٩٢ الإنجاب عن طريق المساعدة الطبية ويتضمن أحكاماً تتعلق بالموافقة على التبرع والمشورة وحفظ السجلات، واستخدام وحفظ السائل المنوي والبويضات والبويضات القادرة على النمو.

وإلى الآن، لا تقوم صناديق التأمين الصحي التابعة للدولة برد تكاليف الإخصاب في الأنابيب. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، سيبدأ نفاذ قانون ينص على إنشاء صندوق بموجب القانون العام للمشاركة في تمويل الإخصاب في الأنابيب. وفي الحالات التي تفي بمعايير الاستحقاق، سيغطي هذا الصندوق ٧٠ في المائة من تكاليف العلاج. ويمكن أن تقوم المقاطعات أو الحكومات المحلية بتمويل نسبة الـ ٣٠ في المائة المتبقية. ومن حق الأفراد المطالبة برد تكاليف أربع عمليات للإخصاب في الأنابيب كحد أقصى تؤدي إلى حمل واحد شريطة ألا تكون المرأة قد تجاوزت عيد ميلادها الأربعين والرجل عيد ميلاده الخمسين.

المادة ١٢، رقم ٢

الرعاية الطبية للأمهات والأطفال

اضطلع طوال فترة الإبلاغ بجهود موجهة نحو تحسين الرعاية الطبية للحوامل والمواليد وصغار الرضع. ويكفل نظام الفحص الطبي المنصوص عليه في "بطاقة الأم والطفل" والذي بدأ العمل به في عام ١٩٧٤ توفير الرعاية الطبية الأساسية أثناء الحمل وخلال السنوات الأولى من عمر الطفل. وحتى نهاية عام ١٩٩٦، كان يتعين إجراء الفحوص المطلوبة في بطاقة الأم والطفل لكي تحصل الأم على منحة أعلى عند الولادة وقدرها ١٥ ٠٠٠ شلن نمساوي. واعتباراً من عام ١٩٩٧، استعيز عن هذا الترتيب بمنحة بطاقة الأم والطفل وقدرها ٢ ٠٠٠ شلن نمساوي لا تدفع إلا إذا قامت المرأة الحامل بإجراء جميع الفحوص المطلوبة وفحص طفلها عدة مرات لغاية عيد ميلاده الأول؛ وبالإضافة إلى ذلك، من الجدير بالذكر أن المنحة تتباين تبعاً لفئات الدخل^(٣٥).

(٣٥) تعطى منحة بطاقة الأم والطفل للأسر التي لا يتجاوز مجموع دخلها السنوي ٥٠٤ ٠٠٠ شلن نمساوي أو ٦٢٧,١١ يورو.

وبفضل الفحوص المنصوص عليها في بطاقة الأم والطفل، انخفضت بدرجة ملموسة وفيات الرضع من ٢٣,٥ في المائة في عام ١٩٧٤ إلى ٤,٧ في المائة في عام ١٩٩٧. وخلال الفترة ذاتها، انخفض أيضاً معدل وفيات الأمهات في الأسابيع التي تعقب الولادة من ١٩,٥ إلى ٢,٤ حالة وفاة لكل ١٠٠ ٠٠٠ من المواليد الأحياء.

المادة ١٣

القضاء على التمييز ضد المرأة في مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية الأخرى

المادة ١٣، الحرف (أ)تقديم الدعم إلى الأسر

بغية رد جزء من تكاليف تنشئة الأطفال إلى الأسر، يمنح بدل أسري عن كل طفل. ويدفع البديل من صندوق معادلة الأعباء الأسرية إلى أن يصل الطفل عيد ميلاده التاسع عشر أو في حالة البطالة، عيد ميلاده الحادي والعشرين، وإذا واصل الشاب أو الشابة دراسات ممتدة، يستمر دفع البديل لغاية عيد الميلاد السادس والعشرين.

