

Distr.  
GENERAL

CEDAW/C/5/Add.17  
1 November 1983  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

## اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على  
التمييز ضد المرأة  
الدورة الرابعة

بحث التقارير المقدمة من الدول الأطراف  
بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية

التقارير الأولية المقدمة من الدول الأطراف

النمسا

### أولا - نبذة عامة

وفقا للفقرة (أ) من المادة ٨ (١) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، تتقدم جمهورية النمسا ، لأول مرة ، بتقرير بشأن تنفيذ الاتفاقية على المستوى الوطني . لقد صادقت النمسا على الاتفاقية كمعاهدة. تنطوي على تعديل وإضافة للقانون النمساوي ، إذ أن موادها من ١ - ٤ تشكل إضافات للدستور . وإذ تفضل جمهورية النمسا ذلك ، فإنها تكون قد أقرت الفكرة القائلة: أن أحكام الاتفاقية لا يمكن تطبيقها مباشرة في إطار النظام القانوني الوطني ولكنها تتطلب تشريعا محددا لاكسابها صفة النفاذ .

وسعيا وراء هذه الأهداف ، التي هي أيضا أهداف الاتفاقية ، قامت النمسا، حتى قبل التصديق على الاتفاقية ، ببذل جهود لتحسين الحالة الاجتماعية للمرأة بالإضافة إلى توسيع الفرص التعليمية والمهنية أمامها . وقد أدخلت النمسا ، وخاصة في السنوات القليلة الماضية تعديلات دستورية هامة لتحسين وضع المرأة ( مثل قانون المساواة في المعاملة الذي سيأتي شرحه بمزيد من التفصيل فيما بعد ) .

وتمثل الاتفاقية، بصفة أساسية ، تطورا هاما ورسميا لمبدأ المساواة العام . وهذا المبدأ تتضمنه العديد من أحكام القانون الدستوري النمساوي المتعلقة بالحقوق الأساسية : في المادة ٧ من الدستور الاتحادي ، وفي المادة ٢ من القانون الأساسي بشأن الحقوق العامة للمواطنين وفي المادة ٦٦ (١) من معاهدة سان جيرمان بالإضافة إلى المادة ٦ من معاهدة الدولة لإعادة إنشاء النمسا المستقلة الديمقراطية وهي مادة تحظى بوضع دستوري . وقد تخطت أحكام المحكمة الدستورية المحتوى التاريخي لحمية المساواة أمام القانون ، والتي تشمل من بين جملة أمور ، هدف الاتفاقية الراهنة، فعززت تلك الحتمية بأن حظرت أي تمييز غير منصف وأي تعسف ، وهو حظر ملزم لكلا السلطتين التشريعية والتنفيذية . وبالإضافة إلى ذلك ، فإن المادة ١٤ من الاتفاقية الأوروبية بشأن حقوق الإنسان تمنع أي تمييز في منح الحقوق التي تحميها تلك الاتفاقية وتلك المادة لها قيمة الحكم الدستوري في النمسا .

والى جانب مبدأ المساواة ، فإن القانون النمساوي الذي يحتوي على أحكام عديدة أخرى ، على كل من المستوى الدستوري ومستوى التشريع الاتحادي العادي ، يتمثل هدفها في منع التمييز ضد المرأة داخل إطار النظام القانوني النمساوي ، وفي هذا الصدد ، تجدر الإشارة بصفة رئيسية إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية المؤرخ في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦ ( وخاصة مادته رقم ٣ ) والاتفاقية الخاصة بالحقوق السياسية للمرأة الصادرة في ٣١ آذار/مارس ١٩٥٣ والميثاق الاجتماعي الأوروبي ( المادة ٤ (٣) التي تعطي العمال ذكورا وإناثا الحق في أجر متساوية عن العمل المتساوي ) ، والاتفاقية رقم ١٠٠ لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالأجر المتساوي للعمال رجالا ونساء عن العمل المتساوي القيمة ، والاتفاقية رقم ١١١ الخاصة بالتمييز في الوظيفة والمهنة وكذلك قانون المساواة في المعاملة المشار إليه آنفا .

كذلك توجد ملاحظات عامة على موضوع المساواة في المعاملة للمرأة والرجل في قرار المحكمة الدستورية الصادر في ٢٦ حزيران/يونيه ١٩٨٠، G6,25 و 54/79 المتعلق " بمعاش الأرمل " وهنا تقول المحكمة الدستورية في جملة أمور " ان عدد النساء العاملات قد ازداد بصورة كبيرة ( وفقا للمعلومات المقدمة خلال نظر تلك القضية فانه في عام ١٩٧٨ كان ٣٨٩ في المائة من النساء المتزوجات يعملن ، منهن ٢٠ في المائة فقط يعملن لبعض الوقت ) وان تخلي قانون الأسرة عن نموذج زواج ربة البيت انما يدعم قرار النساء المتزوجات بمواصلة حياتهن الوظيفية . ورغم أن هذا الاتجاه سوف يؤثر فقط على ترتيبات المعاش للأحياء من المعالين بعد فترة زمنية طويلة ( في الوقت الحاضر يحصل حوالي ٥ في المائة من اللائي يتسلمن معاش الأرمل على دخول خاصة بهن ويحصل حوالي ١٧ في المائة على معاش الشيخوخة الخاص بهن بالإضافة الى معاشاتهن كأرامل ) فانه اتخذ بالفعل أبعادا لا يمكن معها ، بعد الآن تبرير الأضرار على نمط الدور السابق للزوج والزوجة على أنه الدور الوحيد المناسب في هذا الصدد . كما لا يمكن تبرير الاختلاف الشديد في المعاملة بين الرجل والمرأة ( من حيث قانون المعاشات ) ، وهو ما يبدو مثالا في الاختلاف النمطي في الدخل ، غير المواتي للمرأة ، لأن النظام الذي يقوم على حالة الاعالة ، مثل ذلك الذي تمثله الأحكام قيد البحث ، يمكن أن يأخذ في حسابه بالتحديد الاختلافات الملموسة في الدخل ، ولهذه الأسباب ألغت المحكمة الدستورية الأحكام التي كانت تعطي الأرمل فقط ، ولكن ليس الزوج الباقي على قيد الحياة ، حق الحصول على معاش .

ان صياغة ديباجة الاتفاقية وكذلك صياغة كثير من موادها توجي بأنه لكي توضع الاتفاقية موضع النفاذ ، لا تعتبر التدابير التشريعية مناسبة وضرورية فحسب ، بل انه يترتب على الاتفاقية أيضا التزامات تقتضي اتخاذ تدابير عملية للقضاء على أية تفرقة قائمة بالفعل ضد المرأة . ومن هنا ، فان تنفيذ الاتفاقية ، يستوجب أيضا أن تتخذ المؤسسات التجارية المملوكة للدولة خطوات في هذا الاتجاه وخطوات تتعلق بالنشاط السياسي .

والى جانب الإصلاحات القانونية ، فان من الأهمية بمكان ، بصفة خاصة ، وفقا للاتفاقية ، أن يشتمل الوعي الاجتماعي العام أيضا على تجسيد أهداف المساواة والمشاركة . وعلى ذلك ، فمن الضروري أيضا بالنسبة للنساء ، بعد أن حققت المساواة القانونية الى درجة كبيرة ، أن تتخذ عدة خطوات لتشجيع الوعي بهذه المتطلبات . وفي هذا الإطار من الملائم الإشارة الى عدد من الأنشطة التي قام بانجازها مكتب وزير الدولة المنوط به المسائل العامة المتعلقة بالمرأة في المستشارية الاتحادية ومكتب وزير الدولة المنوط به المسائل المتصلة بالمرأة العاملة في وزارة الشؤون الاجتماعية الاتحادية وهو المكتب الذي كان يمارس مهامه خلال الفترة من تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٩ الى نيسان/أبريل ١٩٨٣ .

## ألف - مكتب وزير الدولة المنوط به المسائل العامة المتعلقة بالمرأة

١ - تحت عنوان " الشقة بالنفس يمكن تعلمها " بدأ المكتب في عقد سلسلة من الحلقات الدراسية عن الشقة بالنفس ، للنساء في كل أنحاء النمسا . وفي خريف ١٩٨١ ، بدأت ٤٩ حلقة دراسية في سائر أرجاء البلد ، وبمجرد حلول ربيع ١٩٨٢ كان على المكتب أن ينظم ١٧ حلقة إضافية لتلبية الطلب في هذا الصدد . وفي خريف ١٩٨٢ كانت قد عقدت ٨٩ حلقة في سائر أنحاء النمسا .

٢ - وفي النمسا كما في غيرها من البلدان ، كانت بعض النساء - وإن كان من الصعب معرفة كم يبلغ عددهن - لا يزلن يتعرضن للعنف من جانب الأزواج . وقد كشفت هذه الظاهرة المؤسفة للرأي العام عن طريق عدد من الاجتماعات الاعلامية ، بينما اتخذت في نفس الوقت خطوات عملية لمساعدة الدور التي تلجأ اليها النساء المتعرضات لسوء المعاملة وأطفالهن وبذلك تحقق على الأقل ، حل جزئي للمشكلة . وفي وقت كتابة هذا التقرير توجد بالنمسا سبع مؤسسات من هذا النوع لحماية النساء المتعرضات لسوء المعاملة وأطفالهن .

٣ - وللتعليم أهمية خاصة في هذا العمل لخلق وعي اجتماعي . ولذا قررت الحكومة الاتحادية في عام ١٩٨٠ تكوين فريق عمل مشترك فيما بين الادارات لمعالجة المسائل المتعلقة ، بصفة خاصة بالمرأة في ميدان التعليم .

وكانت المواضيع الرئيسية للمناقشات وما تبعها من أنشطة كما يلي :

(أ) طرق عرض الرجال والنساء في الكتب الدراسية بالمدارس واعداد مبادئ ارشادية للمؤلفين والموظفين المسؤولين عن تقييم الكتب الدراسية ؛

(ب) اجراء تدريب اضافي للمدرسين : عقد حلقات خاصة للمدرسين حول المشاكل المتعلقة بالدور المحدد للتعليم ؛

(ج) اعداد مواد للتدريب الاضافي للمدرسين وللصفوف الدراسية مثل اصدار عدد خاص من مجلة " ارزابهنج أونند انتررخت " ( التعليم والتربية ) عن المرأة في المجتمع وفيلم عن مشاكل أدوار الجنسين . كما نظم المكتب ، بالاشتراك مع دار للنشر مسابقة للقصة القصيرة تحت شعار " يمكن أن تصفر البنات وأن يبكي الأولاد " وقد منحت جوائز لـ ١٦ قصة ونشرت في كتاب في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨١ . والهدف من الكتاب هو المساعدة في استبعاد الأشكال التقليدية من كتب الأطفال .

٤ - ولوسائل الاعلام أهمية خاصة في تكوين المواقف الفكرية . ولهذا بدى في مشروع بعنوان " ملاحظة وسائل الاعلام " بهدف بصفة أساسية الى تشجيع مشاهدي التلفزيون لاتخاذ مواقف نقدية نحو الطريقة التي يعرض بها التلفزيون المرأة . وقد نجح المشروع نجاحا باهرا واشتركت فيه كثير من المدارس والهيئات النسائية . وبعد هذا المشروع عقدت ثلاث حلقات دراسية مع المسؤولين التنفيذيين بالاذاعة والتلفزة النمساوية حيث تم عرض النتائج ومناقشتها .

