



**Convención sobre la eliminación
de todas las formas de
discriminación contra la mujer**

Distr. general
9 de junio de 2011
Español
Original: inglés

**Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer**

**Examen de los informes presentados por los
Estados partes en virtud del artículo 18 de la
Convención sobre la eliminación de todas las
formas de discriminación contra la mujer**

**Informes periódicos séptimo y octavo combinados de
los Estados partes**

Austria*

* Con arreglo a la información transmitida a los Estados partes acerca de la publicación de sus informes, el presente documento no fue objeto de revisión editorial antes de ser enviado a los servicios de traducción de las Naciones Unidas.

I. Introducción

1. Austria ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) en 1982; con arreglo al artículo 18 de la misma, se comprometió a presentar, con una frecuencia de al menos cuatro años, informes periódicos en los que daría cuenta de las dificultades encontradas, las medidas adoptadas y los logros obtenidos en relación con la aplicación de la Convención. En virtud de ello, Austria elaboró su primer informe en 1983. El presente informe periódico combinado séptimo y octavo da seguimiento a las observaciones del sexto informe sobre la aplicación de la CEDAW; se detallan las medidas adoptadas más importantes, así como los proyectos emprendidos y las leyes aprobadas con miras a la eliminación de la discriminación contra la mujer en la vida social, cultural y económica en el período comprendido entre enero de 2004 y diciembre de 2010. La Ministra Federal de Asuntos de la Mujer y la Administración Pública coordinó la preparación del presente informe. En este proceso participaron autoridades gubernamentales y de las provincias federales, y en noviembre de 2010 se organizó un debate estructurado con la sociedad civil. Atendiendo las nuevas directrices¹ relativas a la presentación de informes aplicables a todos los informes presentados a partir de 2010, el presente informe se limita a 40 páginas.

2. La primera parte del informe incluye observaciones sobre las recomendaciones del Comité, y la segunda, información sobre los artículos de la Convención. En los dos anexos se detallan estadísticas y proyectos, eventos, estudios y publicaciones.

II. Aplicación de las recomendaciones sobre el sexto informe de Austria al Comité (CEDAW/C/AUT/CO/6)

Respuesta a las observaciones finales del párrafo 4 de las observaciones finales

3. A resultas de la enmienda a la normativa que rige las prohibiciones y restricciones en relación con la mujer trabajadora, sólo se mantuvieron las disposiciones especiales, que atienden a las diferencias relacionadas con el género y tienen una justificación científica: el trabajo en minas subterráneas (con unas pocas excepciones), el trabajo en entornos donde la exposición al plomo excede el valor aceptable de 0,02 mg/m³, y el trabajo que exige un esfuerzo físico extremo. Estas disposiciones sirven para proteger la salud de la mujer y contemplan prohibiciones individuales, dependiendo del tipo de tensión o estrés ocasionado por ese trabajo.

Respuesta a las observaciones finales de los párrafos 11 y 12 Informes sobre legislación en materia de igualdad de trato y sobre ingresos

4. En el sentido de la CEDAW, la igualdad de trato constituye una cuestión interdisciplinaria. El Gobierno Federal procuró formular una legislación uniforme que armonizara en la mayor medida posible todas las disposiciones en materia de igualdad de trato. Cada área es objeto de normas especiales suplementarias. En el proceso de elaboración de las enmiendas, se celebran discusiones interministeriales periódicas para

¹ HRI/GEN/2/Rev.5, 29 de mayo de 2008.

lograr un enfoque coordinado. En relación con la protección contra la discriminación, cabe también remitirse a la respuesta a los párrafos 29 y 30 de las observaciones finales.

5. La enmienda a la Ley de igualdad de trato de 2008 y a la Ley federal relativa a la Comisión de Igualdad de Trato y al Ombudsman para la Igualdad de Trato (la Ley GBK/GAW de 2008)² ha ampliado el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a los bienes y servicios y al suministro de los mismos. Con esta enmienda se incorporó en el nivel nacional la Directiva del Consejo 2004/113/EU, de 13 de diciembre de 2004, y se introdujeron mejoras que superan el ámbito de estas disposiciones. Las esferas de los medios de comunicación y la publicidad siguen excluidas de forma expresa y general del principio de igualdad de trato. En lo atinente a los contratos de seguros, con la Ley de enmienda a la legislación sobre seguros, de 2006³ se incorporó la directiva en el plano nacional.

6. En el marco de la incorporación de la directiva, se promulgaron leyes sobre los casos de discriminación por acoso y por acoso sexual, y se legislaron medidas para la aplicación de la ley, entre otras, normas de indemnización y una prohibición del trato menos favorable, también de los testigos. En casos de discriminación múltiple, ello debe tenerse en cuenta en la evaluación de las indemnizaciones. También se introdujeron mejoras en la protección contra la discriminación en caso de terminación de la relación de trabajo (posibilidad de impugnar el despido o aceptar la indemnización); indemnización mínima; aclaraciones; plazos de prescripción, y juicios. La Junta III de la Comisión de Igualdad de Trato ahora también se ocupa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres respecto del acceso a bienes y servicios y al suministro de los mismos. Por consiguiente, se amplió el alcance de las competencias del Ombudsman para la Igualdad de Trato.

7. Una medida de particular importancia fue la enmienda a la Ley de igualdad de trato, que entró en vigor el 1º de marzo de 2011⁴. Prevé un plan gradual para la concreción de la obligación impuesta a las empresas que superan un determinado tamaño, de elaborar un informe sobre ingresos cada dos años. Con esta medida se procura lograr una mayor transparencia sobre la remuneración: a partir de 2011 la presentación de dichos informes será obligatoria para las empresas con más de 1.000 empleados; a partir de 2012, para las empresas con más de 500 empleados; y a partir de 2013, para las empresas con más de 150 empleados. Los tribunales pueden hacer cumplir el requisito de elaborar y presentar estos informes en un plazo de tres años. Además, al publicar un anuncio de vacante, los empleadores tienen que indicar el salario mínimo fijado de conformidad con el convenio colectivo, e indicar cuánto más estarían dispuestos a pagar. En caso de incumplimiento de esta norma por primera vez, la autoridad de distrito emite un aviso al empleador, y si aún así éste no cumple, se le impone una multa que puede ascender hasta 360 euros; el Ombudsman para la Igualdad de Trato y las juntas de la Comisión de Igualdad de Trato podrán, en casos precisos de presunta discriminación salarial, obtener de la institución de seguros sociales datos sobre el salario de empleados similares. La indemnización mínima en caso de acoso (sexual), que en el pasado ascendía a 720 euros, ahora es de 1.000 euros. La protección contra la discriminación también ha sido ampliada a quienes, por su estrecha relación con una persona que necesita protección social, quedan en situación de desventaja (discriminación por asociación).

8. El Ombudsman para la Igualdad de Trato mantuvo una estrecha participación en el trabajo preparatorio de la enmienda a la Ley de igualdad de trato, lo cual también mejorará la calidad de la orientación. Cuando se plantean problemas relacionados con la discriminación directa o indirecta en materia de ingresos, prestar orientación sobre la

² *Gaceta Jurídica Federal* I N° 98/2008.

³ *Gaceta Jurídica Federal* I N° 95/2006.

⁴ *Gaceta Jurídica Federal* I N° 7/2011.

aplicación de cada ley es sumamente complejo. Establecer los hechos constituye un proceso particularmente difícil, pues la información necesaria suele no estar disponible para los denunciantes, la abrumadora mayoría de los cuales son mujeres.

9. La Ley federal de igualdad de trato define la idea de la Convención en cuanto a la igualdad de trato en la administración pública federal. De las enmiendas que se han introducido desde 2005, cabe citar las siguientes: el aumento, del 40% al 45%, del cupo de mujeres establecido en las disposiciones que rigen la acción positiva en favor de la mujer; la armonización de la definición de acoso (sexual) con las disposiciones de la legislación de la UE; y la ampliación del plazo de presentación de denuncias de acoso sexual de uno a tres años. Se introdujeron mejoras similares a las logradas mediante la enmienda a la Ley sobre la igualdad de trato, esto es, en relación con la discriminación múltiple, y la posibilidad de optar entre impugnar el despido o aceptar la indemnización en casos de terminación discriminatoria de la relación de trabajo. También se introdujo la norma de que, en los avisos de vacante y en toda la correspondencia relacionada con asuntos de recursos humanos, debe utilizarse un lenguaje imparcial desde el punto de vista del género. Se modificó la disposición relativa a la composición de las comisiones de la administración pública a fin de aprovechar la experiencia de las mujeres. Se definió con más claridad el derecho de la mujer a participar en el trabajo de las comisiones de la administración pública. Se amplió la norma que rige la representación de intereses por parte de órganos u organizaciones no gubernamentales (ONG) en audiencias ante la Comisión Federal para la Igualdad de Trato, para que incluyera los casos de discriminación basada en el género.

10. La Comisión Federal para la Igualdad de Trato realiza su trabajo en dos juntas: la Junta I se ocupa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, y la Junta II vela por la vigencia de la igualdad de trato, independientemente del origen étnico, la religión o las creencias, la edad o la orientación sexual. Por lo tanto, son los funcionarios del área de igualdad de trato en los ministerios federales, los órganos administrativos supremos y las empresas privatizadas que aún tienen que cumplir con las disposiciones de la Ley federal de igualdad de trato quienes se encargan de todos los casos de discriminación.

11. El 1º de marzo de 2011 entró en vigor una enmienda a la Ley federal de igualdad de trato⁵, según la cual el Gobierno Federal debe elaborar un informe anual sobre ingresos y publicarlo inmediatamente en la página web de la Cancillería Federal. Con esta enmienda se pretende eliminar de la administración pública las disparidades salariales relacionadas con el género. Si bien la disparidad de los ingresos entre las personas de uno y otro sexo no es tan importante como en el sector privado, sigue siendo del 16%. La indemnización por acoso (sexual) ha sido incrementada a 1.000 euros.

12. La experiencia adquirida en la práctica en cuanto a la aplicación de la legislación sobre igualdad de trato, así como la que han ido ganando los órganos representantes de intereses, constituyen la base de un proceso continuo de evaluación. En ello se enmarca el informe sobre la aplicación de la Ley de igualdad de trato (el Informe sobre igualdad de trato en el sector privado) que se somete a consideración del Parlamento cada dos años. El último de estos informes data de 2010⁶. En el último Informe sobre igualdad de género en la administración pública (2010)⁷ por primera vez se indican diferencias de ingresos relacionadas con el género.