ونتيجة للإصلاح الضريبي، تمت في المرحلة الأولى التي تبدأ في عام ١٩٩٩، زيادة البديل الأسري بمبلغ ١٢٥ شلنًا نمساويًا شهريًا لكل طفل في جميع النطاقات العمرية، كما زيد البديل الضريبي للأطفال المعالين بمبلغ ١٢٥ شلنًا نمساويًا في الشهر لكل طفل. واعتبارًا من عام ٢٠٠٠، سيتم رفع المستحقات الأسرية مرة أخرى. ومبلغ البديل الضريبي الذي يدفع عن الأطفال المعالين موحد بالنسبة لجميع الأطفال، ويصل إلى ٧٠٠ شلنًا نمساويًا. واعتبارًا من سنة ٢٠٠٠ فصاعدًا، سيطبق نظام تباين البدلات الضريبية، حسب عدد الأطفال في الأسرة، على البدلات الأسرية، ولن يطبق بعد ذلك على البديل الضريبي للأطفال المعالين. وبذلك تزيد الاستحقاقات الأسرية بمبلغ ٣ ٠٠٠ شلنًا نمساويًا في عام ١٩٩٩، وستزداد بمبلغ ٦ ٠٠٠ شلنًا نمساويًا لكل طفل سنويًا. واعتبارًا من سنة ٢٠٠٠ ستبلغ الاستحقاقات الأسرية ٢ ١٥٠ شلنًا نمساويًا للطفل الأول في الفئة العمرية ٠ - ١٠، و ٢ ٣٢٥ شلنًا نمساويًا للطفل الثاني، و ٢ ٥٠٠ شلنًا نمساويًا للطفل الثالث وما بعده. وبالنسبة للأطفال في الفئة العمرية ١٠ - ١٩، يمنح مبلغ إضافي قدره ٢٥٠ شلنًا نمساويًا، وبالنسبة للأطفال بعد ميلادهم التاسع عشر إلى عيد ميلادهم السادس والعشرين يضاف مبلغ ٣٠٠ شلنًا نمساويًا آخر. وهذا الإصلاح لنظام ضرائب الأسرة الذي أتاح للأسر مبالغ إضافية مجموعها ١٢ بليون شلنًا نمساويًا، أجري استجابة لقرار من المحكمة الدستورية النمساوية جاء فيه أن الإنجاب ليس مجرد مسألة خاصة تتعلق بأسلوب الحياة أو تقوم على أساس قرار شخصي بتحمل المخاطر.

وقد رفع من ٢ ٠٠٠ شلنًا نمساويًا إلى ٥ ٠٠٠ شلنًا نمساويًا الحد الأقصى للإعانة الضريبية الممنوحة للمتكسبين الوحيدين^(٣٦) (التي تمنح فقط للأسر التي لديها طفل واحد على الأقل) أو الحد الأقصى للإعانة الضريبية الممنوحة للمتكسبين الوحيدين في شكل ضريبة سلبية.

المادة ١٣، الحرف (ب)إجراءات تخفيف عبء الدين

استُحدث في أوائل عام ١٩٩٥ نظام سداد الديون للأشخاص العاديين بهدف منح الأشخاص العاديين المثقلين بشدة بالديون إعفاءً من الدين المتبقي بعد إنقضاء فترة معينة أو بعد سداد نسبة دنيا من الدين. وكان من المأمول أصلاً أن يساعد هذا الحكم الجديد المرأة التي ليس لها أي دخل أو ممتلكات على تسوية

ديونها التي تعاقد عليها زوجها والتي قامت فيها بدور الضامن. إلا أن الخبرة الأولية أظهرت أن المرأة خصوصاً التي تكون حالتها قريبة من خط الفقر تكون غالباً غير قادرة على الوفاء بشروط تقديم طلب التخفيف من عبء الدين.

لذلك فقد أعطى تعديل قانون حماية المستهلك لعام ١٩٩٧ للقضاة حق ممارسة سلطاتهم التقديرية عند التعامل مع الضمانات الشخصية المقدمة للحصول على عقود القروض. وبموجب الترتيب الجديد، يمكن للقضاة بناءً على تقديرهم أن يخفضوا المبلغ المطلوب سداً أو منح إعفاء كامل من الدين في الحالات التي تكون فيها النسبة بين مستوى المديونية وقدرة الشخص المعني على السداد مجحفة بشكل ظاهر. وبالإضافة إلى ذلك، فُرض على المُقرضين التزام بتقديم معلومات أكثر تفصيلاً بشأن شروط القروض التي يحصل عليها الزوجان.