٥ - وأتاحت الأنشطة العديدة التي نظمت بالاشتراك مع المنظمات والهيئات النسائية الفرص للدعاية لمواضيع محددة . وفضلا عن ذلك ، فإن مثل هذه اللقاءات والمحافل النسائية تمثل شكلا مفيدا جدا من أشكال التعاون مع المنظمات النسائية في كل القطاعات السياسية والعقائدية وأتاحت الصراحة التي اتسمت بها مثل هذه المحافل في نفس الوقت الفرصة للنساء اللائي لا ينتمين الى منظمات لابداء آرائهن في كل موضوع .

وقد شملت هذه الأنشطة غير الحزبية حتى الآن المواضيع التالية :

- اشتراك مزيد من النساء في السياسة - أليس هذا شيئا جميلا لكل فرد ؟
- التحرر - ليس طريقا باتجاه واحد
- امكانيات وحدود المشاركة
- مزيد من الفرص للنساء ؟
- وضع المرأة في اقليم التيرول
- ربة البيت والمرأة الموظفة - هل ثمة تناقض ؟
- المرأة في حالة حركة
- العنف في الأسرة
- بيئة العمل - هل هي بيئة ملائمة للمرأة ؟
- تقسيم العمل . تقسيم الوظائف
- هل يمكن أن يصبح السادة شركاء ؟
- هل شعورك بأنك امرأة يضايقك ؟
- التمييز ضد المرأة - حماية وتشجيع المعاملة المتساوية أمام القانون
- البنات - بالأمس ، واليوم ، وغدا .

٦ - وساعدت مطبوعات عديدة في رفع مستوى الاعلام بالمسائل المتعلقة بالمرأة . وفيما يلي ترجمة لبعض عناوينها من اللغة الألمانية :

- تحليل العمالة النسائية في الخدمات العامة الاتحادية
- المرأة في النمسا - كشف حساب ونظرة للمستقبل
- الطريق الطويل - مطبوعات خطة العمل العالمية للأمم المتحدة من ١٩٢٠ جزء ١ ( نشر منها حتى الآن سبعة أجزاء )
- النظام الأبوي في عام ١٩٨١ أو محاولة المشاركة في ادارة شؤون المنزل
- ماذا أفعل ..... اذا كنا على وشك الطلاق ؟
- فلنعمل المزيد من أجل المرأة في الخدمات الاتحادية العامة

## باء - مكتب وزير الدولة للمسائل المتعلقة بالمرأة العاملة بوزارة الشؤون الاجتماعية الاتحادية

تتركز أعمال المكتب ، بصفة رئيسية ، في الجهود المبذولة لضمان المعاملة المتساوية للمرأة فيما يختص بالأجور والمرتبات ، وكذلك فيما يبذل من جهود لإلغاء العمل بالقطعة والقضاء على التفرقة في سوق العمل بين المرأة والرجل والعمل أيضا بصورة وثيقة مع هذه الأهداف على التحقق من دور النمط السلوكي " للذكر " و " الأنثى " ، ورفع مستوى الاعلام المهني . وتم القيام بصفة خاصة بالأنشطة التالية :

### ١ - المعاملة المتساوية للمرأة فيما يتعلق بالأجور والمرتبات

أوضحت دراسة اضطلع بها مكتب وزير الدولة بشأن الاختلاف في الدخل بين المرأة والرجل خلال الخمس والعشرين سنة الماضية . أن هذا الاختلاف لم يقل . ورغم أن بعض أسباب هذا الوضع تكمن في النسبة العالية للعمل لبعض الوقت والمستوى الواضح الانخفاض لتدريب المرأة على العمل اليدوي - لحقت النساء بالرجال بدرجة كبيرة الآن فيما يختص بالتدريب في قطاع الوظائف الكتابية - ومع ذلك فانه لا يمكن تفسير ذلك الاختلاف بهذه العوامل فقط .

ولم يسفر قانون المساواة في المعاملة المشار اليه في التعليق على المادة الثانية عن تغيير جذري حتى الآن في هذا الصدد بيد أن الدراسة تناولت أيضا الآثار المترتبة على قانون المساواة في المعاملة على الاتفاقات الجماعية . واتضح أن الأطراف المشتركة في ابرام الاتفاقات الجماعية على استعداد لازالة أي تمييز واضح من مثل هذه الاتفاقات . ولكن لا زالت النساء يعملن في أقل فئات العمل أجرا . ولا يزال عمل المرأة يتسم بتقييم أقل بكثير من عمل الرجل . ويوضح بجلاء العدد الضئيل من الحالات التي تم عرضها حتى الآن على لجنة المساواة في المعاملة التي شكلت بموجب قانون المساواة في المعاملة ( انظر الملاحظات على المادة الثانية ) انه لا يزال يتعين عمل الكثير في هذا المقام ولهذا قام مكتب وزير الدولة في وزارة الشؤون الاجتماعية الاتحادية بحملة اعلامية واسعة لتشجيع النساء العاملات وكذلك العاملات في المتاجر على ايلاء هذه المسائل المزيد من الاهتمام وتوضيح الملصقات والكتيبات والمنشورات والاعلانات الاذاعية التي ارسلت لكل الاستديوهات الاقليمية امكانية استئناف المساعي لدى لجنة المساواة في المعاملة .

### ٢ - بذل جهود لإلغاء العمل بالقطعة

حللت دراسات عديدة ، بما في ذلك مشروع بحث البرنامج الخاص ، حجم العمل الذي تضطلع به النساء عن طريق العمل بالقطعة . وتوضح هذه البحوث بجلاء ، أن العمل بالقطعة يتسم بتزايد ظروف العمل السلبية التي تؤدي في مجملها الى مخاطر صحية كبيرة للنساء العاملات بالقطعة .

٣ - وبغية القضاء على التفرقة في سوق العمل ، بدأت وزارة الشؤون الاجتماعية الاتحادية برنامجا خاصا لزيادة نسبة النساء اللاتي يعملن في المهن التي تتطلب فترة تدريبية ، والتي تقل نسبة النساء فيها حاليا . ويشتمل البرنامج على منح اعانات شهرية لأصحاب العمل . وفي عام ١٩٨٢ ، قدمت اعانات لـ ٣٥٠ وظيفة تحت التدريب ، وفي عام ١٩٨٣ توجد أموال متاحة لاعانة ٥٠٠ وظيفة .

وفي برنامج بحثي استغرق ثلاث سنوات، تم مرافقة ١٠٠ فتاة يعملن في فيينا في مهن غير تقليدية ، طيلة فترة تدريبهن .

وقد جذب عرضان متجولان، أقيما في المدارس والأسواق التجارية والمعارض انتباه الآباء والشابات الى الخيارات المهنية غير التقليدية .

وتشتمل الخطوات الأخرى المتخذة للقضاء على التفرقة في سوق العمل اصدار صفح الحائط والملصقات التي يقوم الطلبة ممن تتراوح أعمارهم بين ١٢ و ١٤ سنة بوضع تصميماتها ( على سبيل المثال في هذا الصدد الجائزة النمساوية الرسمية للملصقات الداعية للمساواة بين الرجل والمرأة التي تمنح لصغار مصممي الملصقات ) .

ومن أجل تعديل دور الوعي النمطي ، يجري وضع مبادئ توجيهية للندوات ( التي تتناول النساء والرجال في بيئة العمل ) وتقام ألعاب مشتركة . كما أجريت مناقشة عامة حول " هل من الضروري أن يعيش الرجال فترة أقل ؟ " .

٤ - وبغية تحسين مستوى الاعلام المهني ، قام المكتب كخطوة أولى بالاشتراك مع الوزارة الاتحادية للتربية والفنون باعداد مجموعة من المواد الدراسية موجهة الى طلبة الصف السادس ومعلميهم . ومرة أخرى أبرزت هذه المجموعة أهمية اختيار الشباب للمهن غير التقليدية . والعمل في هذا البرنامج مستمر .

٥ - وقد أجري في عدد من مشاريع البحوث تحليل لامكانيات منح الاجازة الأبوية ( أي اجازة الأمومة لأي من الأبوين ) وظروف العمل للنساء العاملات في مختلف الصناعات والمناطق .

٦ - وتضمنت الأنشطة الأخرى التي اضطلع بها المكتب تحسين التدريب المهني للسجينات واذاعة برنامج " أهلا أيتها الزميلة " الذي يقدم مساعدة مباشرة وغير بيروقراطية للنساء الباحثات عن عمل أو اللاتي يواجهن مصاعب تتعلق بمعاش التقاعد أو قانون العمل وغير ذلك .

وعندما ألغي مكتب وزير الدولة لشؤون المرأة العاملة في الوزارة الاتحادية للشؤون الاجتماعية في سنة ١٩٨٣ ، أنشئت داخل اطار الوزارة ، دائرة خاصة بمشاكل المرأة .

وتجدر الإشارة كذلك الى الأنشطة الأخرى التالية الرامية الى تنمية الوعي من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي تم الاضطلاع بها ضمن اطار الوزارة الاتحادية للشؤون الاجتماعية :

١ - موضوعات عامة تتعلق بالمرأة العاملة :

(أ) تعزيز المساواة في الفرص وفي المعاملة للمرأة العاملة : أنشطة قامت بها لجنة ثلاثية تعنى بموضوعات سوق العمل المتعلقة بالمرأة ، ويعاونها ضباط اتصال (نساء) يعملن في مختلف دوائر العمل الاقليمية ؛ مثل زيادة ادماج المرأة في عمليات اتخاذ القرارات في المسائل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وتحسين التدريب المهني ولا سيما التقني والاساسي وتعزيز التدريب للمرأة .

(ب) الدراسات والاعلام والتعليم :

ان أحد أهداف الجهود الرامية الى تحسين المركز الاجتماعي والمهني للعاملات يتصل بالاعلام والدعاية ونشر الدراسات المعدة وما يصدر في النمسا والخارج من مواد علمية أساسية بغية توفير المعلومات الأساسية اللازمة لمساعدة الأفراد والمؤسسات المعنية بقانون العمل والسياسة الاجتماعية وسياسة العمل على اتخاذ القرارات، وكذلك توفير المعلومات ومواد التعليم للعاملات المعنيات .

وتنشر نتائج الدراسات الجديدة على سبيل المثال في سلسلة من المطبوعات تتناول الحالة الاجتماعية والمهنية للمرأة ( ١٥ كتيباً حتى الآن ) وسلسلة عن العمل وعلاقات العمل ( ٣ كتيبات حتى الآن ) .

٢ - وفيما يتعلق بالأمور المتعلقة بالمنظمات الوطنية والدولية والدوائر المختصة بعلاقات العمل ومركز المرأة ، تضطلع الوزارة بمهمة شبيهة الى حد ما بوظيفة دار المقاصة : فهي تقدم معلومات بشأن التوصيات الدولية الى الادارات والهيئات المهنية والمنظمات غير الحكومية وغيرها في النمسا لاتخاذ اجراء وطني ملائم ، كذلك فانها تجمع معلومات عن العمالة في النمسا والسياسات الاجتماعية والتعليقات والتحليلات لابلاغها للمنظمات الدولية .