13. En el período comprendido entre 2008 y 2009, el Ombudsman para la Igualdad de Trato tramitó un total de 6.612 pedidos de información y consultas en casos de discriminación laboral por causas relacionadas con el género, y 370 por casos de

⁵ *Gaceta Jurídica Federal* I N° 6/2011.

⁶ www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=41942;
www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=41943.

⁷ www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=41829.

discriminación relacionada con el género en el área de bienes y servicios. Bajo el título de "el caso del mes", el Ombudsman publica en su informe sobre las actividades, su boletín electrónico y su página web, estudios de casos anónimos. Para garantizar la transparencia, las opiniones de los expertos y el resultado de los estudios de casos individuales de todas las juntas de la Comisión de Igualdad de Trato y de la Comisión Federal para la Igualdad de Trato se difunden de forma anónima y posteriormente se publican en el sitio web de la Cancillería y en el Sistema de Información Jurídica del Gobierno Federal. Si la sentencia de un tribunal no concuerda con las conclusiones de la Comisión de Igualdad de Trato, deberá estar fundamentada.

14. El grupo de trabajo interministerial sobre igualdad de trato asesora al Gobierno Federal sobre todos los asuntos en esta materia y sobre el adelanto de la mujer.

Respuesta a las observaciones finales de los párrafos 13 y 14 Continuidad de las políticas de igualdad de género y los planes de acción nacional

15. Dada la importancia y la prioridad que Austria atribuye a las políticas relativas a la mujer y a la igualdad de género, desde 1990 se ha encomendado la coordinación de las políticas sobre la mujer a miembros gubernamentales de rango ministerial. Desde 2007, el Ministerio de la Mujer vuelve a formar parte de la Cancillería Federal. El presupuesto de que dispone este Ministerio ha aumentado continuamente en el período al que se refiere el presente informe, por lo que se han podido ir aumentando los fondos para proyectos a gran escala de interés para la mujer. Los fondos presupuestarios destinados a tal fin se han incrementado en más del 60% desde 2004, y en 2010 ascendían a 5.342.000 euros. Estos fondos representan una herramienta importante para conseguir el objetivo de mejorar la situación de las mujeres y las niñas en la sociedad. Se invierten en diversos grupos destinatarios y áreas, entre ellas, orientación de mujeres y niñas, cursos, protección contra la violencia y prevención de la violencia, planes para mujeres con necesidades especiales, mujeres migrantes, etc.

16. Como parte del Programa del Gobierno (2008-2013), el Gobierno Federal decidió resolver, junto con los interlocutores sociales, un "Plan de Acción Nacional por la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo" (NAP), que permitiera eliminar la permanente situación de desventaja de la mujer. En la formulación del NAP intervinieron todos los ministerios, los interlocutores sociales, expertos del mundo de la ciencia, la comunidad empresarial, la administración, políticos y ONG (véase la respuesta a los párrafos 19 y 20).

17. El 25 de mayo de 2009 el Consejo de Ministros aprobó el segundo "Plan de Acción Nacional contra la trata de seres humanos" (más detalles en la respuesta a los párrafos 25 y 26).

18. El 25 de octubre de 2008 se sometió a consideración del Parlamento el "Plan de Acción Nacional para la Prevención y Eliminación de la Mutilación Genital Femenina en Austria" (véase la respuesta a los párrafos 23 y 24).

19. En agosto de 2007 se adoptó el "Plan de Acción Nacional para la Aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad" (véase el artículo 3).

20. Ya en 2000, y con miras a la aplicación de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género en todo el ámbito del país, se creó un grupo de trabajo interministerial sobre incorporación de la perspectiva de género y presupuestación atenta a las cuestiones de género. Este grupo de trabajo, cuya presidencia ocupa la Ministra de Asuntos de la Mujer, está integrado por representantes de todos los ministerios y los órganos administrativos supremos. Entre sus actividades y objetivos, cabe mencionar, en

particular, el intercambio de información e iniciativas óptimas de los diferentes ministerios, la formulación de criterios para la concreción de la incorporación de la perspectiva de género, etc. (véase también el artículo 2).

Respuesta a las observaciones finales de los párrafos 15 y 16 Seguimiento de la evolución

21. Para lograr la vigilancia y evaluación sistemáticas de la evolución en cuanto a la aplicación de las leyes, estrategias y planes para la promoción de la igualdad, así como la evaluación de sus repercusiones, se presentan informes periódicos al Parlamento (informes sobre la legislación en materia de igualdad de trato), informes de evaluación, conforme a los planes de acción nacionales, y otros informes y estudios. En 2010 se publicó un informe exhaustivo sobre la situación de la mujer⁸. Al respecto, es decisivo el papel de las ONG que trabajan en muchas áreas de las políticas para la mujer y la igualdad de género, tanto por lo que respecta al intercambio de opiniones sobre acontecimientos y problemas, como a la cooperación sobre ciertos temas técnicos o proyectos que se desarrollan de forma periódica. Ejemplo de esta cooperación es el diálogo con la sociedad civil en la preparación del presente informe.

22. Por lo que respecta a los mecanismos para la coordinación de las medidas con las provincias federales en la aplicación de la CEDAW, cabe recalcar que Austria ha consagrado esta Convención en su Constitución, y que por ello ahora también las provincias federales están obligadas a aplicarla. El Gobierno Federal no está facultado para influir de forma directa en asuntos que corresponden al ámbito de competencia de las provincias federales. No obstante, se celebran reuniones periódicas con representantes de dichas provincias y el Gobierno Federal (conocidas como reuniones de coordinación de derechos humanos), en las que se debaten preguntas abiertas en la materia. El intercambio de información en torno a actividades normativas y preocupaciones sobre el área de la mujer entre los niveles federal y de las provincias federales, también tiene lugar en las reuniones que a lo largo del año se celebran entre el Ministerio de la Mujer, las oficinas de asuntos de la mujer y los funcionarios del área de igualdad de género de los gobiernos de las provincias federales y las administraciones municipales, políticos de las provincias federales encargados de asuntos de la mujer, y con representantes del Ombudsman para la Igualdad de Trato.

Respuesta a las observaciones finales de los párrafos 17 y 18 Medidas para superar los estereotipos basados en el género

23. La mayoría de las medidas descritas en el presente informe también sirven para superar actitudes tradicionales respecto de las funciones relacionadas con el género; por ejemplo, el papel del hombre como sostén de la familia. En los párrafos siguientes se describen algunas actividades concretas.

24. Se incorporó el principio pedagógico "Educación para la igualdad entre las mujeres y los hombres" a otros programas de estudio: en 2004, al de las escuelas normales de docentes de jardín de infantes y los institutos técnicos agrícolas y de silvicultura; en 2007, al del nivel secundario de las escuelas profesionales de ingeniería, arte y artesanías.

25. Durante varios años, los proyectos para el adelanto de los varones se han centrado en la prevención de la violencia y el fomento de las ocupaciones atípicas. Se creó un modelo de Día del Niño, de ámbito escolar, que se celebra regularmente desde 2008, y de

⁸ www.frauen.bka.gv.at/site/7207/default.aspx.

cuya organización se ocupan de forma conjunta varios ministerios, instituciones pedagógicas y centros de orientación masculina. Con esta conmemoración se pretende despertar y fortalecer el interés de los varones de entre 11 y 16 años de edad por las ocupaciones y profesiones no tradicionales, en especial en las áreas de educación y enfermería. En 2010 se realizaron los estudios "Estrategias para ampliar el ámbito profesional de los varones jóvenes" y "Formación docente sobre tasas de abandono escolar de alumnos de enseñanza primaria". Se espera que las conclusiones de estos estudios contribuyan a que las escuelas normales vuelvan a captar el interés de los estudiantes de sexo masculino.

26. La creación del portal web "El género y la enseñanza"⁹ y el boletín electrónico sobre educación, "SchuG"¹⁰, tienen por objeto crear conciencia sobre las cuestiones de género entre el personal docente, directores y supervisores de escuelas. Las conferencias y simposios realizados en toda Austria y a nivel regional giraron en torno al tema de las escuelas atentas a las cuestiones de género y la incorporación de la perspectiva de género.

27. En 2007, el tema elegido para conmemorar el "Día del género", de ámbito escolar y creado por iniciativa conjunta de varios ministerios, fue "Roles y Estereotipos, y prevención de la violencia", y en 2008, "La migración y el género". Esta iniciativa, que ahora lleva por nombre "El género, una cuestión de actualidad" sigue en marcha; se espera que impulse la reflexión sobre los estereotipos de género.

28. Ya en 2001, todas las provincias federales organizaron el primer "Día de la hija mujer", o "Día de las Niñas". Desde entonces, al conmemorar este Día se procura despertar el interés de las niñas por ocupaciones y profesiones técnicas y orientadas al futuro. Desde 2006, también se celebra un Día de las Niñas en la administración pública federal¹¹. En 2007, se celebró una reunión en torno al tema "¿Quién lleva los pantalones en el periodismo?", en la que se abordaron las oportunidades profesionales de las mujeres periodistas y sus posibilidades de influir. Se publicaron los resultados de una evaluación especial de la situación de la mujer en el periodismo¹². En octubre de 2010, se organizó una conferencia internacional sobre el tema "Sexismo y publicidad".

29. Cada año se entregan los premios Käthe Leichter, entre ellos, el premio estatal Käthe Leichter para la mujer y la investigación sobre el género. Con este galardón se conmemora la vida y la labor de la economista austríaca Käthe Leichter, y se da reconocimiento a los logros destacados en las ciencias sociales, el arte y la cultura, así como al movimiento feminista y las actividades para lograr la igualdad de género¹³.

Respuesta a las observaciones finales de los párrafos 19 y 20 Plan de Acción Nacional sobre Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo

30. A nivel político, se han redoblado los esfuerzos para eliminar la situación de desventaja de la mujer en el mercado de trabajo. Entre 2004 y 2009, el número de mujeres en el empleo activo aumentó en un 9,4%, mientras que el número de hombres lo hizo en un 3,1%¹⁴. El incremento de la tasa de empleo en principio puede atribuirse al mayor número de empleos a tiempo parcial. Las mujeres representan sólo un 35% de los empleados a

⁹ www.gender.schule.at.

¹⁰ www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/schug_newsletter.xml.

¹¹ www.frauen.bka.gv.at/site/5561/default.aspx.