(٣٦) يمكن أن يُدفع البديل الضريبي وقدره ٥ ٠٠٠ شلن نمساوي للمتكسبين الوحيدين إلى دافعي الضرائب الذين مضى على زواجهم أكثر من ستة أشهر في السنة التقويمية ذات الصلة والذين لم ينفصلوا بصفة دائمة عن أزواجهم، أو الخاضعين لمسؤوليات ضريبية غير محدودة، أو الذين يعيشون مع شريك لمدة تزيد على ستة أشهر في كل سنة تقويمية ولديهم طفل واحد على الأقل، يحصل أحد الشريكين من أجله على بدل أسري. ولا يضيع حق المطالبة بإعانة ضريبية للمتكسبين الوحيدين إذا كان الزوج يكسب مبلغاً أقصاه ٣٠ ٠٠٠ شلن نمساوي سنوياً (حتى عام ١٩٩٤، كان الحد الأقصى ٢٠ ٠٠٠ شلن نمساوي). وفي الأسر التي لديها طفل واحد على الأقل (يصرف من أجله بدل أسري) أو في حالة مشاركات الزواج العرفي المماثلة للزواج ووجود طفل واحد على الأقل، يجوز للزوج أو للشريك أن يكسب مبلغاً أقصاه ٦٠ ٠٠٠ شلن نمساوي سنوياً. وتمنح الإعانة الضريبية للمتكسبين الوحيدين (الذين لديهم طفل واحد على الأقل) والبديل الضريبي للوالد الوحيد أو الوالدة الوحيدة في شكل ضريبة سلبية بحد أقصى قدره ٢ ٠٠٠ شلن نمساوي، إذا لم يكن من الممكن المطالبة بإعانة ضريبية على الإطلاق أو لا يمكن المطالبة بها بالكامل بسبب انخفاض الدخل جداً.

وإلى جانب هذه الأحكام الجديدة، قدمت الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة وحماية المستهلك في الوقت ذاته مقترحات تهدف إلى تحسين الإجراءات الحالية لسداد الديون. وما برح فريق عامل بشأن "الخبرة المكتسبة بصدد إجراءات الإفلاس الخاصة" يدرس البدائل الممكنة للنظام الحالي منذ عام ١٩٩٨.

المادة ١٤

القضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية^(٣٧)

المادة ١٤، رقم ١

تقييم الحالة

أُجريت دراسات أسهمت في تمويلها الوزارة الاتحادية للزراعة والحراجة إسهاما كبيرا بغية فهم الحالة وتحديد تصور زوجات المزارعين في النمسا لأنفسهن. ويُعد المشروعان البحثيان "زوجات المزارعين - الانفصام بين التقاليد والحدثة"، و "تحليل لحالة المزارعات في النمسا، ١٩٩٦" مثالين لهذه الدراسات.

المادة ١٤، رقم ٢، الحرف (د)

برامج مواصلة التدريب ورفع المهارات

تقوم الوزارة الاتحادية للزراعة والحراجة بالتعاون مع غرف الزراعة بالمقاطعات بتنظيم دورات دراسية لمواصلة التدريب ورفع المهارات للمزارعات وزوجات المزارعين وتعالج هذه البرامج مجموعة متنوعة من القضايا، مثل موضوع "العطلات في المزرعة" أو "التسويق المباشر عن طريق المزارع". ومن خلال هذه المبادرات تجري توعية المرأة العاملة في مجال الزراعة بالمصادر البديلة للدخل وتمكينها من الاستفادة من تلك المصادر وتقديم خدمات إضافية على أسس سليمة.