٣ - وشمة نشاط هام آخر يرمي الى معالجة مشاكل المرأة العاملة في النمسا وهو تعاون النمسا مع المنظمات الدولية الحكومية ، مثل : الفريق العامل رقم ٦ بمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ( ترأس النمسا الفريق منذ عام ١٩٨١ ) ؛ لجنة الخبراء التابعة لمجلس أوروبا المعني بالمساواة بين الرجل والمرأة ( حيث تشترك النمسا كعضو في هيئة المكتب منذ عام ١٩٨٢ ) ؛

الحلقة الدراسية لمجلس أوروبا حول اسهام وسائل الاعلام في تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة ، حزيران/يونيه ١٩٨٣ ( تولت النمسا الرئاسة ) .

٤ - وفي سبيل تعزيز المساواة في الفرص والمعاملة للمرأة العاملة ، تنظم الوزارة ندوات ومقابلات ومؤتمرات واجتماعات بين الخبراء على الصعيدين الوطني والدولي وتشارك فيها ، مثل نشاط المتابعة للندوة الدولية لعام ١٩٧٨ حول " المرأة وعلاقات العمل " ، والندوة الدولية حول " تغير المواقف ازاء العمل في البلدان الصناعية : نتائجه وآثاره على علاقات العمل " التي عقدتها الوزارة في نيسان/ابريل ١٩٨٢ بالاشتراك مع المعهد الدولي لدراسات العمل ) .



## ثانيا - مسائل محددة

يلخص هذا القسم الخطوات التي اتخذتها النمسا لانفاذ الأحكام الرئيسية للاتفاقية.  
كل على حدة .

### المادة ١

تقع أحكام منع التمييز الواردة في الاتفاقية ضمن إطار الخطر المفروض على التمييز ، المجدد بالفعل في التشريع النمساوي بشأن الحقوق الأساسية ، كذلك فإنها تقع في إطار الأحكام ذات الصلة للمحكمة الدستورية . ومن هنا فإن المبادئ الواردة في المادة ١ ، نافذة أيضا في نطاق القانون المحلي .

### المادة ٢

بموجب هذه المادة ، تتعهد الدول الأطراف "دون ابطاء" بانتهاج سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة .

وبموجب الاتفاقية ، يمكن أن يتحقق الهدف - مع كفالة قبول حظر التمييز أيضا في العلاقات بين الأشخاص العاديين - عن طريق أحكام "مساندة" مناسبة من القانون المدني وفي القانون الجنائي عند الاقتضاء . والقانون النمساوي للمساواة في المعاملة السابق ذكره هو مثال لهذه الأحكام ، إذ يحظر بوجه عام التمييز على أساس الجنس في المساواة الجماعية والفردية للأجور في إطار القانون الخاص بالعلاقات بين صاحب العمل والموظف . وتعرض الشكاوي من مثل هذا التمييز على لجنة (لجنة المساواة في المعاملة) شكلت لهذا الغرض . وقد خولت اللجنة سلطة تقديم توصية الى صاحب العمل لوقف ممارسة التمييز . وإذا لم يأخذ صاحب العمل بتوصية اللجنة ، يمكن التقدم بالتماس الى محكمة العمل لاصدار حكم تفسيري . وقد عقدت لجنة المساواة في المعاملة ١٣ جلسة منذ أن أنشئت في سنة ١٩٧٩ . ونظرت في ٩ حالات قدمت اليها .

وفي مجال الخدمة العامة ، بوضفها احدى نواحي الادارة الحكومية ، يتعيّن على وكلاء صاحب العمل الامتثال للقوانين القائمة . وبالنظر الى نص المادة ٧ من الدستور الاتحادي ، لا تتضمن هذه القوانين أي تمييز على أساس الجنس بالمعنى الوارد في الاتفاقية .

وتوخيا للقضاء على أي تمييز يمارس بحكم الواقع ضد المرأة في مجال الخدمة العامة ، أعتمدت الحكومة الاتحادية في ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨١ " برنامج مساعدة النساء العاملات في الخدمة العامة " .

### المادة ٣

أعتبر هذا الحكم الأساسي اضافة الى الدستور بالنظر الى اشارته الصريحة الى حقوق الانسان والحريات الأساسية . غير أنه وفقا للهيكل المنهجي للاتفاقية ، ترى النمسا أن

الاتفاقية لم تتضمن صياغة أية حقوق يمكن بالاستناد الى الاتفاقية الاحتجاج بها ، بل ان الاتفاقية تطلب بالأحرى الى الدول الأطراف أن تتخذ تدابير مناسبة في جميع الميادين لكفالة تطور المرأة وتقدمها على نحو كامل ولتضمن لها ممارسة حقوق الانسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل . وفي هذا الصدد ، نتشرف بالاشارة الى مقدمة هذا التقرير وكذلك الى الملاحظات المبداء بشأن بقية مواد الاتفاقية .

#### المادة ٤

نشأت ضرورة اعتبار هذه المادة كإضافة الى الدستور من أنها لا تعتبر بعض التدابير بمثابة تمييز ضد المرأة بالمعنى الوارد في المادة ١ ، وبذلك فهي تقدم تفسيراً صحيحاً للتعريف الواردة فيها .

وتنص المادة ٤ (٢) على أن التدابير الخاصة التي تستهدف حماية الأمومة لا تعتبر اجراء تمييزياً . على أنه ، في ضوء تفسير مبدأ المساواة الذي يطبق في النمسا بمقتضى أحكام الفقه والقضاء ، ينبغي أيضاً افتراض وجود مبرر موضوعي لأي تدبير من هذا القبيل . وفي هذا الصدد ، يمكن أيضاً الاشارة الى المادة ١٠ (٢) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي صدقت عليه النمسا ، والذي ينص على تأمين حماية خاصة للأم قبل وبعد الولادة . أما بالنسبة الى القانون المحلي ، فتجدر الاشارة بصفة خاصة الى قانون حماية الأم لسنة ١٩٧٩ .

وينص القانون أساساً على ما يلي :

لا يجوز أن يطلب الى الحوامل العمل في الأسابيع الثمانية الأخيرة السابقة للتاريخ المنتظر للولادة .

لا يجوز تكليف الحوامل بأعمال بدنية شاقة أو أعمال خطيرة بالنسبة للمرأة الحامل أو للطفل بسبب العمليات أو المواد أو المعدات المستخدمة .

لا يجوز تكليف الحوامل بأعمال تعرضهن لآثار خطيرة محددة في حالة حملهن .

لا يجوز أن يطلب الى العاملات العمل خلال ثمانية أسابيع بعد الولادة . وفي حالة الولادة قبل الأوان أو الولادة المتكررة تصل هذه الفترة الى اثني عشر أسبوعاً .

وفضلاً عن هذه الفترات ، لا يجوز تكليف العاملات بعد الولادة بالعمل طالما ظلن غير قادرات على العمل .

ولا يجوز تكليف العاملات بأداء أنواع معينة من الأعمال المدرجة في قانون حماية الأم لمدة ١٢ أسبوعاً بعد الولادة .

ولا يجوز تكليف الحوامل أو المرضعات بوجه عام بأعمال فيما بين الساعة الثامنة مساءً والساعة السادسة صباحاً .

ولا يجوز تكليف الحوامل أو المرضعات بوجه عام بأعمال في أيام الآحاد أو العطلات العامة .

ولا يجوز أن يطلب من الحوامل أو المرضعات العمل لفترة تزيد عن ساعات العمل اليومية العادية ؛ ولا يجوز أن تزيد ساعات عملهن الأسبوعية عن ٤٠ ساعة بأية حال من الأحوال .

ولا يجوز إبلاغ العاملات باخطار قانوني أثناء الحمل ولمدة ٤ شهور بعد الولادة ، ما لم يكن صاحب العمل لا يعلم بالحمل أو الولادة .

كذلك يكون الاخطار غير نافذ عندما يبلغ صاحب العمل بأمر الحمل أو الولادة في غضون خمسة أيام عمل بعد أن يكون قد أرسل الاخطار ، أو في غضون خمسة أيام عمل بعد إرساله الاخطار في حالة ما إذا كان هذا الاخطار خطيا .

وحيثما يتطلب تطبيق أحكام منع التكليف بأنواع معينة من العمل اجراء تغييرات في هيكل عمالة الشركة ، يحق للعاملة الحصول على أجر يعادل متوسط رواتبها خلال الثلاثة عشر أسبوعا لفترة عملها السابقة لهذه التغييرات .

ويجب منح العاملات ، بناء على طلبهن ، اجازة أمومة غير مدفوعة الأجر عقب الفترة التي خطن فيها عليهن العمل بعد الولادة ، ويجوز أن تصل هذه الفترة الى سنة واحدة بعد الولادة . وفي حالة اجازة الأمومة غير المدفوعة الأجر ، تمتد الحماية من الانذار أو الطرد حتى أربعة أسابيع بعد انتهاء اجازة الأمومة غير المدفوعة الأجر .

ويمكن الإشارة أيضا الى القانون الاتحادي الصادر بتاريخ ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٢ بشأن تخصيص عاملات أو عمال مساعدين (أو دفع علاوة أسبوعية) للأمهات العاملات في الأعمال التجارية أو في الزراعة أو الحراثة . وقد أزال هذا القانون أحد المساوئ بالنسبة للعاملات اللاتي يعملن لحسابهن الخاص بالمقارنة مع الموظفات . إذ يمكن الآن للمرأة التي تعمل لحسابها الخاص الانتفاع بخدمات عاملة أو عامل مساعد خلال فترة الحظر التام للعمل (٨ أسابيع قبل الولادة وبعدها) ، أو يمكن لها عندما يتعذر عليها ذلك الحصول على علاوة أسبوعية . ويقوم نظام التأمين الصحي بسداد النفقات .

## المادة ٥

ومن رأي النمسا أن لهذه المادة طابعا عمليا ، نظرا لأنها تطلب من الدول الأطراف اتخاذ تدابير مناسبة لتعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة . وتتخذ التدابير لتحقيق الأهداف الواردة في هذه المادة أساسا في إطار التربية المدرسية . ويصدق هذا بصفة خاصة على المقاصد البعيدة المدى مثل "تعديل الممارسات القائمة على ..... الأدوار النمطية للرجل والمرأة" .

وفي هذا الصدد ، لعله تجدر الإشارة مرة أخرى الى أن مكتب وزير الدولة للمسائل العامة المتعلقة بالمرأة بوزارة العدل الاتحادية قام بتشكيل فريق عامل

فيما بين الإدارات لمعالجة مشاكل محددة تتعلق بالمرأة في إطار نظام التعليم النمساوي. وما برح الفريق يسعى لتنفيذ أهداف المادة ٥ من الاتفاقية فيما يتعلق بمحتويات الكتب المدرسية وكذلك فيما يتعلق بالتعليم المستمر للمعلمين. وقد أعدت مباديء توجيهية لكيفية عرض الرجال والنساء في الكتب المدرسية وسلمت للمؤلفين ودور النشر والموظفين المسؤولين عن وضع تقارير عن مدى ملاءمة الكتب المدرسية.