¹² www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=25685.

¹³ www.bka.gv.at/site/5558/default.aspx.

¹⁴ Empleados con pleno derecho a las contribuciones al seguro social, sin contar a las personas que perciben una prestación para el cuidado de los hijos, ni las personas que realizan el servicio militar.

tiempo completo. Las oportunidades laborales en las diversas áreas de ocupación, en los distintos sectores de la economía y en los diversos cargos son dispares para las mujeres y para los hombres. Por lo que respecta a la remuneración por hora, no se ha reducido la diferencia relacionada con el género (que en 2009, en el caso de las mujeres seguía siendo un 25,4% inferior)¹⁵. A consecuencia de la crisis financiera y económica de 2009 se redujo el número de puestos de trabajo a tiempo completo entre las mujeres, en comparación con el trabajo a tiempo parcial, que siguió avanzando, al igual que otros fenómenos. En 2009, el desempleo femenino aumentó menos abruptamente, sin embargo, desde el segundo trimestre de 2010, la reducción del desempleo femenino ha sido más lenta que la del masculino.

31. El 30 de junio de 2010, la Ministra Federal de Asuntos de la Mujer y la Administración Pública presentó el "Plan de Acción Nacional por la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo"¹⁶. En el NAP se definen cuatro objetivos estratégicos y áreas de acción prioritarias:

- a) Diversificar los itinerarios educativos y las opciones profesionales, y prestar una orientación profesional atenta a las cuestiones de género;
- b) Aumentar la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, con especial atención al empleo a tiempo completo (entre otras cosas, mediante la reducción de las diferencias relacionadas con el género en el empleo, el respaldo a la transición del empleo a tiempo parcial al empleo a tiempo completo, la mejora de las calificaciones de la mujer, y la adopción de medidas destinadas a facilitar la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares);
- c) Aumentar el porcentaje de mujeres en cargos directivos;
- d) Reducir la brecha salarial por razones de género.

32. Estos objetivos se han de conseguir mediante la adopción de 55 medidas prácticas basadas en los enfoques siguientes:

- a) Luchar contra los estereotipos de las funciones de mujeres y hombres, ampliando la gama de posibilidades ocupacionales/profesionales y de educación de las jóvenes, y dándoles acceso a áreas atípicas; promover la competencia de los docentes en cuestiones de género, en los programas escolares de desarrollo y en la gestión de las escuelas;
- b) Eliminar los obstáculos que impiden la participación en la fuerza de trabajo, apoyando y facilitando incentivos como impulso al empleo de la mujer, promoviendo la educación complementaria, ofreciendo una gama más amplia de posibilidades técnicas y mejores oportunidades profesionales, infraestructura adicional y otras medidas que permitan a quienes trabajan conciliar las responsabilidades laborales y familiares con miras a lograr la igualdad entre las mujeres y los hombres;
- c) Aumentar la proporción de mujeres en los cursos empresariales de formación avanzada; establecer un cupo de mujeres en los órganos de supervisión de las empresas privadas y públicas, así como en las juntas directivas de las universidades; calificar a las mujeres para que puedan asumir cargos directivos; adoptar medidas de acción positiva en las empresas y en la administración pública federal;
- d) Mejorar la transparencia en relación con los salarios en las empresas; mejorar la recogida y procesamiento de datos; facilitar información sobre las escalas salariales de

¹⁵ Indicador estructural de la UE "brechas salariales entre mujeres y hombres". Eurostat.

¹⁶ Alemán: www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=40025; inglés: www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42528.

los debutantes en el mercado de trabajo; realizar análisis; respaldar la evaluación de los puestos de trabajo no discriminatoria; elevar la categoría de los puestos de trabajo en las áreas de servicio social, como las guarderías infantiles.

33. A tal fin, se emplearán diversas herramientas, entre otras, la orientación profesional obligatoria en los cursos 7º y 8º; la revisión del programa de estudios y la introducción de materias encaminadas a eliminar las funciones estereotipadas, en especial en relación con las niñas de familias inmigrantes; medidas apropiadas en la formación docente básica y superior; continuación de la creación de instalaciones para el cuidado de los niños; promoción de la licencia de paternidad; y la más reciente enmienda a la Ley de igualdad de trato, según la cual las empresas están obligadas a elaborar informes sobre ingresos. Con el NAP se da seguimiento a las recomendaciones de la Comisión (en especial las recomendaciones de los párrafos 17 a 22 y 27 a 28). Los representantes de la sociedad civil, incluidas las ONG, realizan importantes contribuciones a la elaboración del NAP.

34. La introducción, a partir del 1º de enero de 2008, de una paga extraordinaria obligatoria por el trabajo adicional que realice quien trabaja a tiempo parcial constituyó una importante medida en favor de la igualdad de trato. Esta cuantía extraordinaria asciende a un 25% más por cada hora adicional trabajada. Este arreglo responde a la necesidad de que quienes trabajan a tiempo parcial puedan organizar más fácilmente su vida privada, así como a la idea de contrarrestar la conversión del empleo a tiempo completo en empleo a tiempo parcial. A excepción de unos pocos casos, los empleados a tiempo completo siempre han tenido derecho al pago de una compensación extraordinaria del 50% por trabajo adicional.

35. En 2008 y 2009 se realizaron dos estudios en los que se utilizó un conjunto de indicadores para analizar las disparidades salariales relacionadas con el género. Se llegó a la conclusión de que la disparidad salarial ya existe cuando los nuevos participantes en el mercado de trabajo se incorporan, lo cual incide considerablemente en la brecha salarial general. Otras causas significativas de la disparidad de ingresos entre las mujeres y los hombres son las desigualdades entre unos y otras en lo referente a los ascensos profesionales, y las interrupciones laborales por razón del cuidado de los hijos.

36. El Ombudsman para la Igualdad de Trato ideó talleres de efecto multiplicador para órganos representantes de intereses, y para empresas, que combinan información general sobre las disposiciones obligatorias pertinentes, con una descripción de casos concretos e instrucciones para hacer visibles las diferencias de ingresos.

37. Se concibió otro curso de formación destinado a mejorar el profesionalismo de los especialistas en igualdad de remuneración; en 2008 y 2009 se celebraron tres talleres de este tipo. Un módulo del curso se refería a las tutorías como instrumento para lograr la igualdad en el caso de las inmigrantes. En el cuarto trimestre de 2009, se puso en marcha una campaña titulada "Igual = Justo", que giró en torno a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

38. El Servicio Público de Empleo de Austria (SPE) adoptó la estrategia vinculante de perseguir la igualdad en todos los aspectos. En 2001, se adoptó el criterio de que el 50% de los fondos presupuestarios asignados a una política activa del mercado de trabajo se gastaría en asuntos de la mujer; dado que la crisis económica disparó las cifras de desempleo masculino, en 2009 ese objetivo no se logró plenamente. Ese año, el gasto en asuntos de la mujer fue del 48,4% (472,9 millones de euros) (excluido el trabajo de corta duración) del presupuesto destinado a actividades del área de género. En 2007, el gasto fue del 49,4% de los fondos (que ese año habían sido aumentados en un 20%), en comparación con no menos del 52,3% gastado en 2008.

39. Un objetivo esencial de la búsqueda de igualdad de Austria en sus políticas de mercado de trabajo es que las mujeres y las niñas tengan acceso a todas las ocupaciones,

profesiones y cargos. Los 63 centros de información profesional del SPE ayudan a las mujeres y las niñas en la elección de una ocupación o profesión. En cooperación con los centros de orientación de mujeres y niñas, el SPE presta orientación profesional especial. Además, una de las actividades decisivas del SPE es la capacitación de mujeres desempleadas que carecen de las calificaciones necesarias o que tienen calificaciones sin demanda en el mercado de trabajo. En 2006 se puso en marcha un programa de promoción específico, denominado "FiT" ("La mujer en las artesanías y la tecnología"), que ofrece una formación certificada en tecnología, artesanías y comercio. Los cursos de perfeccionamiento relacionados con las ocupaciones del área de atención de salud y enfermería también han sido concebidos para mejorar las calificaciones de quienes ya trabajan en este sector. En 2010 se puso a prueba otro programa de acción positiva en algunas provincias federales: se crearon centros profesionales para mujeres, desde los que se ofrecen cursos de capacitación. Por lo que respecta a las opciones para reintegrarse al mercado de trabajo, véase la respuesta a los párrafos 21 y 22.

40. Ejemplos de las provincias federales: en 2010, se celebró en Carintia el sexto concurso LILITH, cuya finalidad es motivar a las jovencitas para que piensen en su futuro. Desde 2007, y en cooperación con el Centro Klagenfurt para las Niñas, cada dos años se celebra una conferencia sobre orientación vocacional imparcial desde el punto de vista del género. Las escuelas secundarias de primer ciclo con logros especiales en el área de orientación vocacional atenta a las cuestiones de género pueden solicitar un sello de calidad en orientación profesional, que se otorga desde 2009 (véase también el artículo 10).

Garantizar la seguridad social y luchar contra el riesgo de pobreza de las mujeres

41. Mejorar o conseguir la seguridad social y una pensión de jubilación adecuada para las mujeres mayores, en especial las que perciben una jubilación mínima o nula, o las que en el futuro no gozarán de este beneficio, así como la armonización de las pensiones de las mujeres con las de los hombres constituye un reto importante para la política social de Austria. En diciembre de 2009, la pensión de jubilación media (incluidas las asignaciones complementarias) ascendía a 1.100; la pensión de los hombres rondaba los 1.436 euros, y la de las mujeres, los 853 euros.

42. La introducción (en 2005) de un "régimen voluntario de reparto" para los períodos de cuidado de los hijos creó más posibilidades para que las mujeres cobraran una pensión de vejez independiente. Desde 2005, para calcular la pensión de las mujeres se han ido revisando los períodos de cuidado de los hijos. Desde entonces, se han tomado en consideración períodos de hasta cuatro años por hijo para calcular la pensión a la que se tiene derecho sobre la base de los ingresos de contribuciones. Esta base se aumenta cada año¹⁷; en 2010 ascendía a 1.528,87 al mes. El 1° de julio de 2007, se mejoró el régimen de seguro de pensiones voluntario de quienes deben cuidar de un miembro de la familia que lo necesita. Desde 2009, el Estado Federal está obligado, por tiempo indeterminado, a financiar las contribuciones de seguros de quienes gozan de la cobertura del seguro voluntario de pensiones y deben cuidar de un miembro de la familia que lo necesita, a partir de la categoría 3¹⁸.