المادة ١٦

القضاء على التمييز ضد المرأة في الزواج والأسرة^(٣٨)

المادة ١٦، الحرف (ج)

إصلاح تشريعات الزواج والطلاق

قامت وزارة العدل الاتحادية، بالتعاون مع الوزارة الاتحادية لشؤون المرأة وحماية المستهلك فضلا عن الوزارة الاتحادية للبيئة والشباب وشؤون الأسرة، بإعداد تشريع لإصلاح الزواج والطلاق في النمسا، فضلا عن أحكام تنظم آثار الزواج على قضايا الطلاق.

(٣٧) انظر أيضا المادة ٣، نص الفقرة التي تتناول المشروع النمساوي للتعاون الإنمائي.

(٣٨) انظر التعليقات على المادتين ٢، ٥ بشأن حماية المرأة والطفل من العنف والتدابير الرامية إلى مكافحة العنف العائلي، والإيذاء الجنسي، إلخ - وكذلك الفقرة الواردة في المادة ١١، رقم ٢، الحرف (ج) بشأن مرافق رعاية الأطفال.

وباعتماد تعديل قانون الزواج الصادر في ٢٢ حزيران/يونيه ١٩٩٩، والذي يدخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، تُرجمت إلى حقيقة واقعة مجموعة من الأفكار التي اقترحت لتحقيق ذلك الإصلاح.

ويخدم التعديل هدف تعزيز مبادئ المساواة والمشاركة في الزواج، وكذلك تعزيز حماية طرف الزواج الأضعف اقتصاديا، والتركيز بدرجة أقوى على مبدأ الحق في الطلاق في حالة انهيار الزواج بصورة لا يَرجى إصلاحها، وتوجيه مدفوعات الإعالة نحو الاحتياجات الفعلية، وتشجيع الوساطة. ومع ذلك، فقد

احتفظ من حيث المبدأ بالعناصر الأساسية للتشريع المتعلق بالزواج والتشريع المتعلق بالطلاق والقانون المنظم لآثار الزواج على قضايا الطلاق.

وتعديلات القانون الوارد وصفها أدناه ذات أهمية خاصة. وفيما يلي هذه التعديلات بالتفصيل:

في المستقبل يجوز للزوجين، بالاتفاق المتبادل، التخلي عن التزام أحد الزوجين بمساعدة الزوج الآخر في كسب أسباب العيش - شريطة أنه يمكن اعتبار هذا الترتيب معقولا وعاديا في ظل الظروف الحياتية المعينة للزوجين، على سبيل المثال، في حالة العمل في المزرعة.

وحدد القانون بوضوح تقاسم العمل في محيط الأسرة المعيشية وفي نطاق الأسرة على أساس الشراكة؛ ويصبح من ذلك الوقت فصاعدا من المسموح به أن يتم إنسحاب أحد الطرفين من الشكل المتفق عليه لتنظيم الحياة الزوجية^(٣٩).

ومن الأشياء التي استحدثت أيضا هو منح الخيار للزوج الذي يحصل على دخل أقل أو لا يحصل على أي دخل بأن يطالب بالإعالة جزئيا أو كليا في شكل أموال حتى إذا كان الزوجان يعيشان في إطار الأسرة المعيشية ذاتها، شريطة أن تكون تلك المطالبة ليست غير معقولة.

ويحدد تعديل قانون الزواج إساءات زواجية خطيرة بوصفها أسبابا لمنح الطلاق على أساس الإدانة. كما يحدد صراحة إنزال ضرر بدني أو آلام أو معاناة نفسية شديدة بوصفها جرائم زواجية خطيرة لها نفس خطورة الزنى، يمكن أن تؤدي إلى الطلاق في حالة إنهيار الزواج بحيث لا يمكن إصلاحه.

ويتعلق أحد الأحكام الجديدة البالغة الأهمية باستحداث التزام بدفع نفقة إعالة لفترة محدودة من الزمن للزوج السابق المعوز، بصرف النظر عن إدانته التي أدت إلى الطلاق، إذا كان لا يمكن أن يتوقع بصورة معقولة أن يضطلع الزوج المطلق بنشاط بأجر لأنه يقوم برعاية وتربية طفل مشترك. ويفترض

(٣٩) انظر التعليقات على المادة ٥، الحرف (ب) بشأن تقسيم العمل في نطاق الأسرة على أساس الشراكة.