وعلاوة على ذلك، تقوم "أفرقة عاملة مركزية" في الوزارة الاتحادية للتعليم والفنون بأعداد موضوعات المواد الدراسية المتعلقة بالتربية الوطنية حسب نوع المدرسة، وفي هذا السياق أيضا تناقش مسألة الأدوار.

وتقدم هذه المواد إلى المعلمين باعتبارها اقتراحات يمكنهم، حسب طسرق تدريبهم ومفاهيمهم، استخدامها في الفصل.

وتشير هذه المباديء التوجيهية إلى وضع الرجل والمرأة في الأسرة، وفي بيئة العمل، وفي الحياة العامة، وفي أنشطة الثقافة ووقت الفراغ، وتشمل أيضا العلاقات الانسانية والعلاقة بين العمل والحياة الأسرية وما قد تنطوي عليها من توترات. وكذلك أعدت في هذا الصدد مطبوعات تتناول هذه المسألة وخصصت لها مساعدة مالية.

واضطلعت الوزارة الاتحادية للإدارة الاجتماعية بأنشطة اعلامية أخرى تتفق مع روح المادة ٥(أ). حيث قامت بنشر دراسة عن "المرأة وعالم العمل في التلفزة النمساوية"، وتقرير عن "المرأة ووسائل الاعلام: الاعلام الدولي قوة دافعة للأنشطة الوطنية" (صدر كلاهما باللغة الألمانية).

## المادة ٦

وبقدر ما هناك حاجة إلى اتخاذ أحكام قانونية لمكافحة الجرائم والاطار المشار إليها في هذه المادة، ترد الإشارة أولا إلى الأثر الوقائي للأحكام العديدة ذات الصلة بقانون الأسرة والقانون الإداري، بما في ذلك بصفة خاصة الأحكام القانونية المتعلقة بمجال الأمن العام والآداب العامة الواردة، في جملة أمور، في قوانين الشرطة التي اقترتها الدول المؤسسة، وقوانين حماية الشباب والقوانين التنظيمية المماثلة.

وعلاوة على ذلك، هناك أحكام خاصة بالحظر وردت في القانون الجنائي وتفي بأغراض منع جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال الدعارة، وخاصة الأحكام التي تستهدف الجرائم التالية: "اختطاف امرأة لا حول لها أو عاجزة عن الدفاع عن نفسها" (الفرع ١٠٠)، و "اختطاف شخص قاصر" (الفرع ١٠١)، و "تجارة الرقيق" (الفرع ١٠٤) و "تشجيع آخرين على ارتكاب اعمال منافية للآداب مقابل أجر" (الفرع ٢١٤)، و "التشجيع على الدعارة" (الفرع ٢١٥)، و "القوادة" (الفرع ٢١٦) و "الاستغلال بالانسان" (الفرع ٢١٧).

## المادة ٧

وفيما يتعلق بحقوق التصويت ، يرد بالفعل حكم مماثل في المادة الأولى من اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة الصادرة في آذار/مارس ١٩٥٣ . ويرد حكم بشأن حق الأهلية للانتخاب في المادة الثانية من تلك الاتفاقية ، بينما تشير المادة الثالثة منها الى حق تقلد الوظائف العامة والمناصب العامة .

وتنص المواد ٢٦ و ٦٠ و ٩٥ و ١١٧ من الدستور الاتحادي ، والمادة ٨ من معاهدة الدولة المعقودة في فيينا ، والمادة ٣ بالاضافة الى المادة ١٤ من البروتوكول الأول للاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان ، على ضمان حق التصويت وحق الأهلية للانتخاب للرجل والمرأة على قدم المساواة . أما فيما يتعلق بحق تقلد الوظائف العامة والمناصب العامة دون عوائق ، فقد سبقت الإشارة الى المادة ٣ من القانون الأساسي بشأن الحقوق العامة للمواطنين ، الذي يكفل لجميع المواطنين دون تمييز بين الجنسين ذلك الحق .

بيد أنه لا يمكن للمرأة أن يستخلص من مبدأ المساواة الذي تنص عليه هذه المادة ، أن للمرأة الحق في تأدية الخدمة العسكرية . ولذا أعلن رئيس الاتحاد النمساوي فور التصديق على اتفاقية حقوق المرأة السياسية ، بأن النمسا تحتفظ لنفسها بحق تطبيق المادة ٣ من الاتفاقية على الخدمة العسكرية في حدود نطاق التشريع الوطني فقط . ولنفس الاسباب ، أبدي تحفظ مماثل فيما يتعلق بالمادة ٧ (ب) من تلك الاتفاقية .

## المادة ٨

فيما يتعلق بأنظمة الخدمة العامة ، أشير الى ذلك في حواشي المادة ٢ بشأن الوضع العام . ويمكن أن يضاف الى ذلك أن العرف الشائع في النمسا أن يطلب الى النساء ، الاشتراك في تمثيل بلدهن على المستوى الدولي ، بما في ذلك الاشتراك في أعمال المنظمات الدولية .

وشمة تشجيع اضافي بهذا الصدد فيما ورد في التوصية رقم ٦(81)R الصادرة عن لجنة الوزراء التابعة للمجلس الأوروبي فيما يتعلق بمشاركة الرجال والنساء بنسبة ملائمة في اللجان وغيرها من الهيئات التابعة للمجلس الأوروبي ، ومن الاحصاءات السنوية الصادرة عن هيئات هذا المجلس عن النسب الفعلية للنساء .

## المادة ٩

كان قانون الجنسية لعام ١٩٦٥ ، الذي بدأ نفاذه في ١ تموز/يوليه ١٩٦٦ ، قد نص بالفعل ، على استقلالية النساء المتزوجات فيما يتعلق بقانون الجنسية .

أما بخصوص اكتساب الجنسية النمساوية ، قبل نفاذ تعديل قانون الجنسية في ١ أيلول/سبتمبر ١٩٨٣ ، فمن الواضح أن زوجة المواطن النمساوي تعتبر في وضع ممتاز بالمقارنة مع غيرها من الأشخاص ، وبخاصة زوج المواطنة النمساوية أو النساء غير المتزوجات من رجال نمساويين . ومنذ ١ أيلول/سبتمبر ١٩٨٣ أصبح الرجال والنساء يعاملون على قدم المساواة فيما يتعلق باكتساب الجنسية النمساوية .

ان النمسا احدى الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة بشأن جنسية النساء المتزوجات . وبموجب المادة (١)٣ من تلك الاتفاقية ، يجوز للمرأة الأجنبية المتزوجة من مواطن ينتمي الى احدى الدول الأطراف أن تكتسب جنسية الزوج بناء على طلبها عن طريق اجراءات اختيار الجنسية .

ومنذ نفاذ التعديل المشار اليه آنفا في ١ أيلول/سبتمبر ١٩٨٣ ، أصبح الوضع بموجب الفقرة ٧ منه أن الأطفال يكتسبون الجنسية النمساوية بقوة القانون اذا كان أحد الأبوين ، بصرف النظر عما اذا كان الأب أو الأم ، مواطناً نمساوياً أو حاصلًا على الجنسية النمساوية وقت وفاته أو وفاتها ، قبل ولادة الطفل .

### المادة ١٠

في النمسا ، يتمتع المتدربون في مجال الصناعة من الذكور والاناث بوضع متساو تماما في مجال التدريب أثناء العمل ، أي أن الأحكام القانونية ذات الصلة ، وخاصة ما يتعلق منها بالتدريب المهني ، لا تنطوي على التمييز ضد المتدربين في مجال الصناعة . وعلى نحو مماثل ، فإن تلك الأحكام المتعلقة بقانون التدريب المهني ، والتي لها أهميتها في نطاق سياسة التوظيف ، تعامل المتدربين في مجال الصناعة من الاناث والذكور على قدم المساواة التامة ، وعلى سبيل المثال ما تتيحه الفقرة ٨ (٣) من قانون التدريب المهني من امكانية زيادة الحد الأقصى من عدد المتدربين الصناعيين في حالات فردية تبعا لظروف معينة عن طريق قرار اداري .

كما أن المساواة بين الرجال والنساء في ميدان التعليم كما تنص عليها المادة ١٠ ، تحظى بحماية القانون النمساوي فيما يتعلق بالجامعات . اذ لا يوجد أي تمييز ضد المرأة في دخول الجامعات وكذلك الحصول على الخدمات الاستشارية ، والمناهج الدراسية ودخول الامتحانات ، والحصول على برامج المساعدة الطلابية الخ . ويتمثل هذا في أن نسبة النساء المقيدات في القوائم الأولى للمقبولات في الجامعة بين الطلبة النظاميين ذوي الجنسية النمساوية تبلغ حوالي ٤٦ في المائة ، مما يعني أن هناك زيادة تبلغ ١٧ نقطة فيما يتعلق بالنسبة المئوية منذ عام ١٩٧٠ .

ولا توجد أحكام صريحة تتضمن أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة فـي المعايير الموضوعية بموجب قانون التعليم . وقد اعتمد المبدأ الرسمي للتعليم المختلط (بالنسبة للمدارس العامة) ، ويتاح الوصول الى المدارس العامة دون أي تمييز على اساس الجنس . كما أن استحداث التربية العملية المشتركة (الحرف اليدوية) للبنات والأولاد في المدارس الابتدائية ، على نحو خاص ، بالاضافة الى امكانية انشاء فصول عملية مختلطة للأولاد والبنات في الأنواع الأخرى من المدارس وفقا لما تضمنه قانون تنظيم المدارس انما يتفق مع مقاصد الاتفاقية .

ويعني التعديل السادس لقانون تنظيم المدارس خطوة هامة أخرى للقضاء على المفاهيم النمطية عن أدوار الرجال والنساء . وبالتالي فإنه لدى صياغة أهداف مناهج

"الفنون التطبيقية" في نطاق التوجيه المهني ومساعدة التلاميذ على اختيار مهنة ، لم تعد هناك حاجة الى استبقاء تخصيص مواضع التدبير المنزلي للبنات ، ولا تفريق أساسا مختلف أنواع وأشكال المدارس المنشأة بموجب قانون تنظيم المدارس ، بين التلاميذ الذكور والاناث .

وقد أضاف التعديل السابع لقانون تنظيم المدارس احكاما أخرى لضمان المساواة عمليا بين المناهج الدراسية المتاحة للرجال والنساء . ومما يجدر ذكره في هذا السياق أن مدارس تدريب معلّّات رياض الأطفال صارت تقبل الآن الرجال كما تقبل النساء . وقد جرى تبعا لذلك تغيير أسماء هذه المدارس ، كما ألغي "النقد النهائي" لبرامجها بتمكين الطلبة من التقدم الى إمتحان القبول بعد الانتهاء من مناهجهم الدراسية ؛ ولذا فان كلا من هاتين الخطوتين لا بد أن تساعد على جعل هذا النوع من التدريب جذابا بالنسبة للنساء والرجال .

وعلى أثر إلغاء المدارس الخاصة لتدريب معلمات الحرف اليدوية ، أصبح تدريب معلمات حرف النسيج اليدوية في المدارس الإلزامية العامة متاحا الآن في أكاديميات البلد التربوية . وتطبق نفس هذه القاعدة على تدريب معلمات التدبير المنزلي لهذا النوع من المدارس . وهذا يعني رفع مستوى تدريب المعلمات في هذه المواضيع من المستوى المتوسط الذي كان وقفا على النساء من قبل ، وإتاحة الوصول اليه للجنسين حاليا .