43. Las mujeres se cuentan entre los principales beneficiarios de la lucha contra la pobreza. En el caso de las que pueden acceder a un empleo remunerado, los ingresos procedentes del empleo son la clave para evitar la pobreza. El empleo a tiempo completo supone un menor riesgo de pobreza para la mujer. La mejora de las posibilidades de acceder a asignaciones para el cuidado de los hijos facilitó la reincorporación de las madres al mercado de trabajo. La aceleración del ritmo de creación de guarderías infantiles y asilos

¹⁷ Ley de enmienda del seguro social de 2007.

¹⁸ Segunda Ley de enmienda del seguro social de 2009.

de ancianos ha mejorado las posibilidades de ascenso para la mujer. En el último decenio, se ha duplicado el número de plazas en guarderías para niños menores de 3 años.

44. Con la adopción de una serie de medidas en diferentes esferas se ha logrado reducir la diferencia de la tasa de riesgo de pobreza entre mujeres y hombres. En 2000, el 14% de las mujeres y el 9% de los hombres corrían riesgo de pobreza; en 2008, estas tasas eran del 13,5% para las mujeres y el 11,2% para los hombres.

45. En comparación con los hombres, e independientemente de si perciben una pensión o no, las mujeres siempre corren un mayor riesgo de verse afectadas por la pobreza, en especial, si no tienen pareja. La introducción de un régimen de ingresos mínimos con comprobación de haberes es una de las iniciativas encaminadas a luchar, entre otras cosas, contra el riesgo de pobreza del cabeza de familia monoparental. En virtud del nuevo régimen, las madres solteras (o los padres solteros) que tienen derecho a un ingreso mínimo recibirán prestaciones más elevadas que las previstas en la legislación social de las provincias federales. A principios de 2011, el régimen de ingresos mínimos con comprobación de haberes se aplicará en toda Austria (bajo la jurisdicción de las provincias federales). En 2011, el nivel mínimo para solteros y progenitores solteros asciende a 753 euros (12 veces al año). Además, todo adulto tiene derecho a solicitar esa prestación, con independencia de que tenga o no pareja, un arreglo del que se beneficiarán principalmente las mujeres. Los beneficiarios del ingreso mínimo con comprobación de haberes han sido incluidos de forma normativa en el régimen de seguro de enfermedad¹⁹. Ahora también recibirán una tarjeta electrónica, en lugar del bono del fondo de salud que se exigía en el pasado.

Respuesta a las observaciones finales de los párrafos 21 y 22 Conciliar las responsabilidades familiares y laborales de las mujeres y de los hombres

46. El aumento del número de guarderías infantiles y el fomento de la participación de los hombres en las tareas domésticas y las tareas familiares son ejemplos de medidas importantes que están adoptándose. Se procura también promover la participación equitativa de las madres y los padres en el empleo remunerado, en las responsabilidades respecto del cuidado de miembros de la familia y en el trabajo doméstico. En 2010, el sistema de prestaciones para el cuidado de los hijos fue modificado; ahora prevé dos nuevas modalidades de prestación a corto plazo²⁰. Así pues, en la actualidad se dispone de cuatro modalidades de sumas globales, y una vinculada a los ingresos. Tomando como referencia los nacimientos que tuvieron lugar desde el 1º de enero de 2010 en adelante, se observa que a la fecha de referencia, 30 de diciembre de 2010, más del 12% de todos los solicitantes optaron por la asignación para el cuidado del hijo vinculada a los ingresos, y el 4,6%, por la suma global a corto plazo. En consecuencia, cerca del 17% de esos padres eligió una de las dos nuevas modalidades a corto plazo. En la fecha de referencia, la proporción de padres que percibieron una prestación vinculada a los ingresos se mantuvo en alrededor del 6,4%. La proporción de padres que recibieron la prestación en forma de suma global a corto plazo fue incluso más elevada: aproximadamente, del 8,9%.

47. A partir del 1º de julio de 2004 los padres que trabajan en empresas dotadas de una plantilla de más de 20 personas tienen derecho a trabajar a medio tiempo, siempre y cuando hayan estado empleados durante tres años ininterrumpidos, contando el período de licencia parental. Los progenitores tienen derecho a trabajar a tiempo parcial hasta que el hijo

¹⁹ *Gaceta Jurídica Federal II* N° 262/2010.

²⁰ Período máximo de percepción de la prestación: hasta el 12º mes, si ambos progenitores trabajan a tiempo parcial hasta la finalización del 14º mes del hijo.

cumple 7 años, o más tiempo, si la escolarización comienza posteriormente. Los padres que no gozan de este derecho pueden, si lo acuerdan con el empleador, trabajar a tiempo parcial como máximo hasta que el hijo cumple los 4 años (acuerdo laboral parental a tiempo parcial). Además, en empresas pequeñas, el derecho al empleo a tiempo parcial de los padres puede definirse en una concertación con la empresa. Los padres pueden volver a trabajar a tiempo completo y gozar de protección especial tanto contra el preaviso de despido como contra el despido. Ambos progenitores pueden pedir el empleo a tiempo parcial simultáneamente. Una evaluación ha demostrado una tendencia favorable, pues crece el número de padres que aprovecha su derecho a trabajar a tiempo parcial, aunque el número sigue siendo modesto.

48. Atención de salud en el hogar: en virtud de una enmienda a la ley pertinente, se prolongó a un máximo de nueve meses la duración general de la atención de salud en el domicilio de un hijo que padece una enfermedad sumamente grave. El derecho a cuidar a un miembro de la familia con una enfermedad terminal ha sido concedido también a padres adoptivos y a padres de acogida, así como a hijos adoptivos e hijos de la pareja de hecho, y desde 2010, también a las parejas inscritas y, en principio, a sus hijos.

49. Políticas del mercado de trabajo para la reintegración a la vida laboral: las mujeres que han interrumpido su carrera por razones familiares reciben apoyo a través de los servicios de orientación, que trabajan en cooperación con los centros de orientación femenina, que ofrecen programas de perfeccionamiento, subsidios para el cuidado infantil y prestaciones de reintegración para facilitar su reincorporación a la vida laboral. Como cuestión de principio, quienes (aún) gozan de una licencia parental también pueden recibir formación profesional. El programa "Reincorporación con perspectivas de futuro" fue concebido especialmente para la mujer, y consta de módulos de reorientación, un plan de formación suplementaria y de apoyo personalizado mientras se busca trabajo. En 2009, unas 29.100 mujeres en proceso de reincorporación al mercado laboral (un 6,3% más que en 2008) se beneficiaron de medidas de promoción, en especial, de cursos de perfeccionamiento (21.900). Los subsidios destinados a las guarderías infantiles han propiciado la habilitación de plazas adicionales en los establecimientos, así como la contratación de más personal.

50. Entre 2008 y 2010, el Gobierno Federal puso a disposición la suma de 45 millones de euros para la ampliación de las guarderías infantiles, en especial para niños menores de 3 años de edad. Con miras a ofrecer a todos los niños las mejores opciones educativas y posibilidades de sentar las bases de la futura vida laboral, independientemente de su situación socioeconómica, el Gobierno Federal también facilitó 70 millones de euros para las escuelas de párvulos para todos los años desde 2009 hasta 2013. Estos fondos han sido asignados con miras al cumplimiento de la media jornada gratuita obligatoria de desarrollo de las aptitudes infantiles en guarderías, en el último año que precede a la escolarización obligatoria. A partir de septiembre de 2010, en toda Austria es obligatoria la media jornada de asistencia de los niños de esa edad. Los efectos de este servicio gratuito y de la obligación de asistir a la guardería se evaluarán de forma continua. Además, desde 2005, los proveedores privados reciben 700.000 euros anuales procedentes del Fondo de Nivelación de las Cargas Familiares. Desde el 1º de septiembre de 2009 rigen nuevas directrices que permiten la concesión de subsidios tanto para sistemas empresariales de atención infantil, como para la formación de cuidadoras de niños.

51. En los últimos años, las tasas de asistencia a las guarderías infantiles aumentaron significativamente, pese a que sigue habiendo diferencias importantes entre regiones; por ejemplo, en relación con la hora de apertura. En 2009, la tasa de asistencia a guarderías en relación con el grupo de edad de entre 3 y 5 años era del 88,5% —sin contar cuidadoras y niños que comienzan la escolarización antes de los 6 años. Si también se toman en consideración estos dos grupos, la tasa es del 91%. En 2009, el porcentaje de niños en la

franja de edad de entre 0 y 3 años que asistía a guarderías era del 15,8%. Si se incluye a los niños de esta edad a cargo de cuidadoras, esta cifra asciende a alrededor del 18%.

52. En 2009 se formuló el Plan Marco para los Centros de Enseñanza Elemental, que se aplica en todas las provincias federales, en relación con los niños en edades comprendidas entre los 0 y los 6 años. Contiene instrucciones para el personal de estos centros con miras a lograr el mejor adelanto posible de los niños. Un principio básico que se aplica es el de la sensibilidad hacia las cuestiones de género²¹.

53. Se están construyendo más escuelas que funcionarán a jornada completa, y se promueven los servicios de atención de buena calidad a jornada completa. En 2007/2008, se puso en marcha la campaña "Atención escolar de buena calidad durante toda la jornada": una escuela puede someterse voluntariamente a un control de calidad como servicio de atención a jornada completa, y obtener un sello de calidad.

54. Ejemplo de las provincias federales: desde 2010, la asistencia a los jardines de infancia municipales en Viena es gratuito para los niños de entre 0 y 6 años de edad; sólo se cobra una cuantía para las comidas. El número de establecimientos de escolarización obligatoria de jornada completa aumenta continuamente; también se cuida de los niños en días festivos y en vacaciones.

55. En Baja Austria, se llevó a cabo un proyecto titulado "Política de recursos humanos orientada a los progenitores y centrada en los padres" (2008-2010), a partir del cual se adoptaron diversas medidas²².

Respuesta a las observaciones finales de los párrafos 23 y 24 Prevención y eliminación de la violencia contra la mujer

56. La prevención y la lucha eficaces contra todas las formas de violencia contra la mujer constituyen un objetivo prioritario del Gobierno Federal. Este enfoque integral se centra en la violencia doméstica, el enjuiciamiento de los autores de actos de violencia, los derechos de las víctimas y la disponibilidad de apoyo para ellas, la prevención, la cooperación, la formación, la información y la sensibilización. En la Ley de protección contra la violencia de 1997 se incorporaron mejoras fundamentales.