استمرار هذه الحالة إلى أن يبلغ الطفل عيد ميلاده الخامس. كما يتعين دفع نفقة الإعالة إلى الزوج السابق المعوز بصرف النظر عن الإدانة إذا كان ذلك الزوج السابق قد قام، وفقا لاتفاق عُد بين الزوجين، بإدارة شؤون الأسرة المعيشية، أو تربية الأولاد، أو رعاية أحد أفراد الأسرة بحاجة إلى الرعاية، وبالتالي فإنه نظرا لعدم وجود إمكانية لكسب معاشه، لا يمكن أن يتوقع بصورة معقولة أن يكسب قوته كليا أو جزئيا. وفي هذه الحالات، يجوز أن تمنح مدفوعات الإعالة لفترة زمنية غير محددة، شريطة أن يكون ذلك الزوج السابق قادرا في المستقبل على تولي شؤون نفسه.

ويتصل حكم جديد آخر بالتزام المحاكم بأن تقوم، رهنا بموافقة الطرف المعني، بإخطار مؤسسة التأمين الاجتماعي المختصة بأنه سيفقد تغطيته بالتأمين الصحي بسبب الطلاق. ويتعين على مؤسسة التأمين الاجتماعي أن تبلغ الطرف المعني بعواقب الطلاق على مركزه فيما يتعلق بالتأمين الاجتماعي وتوجيه انتباهه إلى خيار دفع اشتراكات طوعية لكي يظل مشمولاً بالتأمين الاجتماعي.

وفي المستقبل، ستدرج في إجراءات توزيع الأصول الزوجية البيوت الزوجية التي أنشئت بصدد الزواج، أو التي تمت حيازتها لدى وفاة طرف ثالث، أو كهبة منه، إذا كان أحد الزوجين أو طفل مشترك بينهما بحاجة إلى ذلك البيت لأسباب وجيهة. وعند توزيع الممتلكات الزوجية بين الزوجين السابقين، يؤخذ في الاعتبار، من حيث المبدأ، الممتلكات المستخدمة يومياً أو المدخرات التي أسهم بها الزوجان في مشروع يسيطر عليه أحدهما، أو المستخدمة بأي شكل آخر في ذلك المشروع.

وعلاوة على ذلك، نص تعديل قانون الزواج لعام ١٩٩٩ بوضوح على أنه يجوز استصدار أمر من المحكمة بفرض حظر على بيع المنازل أو الشقق التي يشغلها المالك أو رهنها أو إيقالها بغية تأمين حاجة ملحة للسكن لأحد الزوجين. وعن طريق وسائل توفير الأمان هذه، يمكن تحقيق حماية معززة من فقدان البيوت الزوجية. وطالما كانت دعوى الطلاق قيد النظر، يمكن الحصول على أمر من المحكمة بفرض الحظر بقدر أكبر من اليسر عما كان في الماضي.

وعلاوة على ذلك، فقد نظم تعديل قانون الزواج والأحكام الموضوعية ذات الصلة في القوانين الإجرائية عملية الوساطة وفرض التزاما على المحاكم بتوجيه انتباه الأطراف غير الممثلين بمحام إلى خدمات المشورة القانونية ذات الصلة المتاحة عند اللزوم.

واستجابة لطلب يتكرر كثيراً في الممارسة العملية، يمكن أن يحصل الزوجان، بناءً على طلبهما، على نسخة من قرار الطلاق، لا تذكر فيه أسباب قرار المحكمة. ويجوز تقديم طلبات الحصول على نسخة قرار الطلاق تلك في أي وقت.