وأدى نقل هذه المناهج الدراسية الى الأكاديميات التربوية الى رفع مكانتها واعطائها وزعا مساويا للمواضيع الأخرى .

وبالمثل ، فان اطالة مدة تدريب معلمي المدارس الابتدائية الى مده ٦ فصول دراسيه ، أي رفع مستواها الى مستوى برامج تدريب معلمي المدارس الابتدائية الأعلى ، ومعلمي مناهج الفنون التطبيقية ومعلمي المدارس الخاصة ، تعني أن جميع معلمي المدارس الإلزامية ، أصبحوا الآن يتلقون تدريباً متساوياً . وهذا ينطوي على فائدة خاصة للطلبات ، لأن نسبتهن في مجال تدريب معلمي المدارس الابتدائية تبلغ حوالي ٩٢ في المائة . وفي مجال تدريب معلمي المدارس الابتدائية الأعلى حوالي ٧٥ في المائة .

لذا ، فان المعايير المدرجة في المادة ١٠ قد تمّ الوفاء بها من حيث المبدأ ، منذ اعتماد مجموعة التشريعات المدرسية الجديدة في عام ١٩٦٢ . ونبذ أن نلفت انتباهنا على وجه التحديد ، في هذا الصدد ، الى إتاحة وصول الرجال والنساء على قدم المساواة الى مختلف أنواع المدارس ، والى المبدأ العام للتعليم المختلط ، والى المساواة في الفرص المتاحة للتلاميذ الذكور والاناث في الحصول على المساعدة المالية بموجب قانون المساعدة المالية للتلاميذ .

ومن الأهمية بمكان أيضا في هذا السياق ، الجهود المتواصلة التي تبذلها السلطات لاعتماد الكتب المدرسية ومواد التدريس السمعية والبصرية لتجنب تخصيص دور أصبح باليا وليس له ما يبرره للنساء والرجال .

ويعني التوجيه المهني بالمعنى الوارد في قانون دعم العمالة، تقديم المساعدة للأفراد في اختيار المهنة والوظيفة، بينما يولى الاهتمام اللازم لقدراتهم والفرص المتاحة لهم في سوق العمل.

والخيار متاح لكل فرد، ذكراً كان أم أنثى إذا كان يريد الاستفادة من هذه الخدمات ومدى رغبته في ذلك. إلا أن خدمات التوجيه المهني يحكمها أيضاً مبدأ عدم جواز التمييز ضد أي شخص أو تفضيله بسبب الجنس أو السلالة أو العرق أو المعتقدات الدينية أو السياسية.

وبالإشارة إلى الفقرة (هـ)، يمكن إضافة أن برامج التدريب المتقدم التي توفرها الأكاديمية الإدارية الاتحادية أصبحت متاحة للرجال والنساء على قدم المساواة.

وبالإشارة إلى الفقرة (و)، يمكن أن يلاحظ أن الفقرة ٢٣ (هـ) من قانون التدريب المهني المعتمد في عام ١٩٧٢، تتيح للكبار إمكانية الاشتراك في الامتحان النهائي للمتدربين. ومن ثم، فإن برامج التدريب المكثف الممنوحة التي تحصل على اعانة بموجب قانون دعم العمالة أيضاً، تتيح للنساء فوق ٢١ سنة الفرصة للبدء في التدريب المهني أو متابعته.

وبالإشارة إلى الفقرة (ح) يجدر التنويه بأن الحكومة الاتحادية كانت قد بدأت بتقديم مساعدة للأجهزة الاستشارية المتعلقة بالأسرة والشريك، منذ عام ١٩٧٤، وذلك بدفع تكاليف مستخدميها. والأجهزة الاستشارية تديرها إما الدولة أو السلطات المحلية أو أشخاص اعتباريون تسرى عليهم أحكام القانون الخاص. ومن الشروط المسبقة اللازمة للحصول على المساعدة، أنه يجب أن يقدم جهاز الخدمات الاستشارية المشورة فيما يتعلق بتنظيم الأسرة وأن يقدم المشورة كذلك إلى الأمهات الحوامل في المسائل الاجتماعية والقانونية (حالات النزاع)، وبالإضافة لذلك، فإن أكثر الأجهزة الاستشارية تقدم المشورة بشأن المشاكل الاجتماعية والقانونية للأسرة والمشاكل المتعلقة بالشريكين. وفي الوقت الحاضر، يوجد ١٥٢ مركزاً استشارياً قدمت المشورة في حوالي ٩٢ ٠٠٠ حالة في عام ١٩٨٠.

وفي نطاق رعاية الأمومة والطفولة والشباب، قدمت الدولة والسلطات المحلية طوال سنوات عديدة المشورة في مجال التعليم عن طريق أخصائيين مدربين في الجامعات. وفي عام ١٩٨٠، بلغ عدد الحالات التي قدمت فيها مثل هذه المشورة حوالي ٢٩ ٢٢٢ حالة. وفي عام ١٩٨١ وصل هذا العدد إلى ٣٥ ٢٨٢ حالة.

## المادة ١١

ينبغي ألا تفهم هذه المادة على أنها تعني أن الحقوق المتضمنة فيها يجب ضمانها باعتبار أنها مجرد حقوق، بل على أن ضمان هذه الحقوق يوجب تطبيقها على الرجل والمرأة على قدم المساواة.



وفي قطاع العمل التجاري الخاص ، لاتزال تبذل جهود في النمسا منذ سنوات عديدة للقضاء على التفرقة في سوق العمل ، وذلك عن طريق مبادرات خاصة (ملصقات ، وتقديم معونات وحوافز) . ورغم أنه تحقق بعض النجاح ، الا أن القضاء على الأنماط السلوكية والهياكل الاقتصادية المسؤولة في المقام الأول عن وجود هذه التفرقة في سوق العمل ، تحتاج الى وقت طويل .

وفيما يتعلق بالخدمات العامة ، فان الحقوق المنصوص عليها في هذه المادة طبقت على نطاق واسع على المستوى القانوني . ولكن بما أن المساواة القانونية ليست كافية ، فقد أعد برنامج خاص في النمسا خلال عام ١٩٨١ لمساعدة النساء اللاتي يعملن في الدوائر العامة ، ودخل في حيز التنفيذ في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨١ . ويشتمل هذا البرنامج على تدابير ترمي الى مساعدة المستخدمين في الدوائر العامة على الاستفادة الفعلية من الحقوق المتساوية التي يكفلها الدستور لهم . وفي آذار/مارس ١٩٨٤ ، سوف تقوم جميع الدوائر الاتحادية بتقديم تقريرها الأول عن أنشطتها في هذا المجال الى مجلس الوزراء .

ونتشرف بأن نشير على نحو صريح الى التحفظات التي أعلنتها النمسا بشأن هذه المادة. فيما يتعلق بقانون حماية العامل وحظر قيام النساء بالعمل الليلي . ويتعين أن تفهم البيانات التالية على ضوء هذا التحفظ .

وتجدر الإشارة على نحو خاص ، في هذا السياق أيضا ، الى اتفاقيتي منظمة العمل الدولية (رقم ٤ ورقم ٨٩) بشأن قيام النساء بالعمل الليلي ، ومباشرة النساء للعمل الليلي في مجال الصناعة ، اللتين صادقت عليهما النمسا . ويمكن أن يلاحظ في هذا السياق . أن المادة ١١ (٢) (د) تقصر الحماية الخاصة للمرأة على حالة الحمل في مجال الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها .

#### الفقرة (١) (أ)

يزد مبدأ " الحق في العمل " في العديد من الوثائق الدولية السارية المفعول في النمسا أيضا :

المادة ١ من الميثاق الاجتماعي والأوروبي ،

المادة ٦ (١) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

المادة ٥ (هـ) من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري .

والحق في العمل معترف به في النمسا من حيث أن الحكومة الاتحادية النمساوية تسعى للوصول الى مستوى عال وثابت للعمالة وللحفاظ عليه ، ضمن الهدف النهائي المتعلق بتحقيق العمالة الكاملة .

بيد أن الالتزام من وجهة نظر النمسا لا يتعلق إلا بالاعتراف فحسب بتحقيق الحق في العمل بوصفه هدفاً ، مع اتخاذ كافة التدابير الملائمة والممكنة لذلك الغرض ، وليس هناك التزام بمنح حق ذاتي وفقاً لوجهة النظر هذه .

#### الفقرة (١) (ب)

##### " فرص التوظيف "

يتضمن قانون اتحادي اعتمد في عام ١٩٧٦ عدداً من المحظورات فيما يتعلق باستخدام العاملات في أنواع معينة من الأعمال . وعلاوة على ذلك يوجد حظر على قيام النساء بالعمل الليلي . كما أن القانون الاتحادي المعني باستخدام الأطفال والشباب يتضمن حظر التفرقة في بعض أنواع الأعمال على أساس الجنس .

##### " معايير الاختيار "

بموجب القانون الحالي ليس محظوراً على صاحب العمل المحتمل انتقاء معايير الاختيار الخاصة به بنفسه - بما في ذلك الجنس ، والتدريب ، والسن الخ . وفي الوقت الراهن ، لا توجد قواعد قانونية تحد من اختيار صاحب العمل لجنس مستخدميه المحتملين (أي إذا كانوا ذكورا أم إناثا) .

وفي هذا السياق ، يمكننا أن نشير إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ بشأن التمييز في العمالة والعمل ، والتي صادقت عليها النمسا . وتنص أحكامها في جملة أمور ، على إلغاء أية أحكام يستبعد بموجبها أشخاص لأسباب غير مقبولة بمقتضى شروط الاتفاقية ، من التقدم لوظائف معينة .

وفيما يتعلق بالخدمة العامة ، يمثل الفرع ٤ من قانون أنظمة الخدمات ، الأساس القانوني الذي يقوم عليه حق التمتع بفرص العمل المتساوية ، وهو ينص على تطبيق معايير اختيار متساوية في استخدام الموظفين العموميين .

#### الفقرة (١) (ج)

يطبق " الحق في حرية اختيار المهنة والعمل " في النمسا بموجب المادة ١٨ من القانون الأساسي منذ عام ١٨٦٧ دون حدود . وتوفر المادة ٤ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان حماية إضافية في إطار الحقوق الأساسية في مجالات معينة .

وفيما يتعلق بالحق في حرية اختيار المهنة ، يمكن الرجوع أيضاً إلى المادة ١ (٢) من الميثاق الاجتماعي الأوروبي وإلى المادة ٦ (١) من العهد الدولي المعني بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية . ويستطيع أي مواطن بموجب المادة ٦ من القانون الأساسي ، أن يمارس أي نوع من أنشطة الكسب مع مراعاة شروط القانون النمساوي في أي مكان داخل حدود البلد ، وكذلك المادة ١٨ من القانون نفسه تعطي

لكل شخص الحق في اختيار مهنته وفي التدريب عليها كيفما وحيثما شاء . وينطبق نفس الشيء فيما يتعلق بحرية اختيار العمل اذا فهمت على أن المقصود منها يعني امكانية كل مواطن في أن يختار عملا يمارسه من بين الأعمال التي يوفرها سوق العمل .