57. En la segunda Ley de protección contra la violencia de 2009²³ se establecieron otras medidas importantes. Fueron tipificados como delito²⁴ los actos de violencia en serie, esto es, los actos de violencia que un perpetrador comete en repetidas ocasiones contra otra persona durante un período prolongado. La sanción básica es la pena de prisión por un término de hasta tres años, y, en casos claramente definidos, el castigo es incluso más severo. Además, se establecieron sanciones punitivas más estrictas²⁵ para varios delitos sexuales. Por ejemplo, se instituyó una prórroga general del período que debe transcurrir antes de la eliminación del delito del registro de antecedentes, o de la exclusión absoluta de la posibilidad de eliminarlo. El acceso consciente a material de pornografía infantil en Internet es susceptible de una pena de prisión; se establecieron sanciones más estrictas por la divulgación de tales imágenes²⁶. A la lista de actos que constituyen delito de esclavitud²⁷

²¹ www.bmukk.gv.at/medienpool/18698/bildungsrahmenplan.pdf.

²² www.noe.gv.at/Gesellschaft/Soziales/Frauen/Vereinbarkeit/Vereinbarkeit.html.

²³ *Gaceta Jurídica Federal I* N° 2009/40.

²⁴ Sección 107 b) del Código Penal.

²⁵ Sección 202, párr. 1; sección 205, párr. 1; y sección 214, párr. 2, del Código Penal.

²⁶ Sección 207 a), párr. 3ª, del Código Penal.

²⁷ Sección 104 del Código Penal.

se añadió el de privación de la libertad personal en forma de esclavitud o condiciones similares a la esclavitud.

58. Los agresores sexuales o delincuentes violentos por motivos sexuales que quedan en libertad o se encuentran en libertad condicional pueden ser sometidos a vigilancia por parte del tribunal²⁸. Como medida preventiva se han prohibido determinadas actividades²⁹. Al conceder la libertad condicional a un agresor, el tribunal debe solicitar el servicio de vigilancia de la libertad condicional³⁰. El período de vigilancia de la libertad condicional fue ampliado³¹. El informe del órgano pericial y de evaluación de casos de violencia y agresión sexual debe presentarse ante el Registro central de análisis con fines de prevención³². El comienzo del período de prescripción en el caso de delitos sexuales se pospuso al 28º año de vida de la víctima, dado que las consecuencias de las experiencias traumáticas con frecuencia se manifiestan durante la adultez. Además, se amplió el ámbito de aplicación de esta disposición.

59. En 2006, se agregó al Código Penal la sección sobre el acoso³³.

60. Derechos de las víctimas: Desde 2006³⁴, las víctimas de actos de violencia, amenazas peligrosas o delitos sexuales, así como las personas a cargo de alguien que pudo perder la vida a consecuencia de un delito, u otras personas a cargo que presenciaron el delito, por ley tienen derecho a obtener asistencia jurídica y psicosocial gratuitas durante los procedimientos judiciales. En 2009, la asistencia psicosocial³⁵ y la reducción al mínimo de la angustia a la que se somete a las víctimas en los interrogatorios de los tribunales se hicieron extensivas a los procedimientos civiles³⁶. El tribunal puede incluso omitir el interrogatorio de un menor cuando ello pudiera perjudicar su bienestar. Las víctimas de actos de violencia, las personas expuestas a amenazas peligrosas o a agresión sexual tienen derecho a que el interrogatorio se realice contemplando al máximo su situación³⁷ (que el autor del delito no esté presente; que se le formulen preguntas indirectas, etc.).

61. Desde 2008, los fiscales con formación especial en la materia están habilitados para tramitar los casos de violencia en el entorno social inmediato de las víctimas. La ley mediante la cual se reformó el Código de Procedimiento Penal (en vigor desde el 1º de enero de 2008) otorgó a las víctimas amplios derechos de acceso a la información, y, en determinados casos, en calidad de parte en el proceso. Si se suspenden las investigaciones penales, la víctima tiene derecho a solicitar al tribunal la continuación del proceso judicial³⁸. Además, deberá ser informada si el acusado deja de estar en régimen de prisión preventiva³⁹, o si el recluso es excarcelado, si así lo hubiere solicitado con antelación⁴⁰.

62. Para proteger a las víctimas de la violencia doméstica, los magistrados están autorizados expresamente⁴¹ a abstenerse de imponer la prisión preventiva al autor del delito tras el arresto y recurrir a otros medios menos severos (juramentos solemnes e instrucciones

²⁸ Sección 52 e) del Código Penal.

²⁹ Sección 220 b) del Código Penal.

³⁰ Sección 50, párr. 2, N° 2 a) del Código Penal.

³¹ Sección 48, párr. 1, del Código Penal.

³² Sección 152, párr. 2, Ley de tratamiento del delincuente.

³³ Sección 107 a) del Código Penal.

³⁴ *Gaceta Jurídica Federal I* N° 119/2005.

³⁵ Sección 6 b) del Código de Procedimiento Penal.

³⁶ Sección 73 b) del Código de Procedimiento Civil.

³⁷ Sección 250, párr. 3, del Código de Procedimiento Penal.

³⁸ Sección 195 del Código de Procedimiento Penal.

³⁹ Sección 177, párr. 5 del Código de Procedimiento Penal.

⁴⁰ Sección 149, párr. 5, versión enmendada, *Gaceta Jurídica Federal I* N° 2009/142.

⁴¹ Sección 173, párr. 5, N° 3 del Código de Procedimiento Criminal.

pertinentes). Si el agresor se niega a realizar dichos juramentos o instrucciones, la prisión preventiva puede imponerse de inmediato. Las partes, y también los testigos, ahora tienen derecho a no indicar su domicilio en las presentaciones formales por escrito en procedimientos civiles⁴².

63. Medidas cautelares: Con arreglo a la primera Ley de protección contra la violencia de 1997, es posible, mediante una orden judicial, prohibir que los delincuentes violentos ingresen en la vivienda (donde reside la víctima) o vivir en la zona aledaña. En 2009, el listado de personas que pueden recibir este tipo de protección fue ampliado. Asimismo, es posible prohibir a los agresores permanecer en determinados lugares y ponerse en contacto con la víctima. El período de validez de tales medidas cautelares fue ampliado.

64. Asistencia: Desde 2004, se han ido creando más centros de protección contra la violencia en todas las provincias federales; el presupuesto de estos centros ha sido aumentado a más del doble (en 2010 ascendió a 6.360.000 euros). Se han habilitado otros 14 centros regionales y oficinas de orientación, algunos de los cuales están financiados por las provincias federales respectivas. La cantidad de víctimas que asisten a dichos centros aumentó de 8.623 en 2004 a 14.622 en 2009⁴³. También se han habilitado nuevos centros de acogida para mujeres víctimas de la violencia, que se suman a la lista ya existente; en 2010, 30 centros ofrecían un total de 750 plazas. Muchos centros de asesoramiento en asuntos de la mujer han recibido financiación. El servicio telefónico gratuito de asistencia a las mujeres expuestas a la violencia masculina, al que se ha dado una amplia difusión, está disponible las 24 horas y funciona en todo el país. Además de esta línea, Viena cuenta con otras cinco líneas telefónicas regionales.

65. Formación básica y avanzada: Se han financiado constantemente talleres de formación básica y avanzada para el personal de las instituciones de protección de la mujer. Desde 2009, se organizan otros talleres que cuentan con un programa propio, destinados al personal que brinda asistencia psicosocial a las mujeres durante las acciones penales. Se celebran reuniones periódicas con los representantes de los centros de protección contra la violencia para analizar las mejoras necesarias; la Ministra Federal de Asuntos de la Mujer sistemáticamente invita a delegados de ONG que trabajan en asuntos de la mujer a participar en los debates.

66. Entre los temas incluidos en los exámenes que habilitan a los candidatos para los cargos judiciales, cabe mencionar la prevención de la violencia; las leyes que rigen la protección contra la violencia; la cooperación entre el poder judicial, los órganos de aplicación de la ley, las instituciones de protección de las víctimas y los centros de intervención, así como la labor que se realiza en ellos; y los derechos humanos y fundamentales. Desde 2008, los candidatos a juez deben realizar un taller de tres días sobre derechos fundamentales y recibir formación práctica en una institución de bienestar o protección de las víctimas durante un período de dos semanas como mínimo. Para la formación avanzada de magistrados y fiscales, hay diversos talleres que tratan sobre estos temas, así como sobre asuntos específicos como "la violencia dirigida hacia la mujer y la violencia doméstica" y "la trata de seres humanos".

67. La aplicación de la ley, que también incluye la intervención policial, tiene como meta la prevención; se espera que un enfoque de tolerancia cero con la violencia doméstica reduzca el riesgo de actos de violencia repetidos. En última instancia, esto debería contribuir a un cambio de la situación estructural. Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley deben explicar a los agresores que son responsables de sus delitos, y confrontarlos con el carácter ilícito de sus actos.

⁴² Sección 75 a) del Código de Procedimiento Civil.

⁴³ Estadísticas sobre los centros de protección contra la violencia doméstica.

68. Diversos proyectos y campañas se han centrado en aumentar la capacidad para solucionar los conflictos por medios pacíficos, y en crear conciencia sobre la necesidad de prevenir la violencia.

69. Prácticas tradicionales nocivas, como el matrimonio forzado y la mutilación genital de la mujer: Se celebraron varias reuniones técnicas y se compiló un catálogo de medidas destinadas a la labor de prevención. Se publicó un estudio sobre las prácticas tradicionales nocivas como causa de la violencia contra la mujer (2008), así como un folleto basado en dicho estudio (2009). Bajo la dirección del Presidente del Consejo Nacional y la coordinación de la African-Women's Organization⁴⁴, se formuló un Plan de Acción Nacional para la Prevención y Eliminación de la Mutilación Genital Femenina en Austria. Con ocasión de la celebración del Día de Lucha contra la Mutilación Genital Femenina, se publicó una nueva carpeta de información en cinco idiomas, elaborada por "Stop FGM" y destinada directamente a los padres.