تقديم المشورة في دعاوى الطلاق

استناداً إلى مشروع نموذجي اضطلع به في الفترة ١٩٩٤/١٩٩٥ شرعت الوزارة الاتحادية للبيئة والشباب وشؤون الأسرة، بالاشتراك مع وزارة العدل الاتحادية في تنفيذ مشروع "الوساطة". ويهدف هذا المشروع إلى إتاحة أسلوب بديل وبنّاء لتسوية النزاع للأفراد الذين يعانون من خلافات بصدد الطلاق وحضانة الأولاد واللوائح المتعلقة بإمكانية الوصول إليهم، تأخذ بعين الاعتبار احتياجات ومصالح جميع الأطراف المعنية بما يؤدي إلى حلول مرضية. وقد بدئ في المشروع في منطقتين تابعتين لمحكمتين محليتين ويجري توسيع نطاقه بصفة مستمرة إلى مناطق أخرى إلى أن تتحقق التغطية على نطاق البلد بأسره. وفي الوقت الحالي، تقدم قرابة ٤٠ محكمة محلية يتبعها ٢٨ فريقاً للوساطة خدمات الوساطة في ست مقاطعات اتحادية. وبالتعاون مع وزارة العدل، ستقوم ٤٠ محكمة محلية، في المستقبل القريب باستخدام برنامج الوساطة هذا. ونظراً لأن رسوم الوساطة ستنظم وفقاً للبارامترات الاجتماعية، ستتاح الفرصة لجميع الفئات السكانية للاستفادة من هذا المشروع.

ويشكل دعم الأولاد جزءاً من هذا المشروع النموذجي:

يتعين مناهضة الآثار السلبية على الأولاد عند انفصال والديهم إلى أقصى حد ممكن عن طريق توفير دعم محدد للأولاد (في مجموعات أو على أساس فردي، أو بمشاركة الوالدين) مع التركيز بصفة خاصة على الظروف الخاصة التي تكون موجودة بعد الطلاق أو الانفصال. وفي إطار محايد، مثل مجموعة من الأطفال، يمكن للأولاد أن يتعلموا كيفية التعامل مع المشاكل الناجمة عن طلاق والديهم أو انفصالهما. ويمكن الاضطلاع بعمل جماعي تربوي اجتماعي لتخفيف بعض المعاناة عن الأولاد ومساعدتهم على اكتساب توازنهم الداخلي. وفي الوقت الحالي، يعمل على نطاق النمسا بأسرها ما يقرب من ١٠٠ مجموعة متنوعة، تقدم الدعم إلى الأولاد الذين انفصل والداهم أو طلقوا.

وهناك وحدة تابعة للمشروع تسمى وحدة "تقديم المشورة للأسرة" تتولى إسداء المشورة إلى الأسر في أيام انعقاد المحكمة وفي مبنى المحكمة. ويوجد حالياً ٢٥ محكمة محلية، تقع في جميع المقاطعات الاتحادية، تقدم خدمات المشورة تلك في أيام انعقاد المحكمة.

تقديم المشورة إلى الأسرة وحماية الأولاد

هناك شبكة تتألف من ٣٠٩ من مراكز تقديم المشورة إلى الأسرة تستعين بها أساساً النساء اللاتي يصادفن مجموعة من المشاكل، مثل صعوبات في علاقتهن، أو في الإنجاب، أو في تنشئة أولادهن، وهذه الشبكة تتلقى ١١٠ ملايين شلن نمساوي سنوياً من ميزانية الوزارة الاتحادية للبيئة والشباب وشؤون الأسرة (انظر أيضاً أعلاه "تقديم المشورة إلى الأسرة في المحاكم"). وفي هذه المؤسسات، تُقدم خدمات المشورة بالمجان، ولا يشترط أن يكشف العملاء عن هويتهم. وتبعا لنوع المشكلة والاحتياجات الفعلية، يقدم خدمات المشورة أطباء وأخصائيون نفسيون وأخصائيون اجتماعيون ومستشارون في شؤون الزواج والأسرة فضلا عن محامون.

وبالإضافة إلى ذلك، تقوم حالياً الوزارة الاتحادية للبيئة والشباب وشؤون الأسرة بإنشاء مراكز وأفرقة جديدة لحماية الأولاد في المستشفيات، خصص لها مبلغ سنوي قدره ١٢ مليون شلن نمساوي.

- - - - -