وتعني المادة ١١ (١) (ج) التي تضمن الحق في حرية اختيار المهنة والعمل بالإضافة الى المادة ١ ، أن أي تفرقة بين الجنسين من شأنها اعاقبة حرية اختيار العمل والمهنة تعتبر بمثابة تمييز ، ما لم تقر الاتفاقية نفسها بأن لهذه التفرقة ما يبررها . وفي هذا السياق يمكن اعتبار المادة ٤ (٢) أنها حكم من أحكام الاتفاقية يسبغ اجراء مثل هذه التفرقة . وطبقا لذلك الشرط ، لا تعتبر التدابير الخاصة التي تعتمدھا الدول الأطراف ، تدابير تمييزية اذا كان الهدف منها حماية الأمومة . ومن ثم فان هذا الحكم لا يجيز اجراء مثل هذه التفرقة الا في نطاق اعتمادها لحماية الحوامل أو لحماية صحة امرأة بعد الوضع مباشرة .

وينبغي أن يلاحظ أيضا أن المرأة تتمتع بحماية خاصة بموجب قانون حماية العمال والأنظمة الصادرة من الوزير الاتحادي للشؤون الاجتماعية في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٦ ، بشأن المحظورات والقيود فيما يتعلق بالعمل المخصص للمرأة : اذ لا يجوز استخدامها في أنواع معينة من الأعمال ، أو يجوز فقط أن تستخدم فيها بمقتضى شروط معينة . ( وتطبق هذه الأحكام دون الاخلال بشروط قانون حماية الامهات ) . وتتعلق هذه المحظورات والقيود بالأعمال التي تشتمل على مخاطر خاصة على حياة وصحة النساء العاملات نظرا للتكوين البدني والقوة الجسدية للنساء أو النظر الى الخصائص الأخرى المتعلقة بنوع العمل المعني .

وتشمل التدابير الخاصة التي تهدف الى حماية الأمومة في اطار مفهوم المادة ٤(٢) أيضا خدمات الرعاية الخاصة التي تقدم للنساء الحوامل وللنساء عقب الولادة، والأطفال الرضع ، والأطفال الصغار ؛ كما تشمل توفير دور المرافق المعنية بتقديم المشورة بالمجان للنساء الحوامل وأمهات الأطفال الحديثي الولادة. والأطفال الصغار بموجب قوانين الدولة المنفذة لقانون رعاية الشباب ؛ وكذلك تشمل مختلف أشكال المساعدات التي تقدمها الوكالات العامة لرعاية الشباب في اطار رعاية الأمومة والطفولة .

وينص الفرع ٤ من قانون تنظيم الخدمات العامة على وجوب اختيار الشخص الأنسب لكل وظيفة . ونظرا لأن هذا يعني أن جنس الطالب أو الطالبة للوظيفة لا يمكن أن يكون عاملا مؤثرا في هذا الاختيار ، فان هذا النص ، أيضا ، يهدف الى تلافي التمييز ضد المرأة في الخدمات العامة .

وفي هذا التعديل المقترح ادخاله على قانون تعزيز سوق العمالة فيما يتعلق بمهام دائرة التوظيف يزعم تضمين المبدأ التالي ، الذي يجري تطبيقه فعلا من الناحية العملية : " تعمل دائرة التوظيف على تحقيق معاملة متساوية بين الرجال والنساء في سوق العمالة ، ما لم تنص الأحكام القانونية على خلاف ذلك " .

و " الحق في الترقية " لا وجود له في النمسا سواء للرجال أو النساء . لذلك يجب أن يفهم هذا الحق في النمسا ، كما ذكر بالفعل في الفقرة (أ) السابق الإشارة إليها ، ليس كحق ذاتي ، وإنما كالتزام لادخال شروط متكافئة لترقية الرجال والنساء بيد أن حق الحصول على ظروف عمل عادلة ومواتية معترف به بمقتضى المادة ٧(ج) في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية . والغرض من هذا النص هو ، على وجه التخصيص ، ضمان تكافؤ الفرص أمام كل شخص للترقية الى مستويات وظيفية أعلى ، وليس شمة معايير أخرى ينظر فيها في هذا الصدد خلاف الأقدمية والمؤهلات .

وفي مجال حق ممارسة الحرف والاشتغال بالتجارة ، تم مع بدء سريان مبدونة القوانين التجارية والصناعية لعام ١٩٧٣ في أول آب/أغسطس ١٩٧٤ المنشورة في الجريدة الرسمية للقوانين الاتحادية ، العدد ١٩٧٤/٥٠ ، الغاء آخر قيد ، وكان قليل الأهمية نسبيا ، على حقوق المرأة في الاشتغال بالحرف والأعمال التجارية ، وبهذا أصبحت النساء يتمتعن بمساواة تامة مع الرجال في مجال القوانين التجارية والصناعية .

كذلك لم تضع القوانين التنظيمية المتعلقة بالغرف التجارية أي تمييز بين الرجال والنساء .

#### الفقرة (١) (د)

نصت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ ، التي صدقت عليها النمسا ، على " الحق في الحصول على مكافأة متساوية فيما يتعلق بالأعمال ذات القيمة المتساوية " . وورد هذا الحق أيضا في المادة ٧ (١) '١' في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية . وفي المادة ٤ (٣) من الميثاق الاجتماعي الأوروبي . ومن الأمور ذات الأهمية المباشرة في هذه المسألة قانون المعاملة المتساوية المنوه عنه آنفيا والذي يسري أيضا على أحوال العمل المشار إليها في قانون العمل الزراعي . وجوهر هذا القانون هو حتمية المساواة في المعاملة ( الفرع ٢ ) ، وهو ما يعني عدم جواز التمييز ضد أي شخص على أساس الجنس في تحديد الأجر . وقد أنشئت لجنة المساواة في المعاملة بوزارة الشؤون الاجتماعية الاتحادية كما ذكر من قبل كأداة اضافية لضمان تطبيق هذه القاعدة . بيد أنه يجوز لأي عامل أو عاملة ، بغض النظر عن عمل اللجنة وعن الالتماسات التي تقدم إليها بموجب الحتمية المشار إليها أعلاه ، اللجوء الى المحكمة العمالية المختصة في أي وقت لضمان حقوقه / حقوقها في الأجر .

وفي مجال الخدمات العامة ، للرجال والنساء حق تلقائي في الحصول على أجور متساوية ، نظرا لأن معدلات الأجور لا تتضمن أية إشارة الى جنس الموظف .

#### الفقرة (١) (هـ)

لا ينطوي التشريع ذو الصلة في هذا السياق على تمييز ضد المرأة سواء كان ذلك

في القطاع الخاص أو القطاع العام . ويشمل ذلك اعانات البطالة أيضا . وتجري الآن، في إطار المناقشات الدائرة حول موضوع اصلاح الأسرة ، دراسة الظروف المختلفة القائمة للحصول على مساعدة طارئة .

#### الفقرة (١) (و)

لا يتضمن قانون العمل النمساوي وقانون حماية الموظفين العموميين أي تمييز على أساس الجنس .

#### الفقرة (٢) (أ)

بالنسبة لحظر "التمييز على أساس الحالة الزوجية للموظف" فيما يتعلق بالفصل من الخدمة ، ينبغي ملاحظة مايلي : يعطي الفرع ١٠٥ من قانون علاقات العمل للموظف امكانية الطعن في فصله اذا كان " لا مبرر له من الناحية الاجتماعية " . وعند بحث مسألة ما اذا كان الفصل لا مبرر له من الناحية الاجتماعية أم لا ، لا يجوز وضع أي تمييز يستند الى الحالة الزوجية للموظف . والاستثناء الوحيد في هذا الصدد هو عندما تنطوي الحالة الزوجية للموظف على التزامات تتعلق برعاية الأشخاص الذين يعولهم ، اذ يجب أن توضع هذه الالتزامات في الاعتبار . وهكذا فانه نظرا لأن المعيار المتخذ هنا ليس الحالة المدنية في حد ذاتها وانما الالتزام برعاية الأشخاص الذين يعولهم الموظف ، فان هذا النص يتفق مع مقاصد هذه الاتفاقية .

وفي مجال الخدمات العامة ، كذلك ، يضمن قانون حماية الأمهات مع نصوصه الخاصة المتعلقة بالموظفات أوسع حماية ممكنة لهؤلاء الموظفات العموميات .

#### الفقرة (٢) (ب)

تبلغ فترة " اجازة الوضع " ثمانية أسابيع تمتد قبل الولادة وبعدها بمقتضى الفرعين ٣ و ٥ من قانون حماية الأمهات .

ونشير هنا كذلك الى أحكام المادة ١٠ (٢) في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، والمادة ٨ في الميثاق الاجتماعي الأوروبي . وقد صدقت النمسا أيضا على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٣ .

#### الفقرة (٢) (ج)

تعتبر شبكة مدارس الروضة ودور الحضانة القائمة في النمسا كافية لتلبية احتياجاتها حسب المعايير الواردة في هذه الاتفاقية . ويتضح ذلك في الجدول التالي:

**الجدول - عدد الأطفال في دور الحضانة النهارية ونسبتهم الى عدد الأطفال الذين هم من نفس السن في الفترة ١٩٥٤/١٩٥٥ - ١٩٨٠/١٩٨١ : النمسا**