70. Mayor cooperación y coordinación: Todos los ministerios, los órganos de las provincias federales y las ONG que se ocupan de la prevención de la violencia están representados en el Consejo Asesor sobre Asuntos Fundamentales de Prevención de la Violencia (el Consejo para la Prevención) del Ministerio Federal del Interior. Las actividades de dicho Consejo comprenden, en especial, la elaboración de propuestas y documentos de posición en relación con los proyectos de prevención de la violencia del Ministerio. La plataforma contra la violencia doméstica ha ideado, entre otras cosas, diversos proyectos de intervención y prevención, que puso a disposición de las partes interesadas⁴⁵.

71. Para la elaboración interministerial de medidas de prevención de la violencia, se establecen grupos de trabajo en los que por lo general participan representantes de ONG, como el grupo de trabajo interministerial para la aplicación de las medidas, creado en el marco de la campaña del Consejo Europeo de 2007/2008 contra la violencia dirigida hacia las mujeres. Austria respalda los esfuerzos del Consejo Europeo tendientes a celebrar un acuerdo jurídicamente vinculante e integral que aborde exclusivamente el problema de la violencia contra la mujer.

72. Relaciones públicas y publicaciones: Desde 2006 se mantiene una exposición itinerante denominada "Entre bastidores", en la que, entre otros aspectos, se aborda el fenómeno de la violencia doméstica, su alcance, causas, formas, y se proporciona información sobre las leyes pertinentes y las instituciones de apoyo. Cada año, a través de la iniciativa "Género: un asunto de actualidad" se hace hincapié en diferentes aspectos de la prevención de la violencia. Con motivo del 10º aniversario de la Ley de protección contra la violencia de Austria, en noviembre de 2007, se celebró una conferencia internacional muy prestigiosa en relación con el tema "Diez años de legislación austríaca en materia de protección contra la violencia en el contexto internacional". Desde el sitio web www.frauen.bka.gv.at, pueden descargarse publicaciones e información general sobre la violencia contra la mujer (en alemán e inglés). Cabe mencionar que todos los ministerios que participan en la lucha contra la violencia contra la mujer han hecho publicar o han publicado gran cantidad de folletos, guías prácticas y revistas técnicas sobre este tema. Este material se hace llegar a escuelas, hospitales, tribunales de justicia y otras instituciones (públicas), así como a las víctimas y otras partes interesadas.

73. Recopilación sistemática de datos: Se ha creado una base de datos central sobre protección contra la violencia. Las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley han sido habilitadas para procesar datos de identificación en un sistema de información integrado

⁴⁴ www.african-women.org/documents/FGM_NAP_DE.pdf.

⁴⁵ www.plattformgegengewalt.at.

referente a las personas afectadas por una de las medidas establecidas en el artículo 38 a) de la Ley de aplicación efectiva de la ley (casos de violencia doméstica). Esta habilitación también se aplica a datos de disponibilidad, antecedentes de delitos violentos perpetrados y otros datos. Con respecto a las personas objeto de protección, sólo pueden utilizarse los datos relativos a la edad, el sexo, la nacionalidad o el parentesco con el agresor. Una vez que se emite una orden de alejamiento, los datos en cuestión deben eliminarse⁴⁶. La información de todos los agresores sexuales detenidos o condenados se marca de manera especial al incorporarla en los antecedentes penales, para que, de ser menester, pueda recuperarse y ponerse a disposición de las autoridades a la mayor brevedad⁴⁷.

74. Ejemplos de las provincias federales: Viena: Se facilitaron subsidios continuos y a largo plazo con fines diversos, a saber, centros de acogida de mujeres; servicio telefónico durante las 24 horas; campañas de sensibilización; definición legal y creación, en los hospitales principales y centrales, de unidades de protección de las víctimas, con miras a la detección temprana de casos de violencia sexual, física y psicológica especialmente dirigida hacia mujeres; y sensibilización de los docentes de jardín de infantes, sobre la mutilación genital femenina y el matrimonio forzado, así como de las médicas, sobre ese tipo de mutilación y sobre cirugía genital femenina.

75. Vorarlberg: Promoción de los proyectos de concienciación "Cruzar y marcar fronteras" y "Señal". Estos proyectos están destinados al personal médico y paramédico de las comunidades locales. Se han ampliado las competencias y la capacidad de los centros de alojamiento de emergencia para mujeres y del centro de protección contra la violencia, tal es el caso del centro de Dornbirn.

Respuesta a las observaciones finales de los párrafos 25 y 26 Lucha contra la trata de mujeres y niñas

76. En 2004, y con arreglo a una decisión adoptada por el Consejo de Ministros, se creó el Grupo de lucha contra la trata de seres humanos, integrado por representantes de todos los ministerios competentes, las provincias federales y ONG. Tras la aprobación en 2007 del primer Plan de Acción Nacional contra la trata de seres humanos, en mayo de 2009, el Gobierno Federal creó el segundo plan, que abarca el período de 2009 a 2011⁴⁸. En esta estrategia integral, cuyo objetivo principal es la lucha contra la trata de mujeres y niñas, se definen medidas sobre coordinación; prevención; protección de víctimas, entre otras cosas, asistencia jurídica y psicosocial, y, de ser menester, apoyo económico a fin de asegurar su sustento; así como sobre enjuiciamiento y cooperación internacional. Las ONG desempeñan un papel fundamental en la elaboración y la aplicación de este plan de acción nacional.

77. En ciertas circunstancias, las víctimas de la trata de seres humanos o de la trata de mujeres en particular tienen derecho a percibir una indemnización, de conformidad con la Ley relativa a las víctimas de delito. Estas prestaciones también incluyen el reembolso del costo de la psicoterapia necesaria a consecuencia de la situación vivida. Desde 2004, el presupuesto del Centro de Intervención para las Mujeres Víctimas de la Trata se ha aumentado a más del doble (en 2010 ascendió a 480.000 euros). Además de crearse en 1998 un centro de alojamiento de emergencia de carácter secreto, en 2007, se creó otro centro para seis personas, también de carácter secreto, en el que los cuidados prestados son parciales. En este centro se alberga a víctimas, que, después de recibir cuidados intensivos

⁴⁶ De conformidad con la sección 38 a), párr. 6, de la Ley de aplicación de la ley.

⁴⁷ Sección 9 a) de la Ley relativa a los antecedentes penales.

⁴⁸ www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/bmeia/media/2-Aussenpolitik_Zentrale/Menschenrechte/TFM_Aktionsplan_V20090929_LAYOUT_FINAL.pdf.

permanentes en un centro de alojamiento de emergencia, se encuentran lo suficientemente estables como para llevar una vida que requiere menos cuidados. En las comunidades locales, se organizaron mesas redondas en torno a la trata de seres humanos en las que se proporcionó información y se realizaron actividades de negociación. Austria mantiene una estrecha cooperación con sus países vecinos y con instituciones de la UE.

78. Es posible emitir un permiso de residencia a víctimas o testigos de la trata de seres humanos, o a víctimas de la prostitución forzada transfronteriza, para que estas personas gocen de protección especial⁴⁹. En virtud de esta disposición jurídica, la víctima recibe un permiso de residencia legal durante las acciones judiciales, por lo que dispone del tiempo necesario para interponer un recurso y hacerlo tramitar, de conformidad con el derecho civil. Se dispone de procedimientos jurídicos simplificados en los se toma en consideración la situación específica de estas personas.

79. En relación con la trata de seres humanos, en 2010 se habilitó una línea telefónica de emergencia de alcance nacional, que funciona las 24 horas del día a través de las comisarías de policía. Además, se organizaron programas de formación sobre la trata de seres humanos destinados a funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

80. Austria ha realizado una labor de prevención en más de 100 países en situación de riesgo. Se solicitó a todas las delegaciones del servicio diplomático del país que tomaran medidas concretas y enérgicas contra la trata de seres humanos. El Organismo Austríaco de Cooperación para el Desarrollo ha realizado una aportación significativa a la lucha contra la trata de seres humanos en los países de origen. Con objeto de aumentar la protección del personal doméstico de diplomáticos acreditados en Austria o de funcionarios internacionales, y a fin de contrarrestar cualquier tipo de abuso, se idearon muchos mecanismos de control en cooperación con los demás ministerios competentes y organizaciones de protección de las víctimas. Por lo tanto, en este sentido, Austria ha sido un precursor en el ámbito internacional.

81. La celebración anual del Día de lucha contra la trata de seres humanos, de la UE, en 2010 tuvo lugar en Viena bajo el título "Unir fuerzas contra la trata de seres humanos: Actividades de Austria en la lucha contra la trata de seres humanos". La exposición "Trata de seres humanos: esclavitud en el siglo XXI" está dirigida principalmente a niños en edad escolar; se procura explicar el fenómeno de la trata de seres humanos y fomentar el debate sobre las causas.

82. Ejemplo de las provincias federales: En Viena, las víctimas de la trata de seres humanos que necesitan un permiso de residencia pueden dirigirse al funcionario de enlace, que trabaja en estrecha cooperación con el Centro de Intervención para las Mujeres Víctimas de la Trata. Se fomenta la formación de actores de efecto multiplicador, para ayudar a las víctimas de la trata que padecen la explotación sexual.

Respuesta a las observaciones finales de los párrafos 27 y 28 Aumentar la proporción de mujeres en puestos decisorios

83. Por lo que respecta a las mujeres que ocupan puestos de nivel directivo y decisorio más alto en ámbitos como la política, la vida empresarial, la ciencia y la administración, las conclusiones de diversos estudios revelan una excesiva presencia de hombres en algunas esferas y cambios mínimos en esta situación. En Austria, la participación de mujeres en puestos decisorios de la vida política se encuentra en el segmento medio o superior de la lista de los 27 Estados miembros de la UE y países pertenecientes al EEE. La proporción de mujeres en puestos directivos en la administración pública federal aumentó en los últimos

⁴⁹ Sección 69 a), párr. 1, N° 2 de la Ley de residencia (NAG).

años⁵⁰. A febrero de 2011, en las 200 empresas austríacas con los mayores volúmenes de negocios, las mujeres representaban el 10,3% de los integrantes de juntas de supervisión, y el 4,4% de todos los consejos de administración o juntas directivas generales de Austria. En 2008, la proporción de mujeres representadas en las juntas de supervisión de empresas públicas era del 16,1%, y en consejos de administración o en la dirección superior, del 11,6%.