١٩٨٠	عدد الأطفال من سن ٤ الى ٥				عدد الأطفال من سن ٣ الى ٤				المجموع بما فيه الفتيات	السنة
	عدد الأطفال من سن ٥ الى ٦ في دور الحضانة النهارية ، ونسبتهم الى عدد الأطفال النهارية	عدد الأطفال من سن ٥ الى ٦ في دور الحضانة	عدد الأطفال من سن ٤ الى ٥ في دور الحضانة النهارية ، ونسبتهم الى عدد الأطفال	عدد الأطفال من سن ٤ الى ٥ في دور الحضانة	عدد الأطفال من سن ٣ الى ٤ في دور الحضانة النهارية ، ونسبتهم الى عدد الأطفال	عدد الأطفال من سن ٣ الى ٤ في دور الحضانة	عدد الأطفال من سن ٣ الى ٤ في دور الحضانة	عدد الأطفال من سن ٣ الى ٤ في دور الحضانة		
١٩٥٥/١٩٥٤	٢٣ ٩٨٩	١٠٢ ٩٤٧	٢١٠	٢٠ ٧٦٥	٩٨ ٨٢٩	١٥٢	١٤ ٦١٧	٩٦ ٢٥٠	١٩٥٥/١٩٥٤	٣٥٤
١٩٥٦/١٩٥٥	١١ ٩٤٥	٥٠ ٤٩٢	٢١٠	١٠ ٢٣٤	٤٨ ٤٢٧	١٥٦	٧ ٣٧٩	٤٧ ٢٨٠	"	١٩٥٦/١٩٥٥
١٩٥٧/١٩٥٦	٢٣ ٨٧٥	٩٨ ٧٠٩	٢١٢	٢٠ ٣٩٦	٩٦ ١٢٦	١٤٨	١٥ ٨٧٢	١٠٧ ٠٣٦	"	١٩٥٧/١٩٥٦
١٩٥٨/١٩٥٧	١١ ٨٢٨	٤٨ ٣٧٩	٢١٣	١٠ ٥٠٢	٤٧ ٢٢٤	١٣٩	٧ ٩٧٤	٥٧ ٣٢١	"	١٩٥٨/١٩٥٧
١٩٥٩/١٩٥٨	٢٣ ٤٧٤	٩٦ ٠٣٤	٢١٢	٢٠ ٥٤٥	٩٦ ٩٣١	١٤٦	١٤ ١٩١	٩٧ ٢٦٥	"	١٩٥٩/١٩٥٨
١٩٦٠/١٩٥٩	١٠ ٩٧٨	٤٧ ١٨٦	٢١٤	١٠ ١٠٦	٤٧ ٢٧٤	١٤٩	٧ ٠٨٩	٤٧ ٢٢٢	"	١٩٦٠/١٩٥٩
١٩٦١/١٩٦٠	٢٣ ٦٧٢	٩٦ ٨٤٥	٢١٨	٢١ ١٧٨	٩٧ ١٦٨	١٥٥	١٥ ٣٠١	٩٨ ٤٣٩	"	١٩٦١/١٩٦٠
١٩٦٢/١٩٦١	١١ ٦٣٧	٤٧ ٢٤٢	٢١٩	١٠ ٤١٥	٤٧ ٥٧٢	١٦٠	٧ ٧٧٤	٤٨ ٢٤١	"	١٩٦٢/١٩٦١
١٩٦٣/١٩٦٢	٢٠ ٧٦٩	٩٧ ٠٩٢	٢٤٣	٢٣ ٨٧٣	٩٨ ٣٥٠	١٦٧	٢٣ ٢٥٩	١٠٣ ٠٩٨	"	١٩٦٣/١٩٦٢
١٩٦٤/١٩٦٣	١٠ ٢٣٠	٤٧ ٥٣٨	٢٤٧	١١ ٨٩٣	٤٨ ٢٠٧	٢٣٤	١١ ٨٢٨	٥٠ ٥٢٢	"	١٩٦٤/١٩٦٣
١٩٦٥/١٩٦٤	٢٢ ١١٤	٩٨ ٢٦٥	٢٣٨	٢٤ ٥٤٢	١٠٣ ٠٠٢	٢١٤	٢٣ ٥٥٣	١١٠ ٢٤١	"	١٩٦٥/١٩٦٤
١٩٦٦/١٩٦٥	١٠ ٩٢٨	٤٨ ١٧٥	٢٤٠	١٢ ١٢٧	٥٠ ٤٨٧	٢١٧	١١ ٨٠٦	٥٤ ٣٠٠	"	١٩٦٦/١٩٦٥
١٩٦٧/١٩٦٦	٢٤ ٠٧٤	١٠٢ ٩٢٩	٢٤٣	٢٦ ٨١٢	١١٠ ١٢٠	٢١٢	٢٣ ٩٦٠	١١٢ ٩٥٣	"	١٩٦٧/١٩٦٦
١٩٦٨/١٩٦٧	١١ ٩٧٧	٥٠ ٤٥٤	٢٤٦	١٣ ٣٣٧	٥٤ ٢٥٣	٢١٦	١١ ٨٨٣	١١٢ ٩٩٦	"	١٩٦٨/١٩٦٧
١٩٦٩/١٩٦٨	٢٦ ٧١٥	١١٠ ٢٨٢	٢٤٨	٢٨ ٠٢٥	١١٢ ١٧٤	٢٠٨	٢٣ ٧٩١	١١٢ ٣٦٨	"	١٩٦٩/١٩٦٨
١٩٧٠/١٩٦٩	١٣ ٣٢٧	٥٤ ٤٠٠	٢٥٢	١٣ ٨٨٢	٥٥ ١٦٣	٢١٠	١١ ٧٩٧	٥٦ ١٥٢	"	١٩٧٠/١٩٦٩
١٩٧١/١٩٧٠	٢٨ ٤٤١	١١٣ ٠٨٤	٢٥١	٢٨ ٧٣٦	١١٤ ٢٧٧	٢٠٣	٢٤ ٢٥٢	١١٩ ٣٨٠	"	١٩٧١/١٩٧٠
١٩٧٢/١٩٧١	١٣ ٨٦٢	٥٥ ١٢٨	٢٥١	١٤ ٠٧٩	٥٦ ١١٢	٢٠٩	١٢ ١٣٥	١٢٠ ٢٠٠	"	١٩٧٢/١٩٧١
١٩٧٣/١٩٧٢	٤١ ٥٣٠	١٢٨ ٣١٥	٢٥٧	٣٣ ٣٧٩	١٣٠ ١٠٣	١٨٣	٢٣ ٧٥٨	١٢٩ ٥٢٥	"	١٩٧٣/١٩٧٢
١٩٧٤/١٩٧٣	٢٠ ٤٨٣	٦٢ ٧٦٧	٢٥٦	١٦ ٤٠٧	٦٣ ٩٩٦	١٨٦	١١ ٨٤٦	١٣٠ ٦٥٣	"	١٩٧٤/١٩٧٣

( يتبع )

الجدول (تابع)

عدد الأطفال من سن ٥ الى ٦			عدد الأطفال من سن ٤ الى ٥			عدد الأطفال من سن ٣ الى ٤			الجنس	السنة
عدد الأطفال من سن ٥ الى ٦ في دور الحضانة النهارية ، ونسبتهم المئوية الى عدد الأطفال النهارية	عدد الأطفال من سن ٥ الى ٦ في دور الحضانة	عدد الأطفال من سن ٥ الى ٦ (١١)	عدد الأطفال من سن ٤ الى ٥ في دور الحضانة النهارية ، ونسبتهم المئوية الى عدد الأطفال	عدد الأطفال من سن ٤ الى ٥ في دور الحضانة	عدد الأطفال من سن ٤ الى ٥ (١١)	عدد الأطفال من سن ٣ الى ٤ في دور الحضانة النهارية ، ونسبتهم المئوية الى عدد الأطفال	عدد الأطفال من سن ٣ الى ٤ في دور الحضانة	عدد الأطفال من سن ٣ الى ٤ (١١)		

٣٣٩	٤٤٠٦٥	١٣٠٠١٩	٢٦٩	٣٤٨٦٣	١٢٩٤٤٦	١٤٩	١٨٧٤٢	١٢٥٨٩١	المجموع بما فيه الفتيات	١٩٦٩/١٩٦٨
٣٣٦	٢١٥٠٩	٦٣٩٦٢	٢٦٩	١٧١١١	٦٣٦١٥	١٥٠	٩٢٦٥	٦١٦٣٤	"	١٩٧٠/١٩٦٩
٣٥٩	٤٦٣٧٧	١٢٩٣٧٨	٢٨٧	٣٦٠٥٣	١٢٥٨٠٢	١٤٧	١٨٣٥٤	١٢٤٥٦٦	"	١٩٧٣/١٩٧١
٣٥٩	٢٢٨٠٥	٦٣٥٩٣	٢٨٦	١٧٦١٠	٦١٥٩٨	١٤٩	٩١٠١	٦١١١٢	"	١٩٧١/١٩٧٠
٣٩٠	٤٩٠٠٧	١٢٥٧٢٠	٢٩٦	٣٦٨٠٠	١٢٤٤٦٨	١٤٩	١٨٤٧٣	١٢٣٧١٦	"	١٩٧٣/١٩٧٢
٣٨٩	٢٣٩٦٨	٦١٥٦٣	٢٩٦	١٨٠٤٦	٦١٠٦٨	١٥١	٩١٢٢	٦٠٨٨٧	"	١٩٧٣/١٩٧١
٤٠٨	٥١١٣٧	١٢٥٢٥٢	٣٢٠	٣٩٠٧٥٤	١٢٤٤٠٩	١٥٤	١٨٩٨٩	١٢٣٢٦٦	"	١٩٧٣/١٩٧١
٤٠٦	٢٤٨٩٨	٦١٣٠٨	٣٢٠	١٩٤٣٣	٦٠٦٨٨	١٥٦	٩٣٦٥	٥٩٨٥٤	"	١٩٧٣/١٩٧٢
٤٥٣	٥٦٣٢٤	١٢٤٣٦٠	٣٣٦	٤١٣٣٤	١٢٣١٤٠	١٤٣	١٦٧٨٥	١١٧٧٣٩	"	١٩٧٣/١٩٧٢
٤٥٣	٢٧٤٨٠	٦٠٦٦٣	٣٣٧	٢٠١٨٤	٥٩٨١٥	١٤٦	٨٤١٥	٥٧٦٨٤	"	١٩٧٤/١٩٧٣
٥٠٣	٦١٨٩١	١٢٣٠٧٨	٣٥٦	٤١٨٥٧	١١٧٦٧٠	١٥١	١٦٤٣٨	١٠٨٩٣٤	"	١٩٧٤/١٩٧٣
٥٠١	٢٩٩٣٨	٥٩٧٩٦	٣٥٦	٢٠٥٤٣	٥٧٦٦٠	١٥٤	٨١٧١	٥٣٠٢٩	"	١٩٧٥/١٩٧٤
٥٥٥	٦٥٢٧٠	١١٧٦٢٠	٣٩٣	٤٢٧٥٦	١٠٨٨٦٣	١٦٨	١٧٧٣٩	١٠٥٤٣٧	"	١٩٧٥/١٩٧٤
٥٥٤	٣١٩٤٥	٥٧٦٣٩	٣٩٧	٢١٠٥١	٥٣٠٠٤	١٧٣	٨٨٨٨	٥١٤٩٠	"	١٩٧٦/١٩٧٥
٦٠٠	٦٥٢٤٩	١٠٨٨٢٠	٤٣٧	٤٢٠٤٣	١٠٥٣٧٧	١٨٩	١٩١٥٣	١٠١٢٠٢	"	١٩٧٦/١٩٧٥
٦٠١	٣١٨٣٧	٥٢٩٨١	٤٤١	٢٢٦٧٩	٥١٤٦٣	١٩٤	٩٦٠٥	٤٩٤٤٥	"	١٩٧٧/١٩٧٦
٦٢٦	٦٥٩٧٩	١٠٥٣٣٤	٤٦٨	٤٧٢٩٩	١٠١١٥٨	٢١٢	٢٠٢١٦	٩٥٥٧١	"	١٩٧٧/١٩٧٦
٦٢٦	٣٢١٨١	٥١٤٤٥	٤٧٠	٢٣٢٢٢	٤٩٤٢٨	٢٢٠	١٠٢٢٧	٤٦٥٦٩	"	١٩٧٨/١٩٧٧
٦٦٦	٦٧٢٦٩	١٠١١١٥	٤٩٩	٤٧٦٢٧	٩٥٣٢٧	٢٣٩	٢٢٦٦٧	٣٥٤٣٥	"	١٩٧٨/١٩٧٧
٦٦٨	٣٢٩٨٧	٤٢١٢	٥٠٢	٢٣٣٥٤	٤٦٥٥٦	٢٤٧	١١٤٦٧	٤٦٤١٣	"	١٩٧٨/١٩٧٧

(يتبع)

المجدول (تابع)