84. En consecuencia, el avance de la mujer en puestos de liderazgo constituye una inquietud fundamental de las políticas relativas a la mujer aplicadas por el Gobierno Federal. En el Plan de Acción Nacional por la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo se definen medidas concretas que aumentarán el porcentaje de mujeres en los puestos decisorios de empresas públicas y privadas y en la administración pública (véase la respuesta a los párrafos 19 y 20). El Gobierno Federal estableció un cupo de mujeres en los órganos de supervisión de las empresas públicas: de acuerdo con este plan gradual, el porcentaje de mujeres en las juntas de supervisión designadas por el Gobierno Federal debe elevarse a un 25% para 2013, y a un 35% para 2018⁵¹. En el nuevo portal web relativo a las mujeres en puestos superiores⁵², habilitado en 2010, pueden obtenerse más datos y el listado de las medidas de promoción.

85. En las universidades, deben realizarse esfuerzos para contrarrestar la "fuga de cerebros", es decir, la desaparición gradual de mujeres sumamente calificadas durante la carrera académica. A tal fin, se ha de adoptar una política de recursos humanos con objetivos específicos, así como medidas de acción afirmativa, y, en especial, se ha de velar por el cumplimiento del cupo de mujeres establecido recientemente para todos los órganos universitarios (véase el artículo 4).

86. Las tutorías servirán para aumentar más las calificaciones personales y profesionales de las mujeres y hacerlas más visibles. En varios ministerios, se han elaborado diversos programas de tutorías. En el marco del programa federal de tutorías transversales⁵³ emprendido en 2004, funcionarios experimentados de alto nivel ayudan a mujeres que trabajan en diversos ministerios.

87. Ejemplos de las provincias federales: Durante varios años, todas las provincias federales han ofrecido módulos de formación complementaria para mujeres, a fin de aumentar su participación en los órganos de adopción de decisiones, especialmente en el ámbito local. Algunos ejemplos son los cursos de formación política y los programas de tutorías (véanse los artículos 4 y 7).

Respuesta a las observaciones finales de los párrafos 29 y 30 Derechos de las mujeres inmigrantes y su integración

88. Austria es uno de los pocos Estados miembros de la UE que ha definido el concepto de la discriminación múltiple en la Ley sobre igualdad de trato. Por lo tanto, las mujeres pueden invocar el precepto de la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la igualdad de derechos independientemente del origen étnico, la religión o la ideología, la edad o la orientación sexual (véase la respuesta a los párrafos 11 y 12). Las experiencias adquiridas y los mecanismos de apoyo se intercambian dentro de una red de la UE.

⁵⁰ Véase el Informe sobre igualdad de trato en la administración pública federal (2010), www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=41829.

⁵¹ Moción aprobada por el Consejo de Ministros el 15 de marzo de 2011: "Aumentar el porcentaje de mujeres en las juntas de supervisión de las empresas con una participación del Estado del 50% o más".

⁵² www.frauen.bka.gv.at/site/6108/default.aspx.

⁵³ www.sektioniii.bka.gv.at/crossmentoring/cm_start.php.

89. Gracias a las actividades de integración, las mujeres inmigrantes residentes han ganado mayor acceso al mercado de trabajo y, en consecuencia, la cantidad de mujeres extranjeras que no cuentan con un permiso de trabajo ha disminuido considerablemente. El SPE está comprometido con la gestión de la diversidad como parte de su política de mercado de trabajo. Organiza programas de formación para el personal, sobre comunicación intercultural, y contempla medidas específicas, como la contratación de trabajadores de entornos inmigrantes; publica material informativo y folletos en varios idiomas; y fomenta el reconocimiento de las calificaciones adquiridas por los migrantes en el exterior⁵⁴. Los solicitantes de asilo que desean obtener empleo remunerado necesitan un permiso de trabajo. Los requisitos para obtener un permiso de residencia, documento imprescindible para obtener un permiso de trabajo, por lo general se reúnen en un término de tres meses desde la presentación de una solicitud de asilo.

90. El proyecto "Asociación interpersonal". Patrocinios para menores refugiados no acompañados (2008 a 2010), organiza y apoya el patrocinio de nacionales a menores refugiados que llegan al país sin ningún familiar. El patrocinio, que se establece sobre la base de una relación de confianza entre copartícipes en pie de igualdad, constituye un requisito esencial para una integración satisfactoria.

91. Las personas a las que se les ha reconocido la condición de refugiado pueden solicitar subvenciones destinadas a la integración⁵⁵. Estas subvenciones permiten al refugiado integrarse plenamente en la vida social, cultural y económica de Austria y, posiblemente, disfrutar de la misma igualdad de oportunidades de gran alcance de que disfrutaban los ciudadanos nacionales. En el marco del programa de asistencia del Gobierno Federal para solicitantes de asilo⁵⁶, se han creado una serie de centros de alojamiento exclusivos para mujeres solteras. Cada vez es más frecuente que tribunales independientes con competencia en casos de asilo reconozcan causales basadas en el género para conceder asilo, por ejemplo, la amenaza de mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, la prostitución forzada y la violación. En el sexto informe de Austria sobre la aplicación de la CEDAW, se explicó de forma pormenorizada la opción de iniciar un "procedimiento de asilo familiar".

92. Al definir los objetivos del Plan de acción nacional para la integración⁵⁷, se han tenido en cuenta las recomendaciones del Comité relativas al último informe sobre la CEDAW. En este plan de acción también se abordan el riesgo de pobreza y la amenaza de violencia, incluida la violencia familiar, y las dificultades que enfrentan los solicitantes de asilo para obtener un permiso de residencia, obtener acceso a los servicios sociales y hallar un empleo que se corresponda con su nivel educativo, su experiencia y sus calificaciones. Además, mediante el plan de acción se procura luchar contra la discriminación y la discriminación múltiple, la incitación al odio y al racismo contra los inmigrantes, en especial contra los solicitantes de asilo, y adoptar las medidas necesarias para lograr su integración.

93. Las disposiciones jurídicas contra el racismo, el extremismo, la incitación al odio y la discriminación, y las normas sobre igualdad deben comunicarse más eficazmente al público en general. En los planes de estudio escolar, se debe atribuir más importancia a la igualdad de género y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, así como a la prevención de la violencia. Además, debe realizarse una evaluación de la eficacia de la

⁵⁴ En Viena, por ejemplo, en cooperación con el Centro de orientación de inmigrantes.

⁵⁵ Sección 68 de la Ley de asilo de 2005, en su versión enmendada.

⁵⁶ En seguimiento al Acuerdo sobre apoyo básico, de conformidad con el Artículo 15 a) de la Constitución Federal, así como a las disposiciones de la sección 2 de la Ley sobre apoyo básico (GVG-B 2005).

⁵⁷ www.bmi.gv.at/cms/cs03documentsbmi/809.pdf; www.bmi.gv.at/cms/cs03documentsbmi/817.pdf.

protección judicial y extrajudicial contra la discriminación. Los funcionarios públicos, en especial los funcionarios judiciales y los encargados de la aplicación de la ley, deben recibir formación adicional en materia de prevención de la discriminación.

94. El Fondo de Integración de Austria (Österreichischer Integrationsfonds) y el SPE ejecutan muchos programas para la integración de los inmigrantes en la sociedad y el mercado de trabajo de Austria, y dan especial importancia a la orientación y el apoyo a las mujeres. En prácticamente todas las áreas prioritarias referentes a asuntos de integración y asilo se tienen en cuenta los aspectos relacionados con la mujer. Se organizaron varias conferencias y proyectos con miras a sensibilizar al público sobre los temas de la migración y la integración.

Respuesta a las observaciones finales del párrafo 31

95. Con ocasión del 10º y el 15º aniversario de la Plataforma de Acción de Beijing, Austria presentó un informe a la Comisión Económica para Europa (CEPE) de las Naciones Unidas sobre las medidas aplicadas en el ámbito nacional en las 12 áreas de actividad fundamentales. La Convención y la Plataforma de Acción de Beijing constituyen una base importante para elaborar el Plan de Acción Nacional por la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo de Austria.

Respuesta a las observaciones finales del párrafo 32 Incorporar la perspectiva de igualdad en la política de desarrollo

96. La igualdad entre hombres y mujeres en todos los asuntos referentes a las políticas de desarrollo figura entre los principios rectores de la política de desarrollo de Austria⁵⁸. Uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas (ODM, N° 3) es promover la igualdad entre los sexos y la emancipación de la mujer, factores que al mismo tiempo son decisivos para su aplicación. Por lo tanto, el Organismo Austríaco de Cooperación para el Desarrollo (OEZA) supervisa constantemente todos los programas y proyectos, así como todas las políticas de desarrollo, para que contribuyan a la igualdad de género. Junto con el apoyo al fortalecimiento de estructuras económicas funcionales, la promoción de la educación; la participación política; la atención médica; la eliminación de la violencia contra la mujer, incluidas las prácticas tradicionales nocivas; y el reconocimiento de la función específica de la mujer en situaciones de conflicto o posteriores a conflictos, constituyen las áreas de actividad centrales que permitirán lograr la igualdad y la no discriminación de la mujer. Austria ha respaldado las actividades orientadas hacia la igualdad, ejecutadas de forma continua en los últimos años por las organizaciones del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, especialmente el PNUD, el FNUDC, el FNUAP y el UNICEF.

97. Ejemplo de las provincias federales: Los criterios definidos en la cooperación para el desarrollo de Vorarlberg conceden prioridad a los proyectos estructurales para la mujer, por lo que se han financiado proyectos educativos y de microfinanciación para la mujer, además de otros programas (véase el artículo 3).

Respuesta a las observaciones finales del párrafo 33

98. Si bien los derechos de los trabajadores migrantes y sus familiares consagrados en la Convención están garantizados en gran medida, en ciertos aspectos, dichos derechos son

⁵⁸ Ley de cooperación para el desarrollo 2002.

aún más completos que los estipulados en las directivas de la UE pertinentes. Austria no prevé ratificar la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

Respuesta a las observaciones finales del párrafo 34 Dar mayor difusión al CEDAW y a las recomendaciones del Comité

99. Con miras a difundir más ampliamente la CEDAW al público en general en Austria, se publicó un folleto en varios idiomas, "¿Qué es la CEDAW?", que figura en la página de acceso al sitio web del Ministerio de la Mujer, y desde la cual puede descargarse. También se envió a todos los ministerios, a los Gobiernos de las provincias federales y al Parlamento de Austria, y se presentó en conferencias, seminarios y reuniones. Asimismo, las observaciones finales del Comité se tradujeron al alemán, y se distribuyeron ampliamente. En 2007, con ocasión del 15º aniversario de la ratificación de la Convención por parte de Austria, y en 2009, para conmemorar el 30º aniversario de la Convención, se celebraron diversos eventos internacionales. En el portal "Género + Educación"⁵⁹, se agregó información sobre la CEDAW destinada a las escuelas.