عدد الأطفال من سن ٥ الى ٦		عدد الأطفال من سن ٤ الى ٥		عدد الأطفال من سن ٣ الى ٤		السنة
عدد الأطفال من سن ٥ الى ٦ في دور الحضانة النهارية ، ونسبتهم المئوية الى عدد الأطفال النهائي	عدد الأطفال من سن ٥ الى ٦ في دور الحضانة	عدد الأطفال من سن ٤ الى ٥ في دور الحضانة النهارية ، ونسبتهم المئوية الى عدد الأطفال النهائي	عدد الأطفال من سن ٤ الى ٥ في دور الحضانة	عدد الأطفال من سن ٣ الى ٤ في دور الحضانة النهارية ، ونسبتهم المئوية الى عدد الأطفال النهائي	عدد الأطفال من سن ٣ الى ٤ في دور الحضانة	
٦٩٥٥	٦٦ ٢٩٧	٩٥ ٢٩٧	٥٢٧	٥٠ ٠٤٧	٩٤ ٩٠٧	١٩٧٩/١٩٧٨
٦٩٢	٢٢ ٢٢٢	٤٦ ٥٤٢	٥٣٤	٢٤ ٧٦٤	٤٦ ٣٩٤	١٩٨٠/١٩٧٩
٧٢٠	٦٨ ٣٠٧	٩٤ ٨٦٨	٥٤٧	٥٠ ١١٠	٩١ ٦٠١	
٧٢٠	٢٣ ٢٩٦	٤٦ ٣٧٧	٥٥٠	٣٤ ٥٩٣	٣٣ ٦٩٤	
٧٤١	٦٧ ٨٦١	٩١ ٥٦٤	٥٧٠	٤٨ ٨٦١	٨٥ ٦٨٣	
٧٣٩	٢٣ ٠٣٧	٤٤ ٦٧٨	٥٧٧	٢٤ ٠٥١	٤١ ٦٧٩	١٩٨١/١٩٨٠

(١) يمثل الرقم ، في كل حالة ، العدد عند نهاية السنة ، ولا تدخل فيها حالات الهجرة المحسوبة باستكمال أرقام السكان في الإحصاءات السكانية للعوام ١٩٥١ و ١٩٦١ و ١٩٧١ .



٧ قائمة بالمصطلحات المستعملة في الجدول :

الأطفال الملتحقون بدور الحضانة ونسبتهم الى اجمالي عدد الأطفال في النمسا  
من نفس السن في الفترة ١٩٥٤/١٩٥٥ - ١٩٨٠/١٩٨١ •  
من اليمين الى اليسار :  
السنة

الجنس (العدد الاجمالي ، عدد الاناث ) •

مجموعة من الأطفال من سن ٣ سنوات الى ما دون ٤ سنوات :

اجمالي عدد الأطفال في سن ٣ سنوات الى ما دون ٤ سنوات •

الأطفال في دور الحضانة في سن ٣ سنوات الى ما دون ٤ سنوات •

النسبة المئوية للأطفال من سن ٣ سنوات الى ما دون ٤ سنوات الملتحقين بدور  
الحضانة الى اجمالي عدد الأطفال من نفس السن •

يتضمن العمودان الآخران نفس المعلومات بالنسبة لمجموعتي الأطفال من سن ٤

سنوات الى ما دون ٥ سنوات ، ومن سن ٥ سنوات الى ما دون ٦ سنوات •

الحاشية (١) • عدد الأطفال عند نهاية السنة مع استبعاد حالات الهجرة ، على أساس  
النتائج المستنبطة من الاحصاءات السكانية للأعوام ١٩٥١ ، ١٩٦١ ، و ١٩٧١ ٢٠

## الفقرة (٢) (د)

يلبي قانون حماية الأمهات متطلبات هذا النص ، بالكامل •

## المادة ١٢

تتحقق تلبية الالتزام الوارد في الفقرة (٢) بشأن توفير الخدمات المناسبة  
بالنسبة لفترة الحمل وأثناء الولادة وما بعدها ليس فقط في اطار رعاية الأمومة  
والطفولة والشباب وانما أيضا في اطار قوانين الدولة المنفذة لتشريع المساعدات  
الاجتماعية • ومن واجب الوكالات العامة للرعاية الاجتماعية تقديم العون للنساء الحوامل  
والنساء اللاتي في حالة ولادة ويحتجن الى المساعدة • ويشمل هذا العون كافة الخدمات  
الطبية والاجتماعية المطلوبة والمتعلقة بالحمل والولادة بما في ذلك الدخول في دور  
الخدمات الملائمة وتقديم المساعدات المالية المناسبة •

وبالنسبة لتنظيم الأسرة نشير الى القانون الاتحادي بشأن المساعدات التي توفر  
للخدمات الارشادية للأسرة الواردة في المادة ١٠ (ج) •

## الفقرة (٢)

تقدم الخدمات المشار إليها في الفقرة (٢) بشكل عام بمقتضى نظام الضمان الاجتماعي النمساوي الذي يقوم على الاشتراكات في هذا النظام . وفي حالات الطوارئ، تحصل النساء على الخدمات بالمجان بمقتضى نظام الرعاية الاجتماعية .

## المادة ١٣ (أ)

يطبق هذا المبدأ بموجب قانون المساواة في تحمل أعباء الأسرة لسنة ١٩٦٧، الذي ينص على أن للرجال والنساء نفس الحق في الحصول على التعويض العائلي . وفي الحالات التي يختلف فيها الأبوان حول من له حق الحصول على هذا التعويض ، هل هو الأب أم الأم ، يتعين على السلطات المختصة أن تتأكد بأن هذا الحق يحصل عليه من يضطلع بالمسؤولية الرئيسية في رعاية الطفل من بين الأبوين . وهنا أيضا لا يوجد أي تمييز على أساس الجنس فيما يتعلق بالشخص الذي يصرف له هذا التعويض . ( أنظر الفرعين ٢ و ١١ من قانون المساواة في تحمل أعباء الأسرة لسنة ١٩٦٧ ) .

## المادة (١٤)

يغطي قانون المساواة في المعاملة العاملات الزراعيات أيضا . وليس شمة شك في أن الخدمات المناسبة المنوه عنها فيما سلف تشمل توفير مكان مناسب للإقامة . وهذا هو الغرض من قانون تشجيع بناء المساكن ( ضمن قوانين أخرى ) ، وتشمل المساعدات التي تقدم بمقتضى هذا القانون المناطق الريفية ؛ ولا يضع هذا القانون أي فروق بين الجنسين .

## المادة (١٤) (٢)

خفف القانون الاتحادي المؤرخ في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٢ والذي يقضي بتوفير مساعدات للأمهات اللائي يزاوئن عملا خاصا أو يمارسن الزراعة والحراثة ( أو دفع بدل نقدي لهن ) كثيرا من الأعباء التي كانت تتحملها النساء الريفيات .

ويحق لهؤلاء النساء الحصول بمقتضى هذا القانون على خدمات مساعدين أو مساعدات مدة الأسابيع الثمانية الأخيرة في الحمل ويوم الوضع ثم مدة الأسابيع الثمانية الأولى بعد الولادة . ويشترط في المساعد أو المساعدة أن تكون مؤهلة للقيام بعمل زوجة المزارع أو عمل امرأة تمارس الأعمال التجارية .

وبهذه الطريقة ، يتحقق التأكد من أن الأم غير ملزمة بالعمل طوال فترة الحماية المقررة لها بموجب الدستور ( ٨ أسابيع قبل الولادة و ٨ أسابيع بعدها ) حتى ولو كانت تعمل لحسابها الخاص أو كانت زوجة لمزارع . ويجوز أن يستعاض عن هذه المعاونة ببدل نقدي .

وبالإضافة الى ما تقدم ، شكلت وزارة الدولة المعنية بالشؤون العامة للمرأة فريق عمل دائم وخاص لرصد مشاكل النساء الريفيات .

#### الفقرة الفرعية (ب)

تجدر الإشارة مرة أخرى بصدد المادة ١٢ الى القانون الاتحادي الخاص بتقديم المساعدات للخدمات الارشادية للأسرة .

#### المادة (١٥)

تتضمن هذه المادة الالتزام العام بأن تمنح الدول الأطراف في هذه الاتفاقية للنساء المساواة مع الرجال أمام القانون ، ثم تحدد هذا المبدأ .

وتنظم في النمسا الأهلية القانونية في المسائل المدنية المشار اليها في الفقرة (٢) ، وهي الأهلية اللازمة للحصول على حقوق وواجبات ( خاصة ) وأهليته لأن يقرر خلال أعماله ( الخاصة ) حقوقا وواجبات ، على نحو لا يشار فيه الى جنس الفرد . وقد أكد الغاء السلطة القانونية للزوج في عام ١٩٧٨ في أن يمثل زوجته فيما يتعلق بإدارة ممتلكاتها ، بمقتضى القانون الاتحادي رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٧٨ أن النساء يتمتعن الآن بحقوق متساوية في إدارة ممتلكاتهن .

وفضلا عن ذلك ، لم يميز القانون المدني بين الرجال والنساء فيما يتعلق بأهلية الفرد في أن يصبح طرفا في مباشرة دعاوى مدنية أو في رفع قضايا مدنية .

وتصبح ، بمقتضى الفقرة (٣) كافة العقود وجميع الصكوك الخاصة الأخرى من أي نوع باطلة ولاغية اذا كانت لها تأثير قانوني مباشر موجه لتقييد الأهلية ، القانونية للمرأة . ويمكن أن يتحقق ذلك بالالتجاء الى المواد العامة في القانون الخاص مثل الفرع ٨٧٩ (١) للقانون المدني ( يعتبر العقد المخالف للأخلاق الحميدة باطلا ولاغيا ) . ويترك الفصل في القضايا في هذه الحالة للمحاكم .

وبالنسبة لحق المرأة في حرية التنقل وحرية اختيار المسكن ومحل الإقامة ، كفل القانون المدني المساواة بين الرجال والنساء فيما يتعلق باختيار المسكن منذ عام ١٩٧٥ عندما ألغى قانون اتحادي الزام الزوجة بأن تتبع زوجها الى مكان اقامته ، واستعاض عن ذلك بالالتزام يوجب على الزوجين العيش معا .

#### المادة (١٦)

تنص هذه المادة على أن تتخذ الدول الأطراف في هذه الاتفاقية التدابير المناسبة لازالة التمييز ضد المرأة في المسائل المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية ، ثم تستطرد هذه المادة فتعدد بعض هذه الحقوق :

وتحققت الى حد كبير المساواة بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالزواج والأطفال  
وقدم القانونان الاتحاديان رقم ٤١٢ لسنة ١٩٧٥ ورقم ٤٣٠ لسنة ١٩٧٧ اسهامات هامة  
بادخالهما مفهوم المشاركة في الزواج كمبدأ قانوني واعطائهما أم الطفل الشرعي نفس  
الحقوق التي للأب . ولم تتحقق بعد بالكامل المساواة بين الرجال والنساء بالنسبة  
فقط للمركز القانوني للطفل الغير شرعي : ومن ثم يكون لأم الطفل غير الشرعي أولوية  
على الأب ، بالنسبة لحق رعاية هذا الطفل وتعليمه ( الفرع - ١٧٠ من القانون المدني ) ،  
وفي حالة تعيين ومي قانوني على الطفل غير الشرعي ، فان الأب يواجه معايير أكثر شدة  
مما تواجهه الأم ( الفرع ١٩٨ من القانون المدني ) .

- - - - -