III. Aplicación de la Convención

Artículo 2 Presupuestación con una perspectiva de género

100. La presupuestación con una perspectiva de género es un medio para lograr la adhesión efectiva al principio de igualdad, y comprende un conjunto de herramientas de política financiera que contribuyen a adoptar estrategias de incorporación de las cuestiones de género. A partir de 2005, se integró la perspectiva de género en los presupuestos de los ministerios federales a través de proyectos individuales relacionados con el género. Desde el 1º de enero de 2009, rige un nuevo objetivo nacional en materia de política presupuestaria en la Constitución Federal. Del mismo modo, se exige al Gobierno Federal, a las provincias federales y a las municipalidades que den efectividad a la igualdad entre hombres y mujeres en la gestión de sus presupuestos⁶⁰. El 1º de enero de 2013 entrarán en vigor nuevas normas encaminadas a lograr la adhesión al principio de "orientación al logro de resultados", en particular en relación con el objetivo de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. La igualdad se definió como parte integral de la gestión del presupuesto⁶¹. Todas las autoridades que intervienen en este proceso deberán cumplir con este principio en relación con todos los capítulos del presupuesto federal. Además, el informe de estrategia, en el que se deben incluir comentarios sobre el proyecto de ley federal sobre el establecimiento del marco de planificación presupuestaria, sirve, entre otras cosas, para ilustrar las estrategias y los resultados (previstos) en relación con la igualdad de género efectiva. Cada año, se deberá presentar un informe con el seguimiento de los resultados al Consejo Nacional, en el que, por separado, se suministre información sobre las áreas que contribuyen a lograr la igualdad de hecho. Asimismo, la presupuestación con perspectiva de género deberá aplicarse en todas las etapas de la gestión del presupuesto federal, es decir, durante la planificación, la redacción del proyecto de presupuesto, la aplicación y el control presupuestario.

⁵⁹ www.gender.schule.at/index.php?artikel=1&kthid=10581.

⁶⁰ *Gaceta Jurídica Federal* I N° 1/2008.

⁶¹ Ley de Presupuesto Federal, *Gaceta Jurídica Federal* I N° 139/2009.

101. Se dispone de un manual titulado "Presupuestación atenta al género en la administración pública", así como de un conjunto de herramientas sobre esta materia⁶², que tienen utilidad práctica para los ministerios y contribuyen a crear conocimientos especializados. Como parte de los programas de formación de los ministerios federales, también se imparten cursos sobre presupuestación con enfoque de género.

102. Ejemplos de las Provincias Federales. La elaboración de presupuestos con una perspectiva de género fue integrada al proceso habitual de presupuestación en la provincia federal de Viena en 2005.

103. Se enmendaron las leyes de igualdad de trato de todas las provincias federales.

104. La Ley de Baja Austria contra la discriminación entró en vigor en 2005 y ha sido enmendada dos veces desde entonces. Prohíbe la discriminación por razones de sexo, entre otras cosas, en las áreas siguientes (siempre y cuando estén dentro de la competencia legislativa de la propia provincia federal): la discriminación con respecto al acceso al trabajo autónomo, a la orientación profesional, a la formación profesional básica o avanzada; el acceso a bienes y servicios y a su suministro. Existe un consejo contra la discriminación, que asiste a aquellos ciudadanos que se consideran discriminados, según lo previsto por esta ley, y que realiza negociaciones con miras a lograr la conciliación.

105. En 2010 se aprobó por unanimidad la Ley de Estiria para el adelanto de la mujer, cuyo objetivo es eliminar todo tipo de discriminación contra la mujer y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Entre otras cláusulas, contiene disposiciones para proteger a las mujeres contra la violencia y mitigar la pobreza femenina.

106. En 2005 se aprobó la Ley de Vorarlberg contra la discriminación, que fue enmendada en 2008.

107. Cabe mencionar la Ley de protección de la maternidad de Burgenland, y la Ley que gobierna la licencia parental del padre, en su versión subenmendada de 2006.

108. El Gobierno de la provincia federal de Salzburgo ordenó la elaboración de una declaración de principios en materia de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en forma de estudio científico social. Esta declaración de principios fue objeto de un acalorado debate en una reunión de investigación del Gobierno de esta provincia, celebrada el 8 de abril de 2010. Actualmente, se está redactando un proyecto de ley gubernamental sobre la aplicación de esta declaración.

Artículo 3

Garantizar los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres

109. En 2004 se creó una dependencia encargada de promover la igualdad de género y el adelanto de la mujer en el ámbito de la cooperación para el desarrollo dentro del Organismo Austríaco de Desarrollo (ADA). Al igual que en el caso de la CEDAW, se definieron principios rectores que postulan la obligación de preservar los derechos de las mujeres al perseguir la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, así como en la ejecución de las estrategias de reducción de la pobreza⁶³. Véase también la respuesta a la recomendación que figura en el párrafo 32.

110. Entre 2004 y 2009, los fondos comprometidos para proyectos que tienen en cuenta las cuestiones de género fueron incrementados en un 65%, hasta alcanzar unos 71 millones

⁶² www.imag-gmb.at/.

⁶³ www.entwicklung.at/uploads/media/PD_Gender_Equality_19032010_Web.pdf.

de euros (lo que equivale a aproximadamente un 72% del total de los compromisos financieros del ADA).

111. El Organismo Austríaco de Cooperación para el Desarrollo (OEZA) hace especial hincapié en la lucha contra la violencia hacia la mujer. Además de financiar centros de acogida para mujeres víctimas de malos tratos (en Serbia y Montenegro), entre 2004 y 2010 se destinaron unos 6 millones de euros a combatir la trata de mujeres y niños. En el marco de estos programas, se donaron fondos a organizaciones internacionales (OSCE, UNICEF, OIM) y ONG. A ello debe sumarse la financiación de actividades encaminadas a la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. En Uganda septentrional, por ejemplo, varias organizaciones de mujeres recibieron fondos para financiar sus iniciativas de resolución de conflictos y de consolidación de la paz.

112. La segunda área prioritaria del ADA es la presupuestación con perspectiva de género, que fue promovida a través de publicaciones⁶⁴ y la formación de un grupo de expertos que, entre otras cosas, procura vincular la gestión de las finanzas públicas con la elaboración de presupuestos que tengan en cuenta las cuestiones de género. Asimismo, el ADA fue el donante principal de un programa de UNIFEM en Europa sudoriental. A nivel internacional, el OEZA logró incluir la presupuestación con enfoque de género en el Protocolo Final de la Conferencia de Doha sobre la financiación del desarrollo (2008).

113. En agosto de 2007, Austria adoptó un Plan de Acción Nacional para la Aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad. El grupo de trabajo interministerial encargado de la puesta en práctica de este plan, de cuya coordinación se ocupa el Ministerio Federal para Asuntos Europeos e Internacionales, presenta al Parlamento, tras la celebración de consultas con representantes de la sociedad civil, un informe anual sobre la evolución de la ejecución.

114. La educación política es una materia del programa de estudios de las escuelas austríacas desde el octavo grado en adelante. Además, desde 1978, es parte del sistema educativo en virtud del decreto fundamental sobre educación política. Zentrum Polis es la unidad de servicio pedagógico de las escuelas en el ámbito de la educación política y los derechos humanos, entre otros temas. En 2007 se celebraron unas jornadas de acción en materia de educación política orientadas a la igualdad de género; en 2008, las jornadas giraron en torno al tema Diálogo intercultural por la diversidad cultural. Sobre la base del principio educativo "educación política", se integra la educación sobre derechos humanos a todas las materias, en todos los niveles y en todo tipo de escuelas. Además, los derechos humanos forman parte de la materia obligatoria educación política a partir del noveno grado⁶⁵.

115. Como parte de un programa mundial relativo a los derechos humanos, en 2008 se presentó en las escuelas un estudio sobre educación en esta materia, que significó una aportación a la primera fase del programa, encaminado a promover la educación sobre los derechos humanos en las escuelas de todo el mundo. La creación del Rosa Mayreder College significó un paso importante hacia el avance de las cuestiones de política relativas a la mujer en la enseñanza de adultos.

116. La Sociedad Austríaca de Educación Política⁶⁶ ofrece subvenciones para proyectos de diversas instituciones educativas a nivel local, regional y provincial. En el ámbito de la educación política de adultos, también se promueven programas de enseñanza sobre género y su integración dentro del sistema de educación de adultos.

⁶⁴ www.entwicklung.at/uploads/media/CHECKLIST_12032009_barriere_02.pdf.

⁶⁵ www.politik-lernen.at/goto/polis/details/menschenrechtsbildung_basisinformationen/.

⁶⁶ www.politischebildung.at.

117. Con respecto a la promoción de las artes, la igualdad de género es uno de los criterios que se tienen en cuenta a la hora de evaluar y recomendar las solicitudes de financiación. En el mundo del arte, el principio de la igualdad de género rige la designación de los miembros de órganos de asesoramiento y la contratación de curadores o comisionados de exposiciones organizadas por el Gobierno, lo cual se refleja en que la mayoría de puestos estén ocupados por mujeres. El Consejo Asesor para la Promoción de las Artes procura tomar sistemáticamente en consideración las cuestiones de género en todas sus actividades.

118. En el terreno cinematográfico, se han lanzado una serie de iniciativas, como "Women.Work.Film". La enmienda de la Ley de promoción de la cinematografía hace especial hincapié en que el lenguaje sea imparcial desde el punto de vista del género, y establece que en la junta de supervisión del Instituto Cinematográfico Austríaco hombres y mujeres estén representados por igual. En 2010, por primera vez se abrió a concurso el Premio a la artista más destacada – Cultura de la mujer 2010.

119. Proyecto de apoyo a la mujer romaní: una de las asociaciones de romaníes de Austria ha ideado una red de recursos didácticos. Tras mantenerse en contacto con familias romaníes durante varios años, concibió un concepto de orientación centrado específicamente en las necesidades de las mujeres. Se precisarán y analizarán los problemas de las mujeres romaníes tomando como referente las ciencias sociales, para idear un programa de orientación sujeto a metas, que será subvencionado con fondos destinados a los grupos étnicos.

120. Ejemplos de las provincias federales. En Viena, se habilitó una línea especial de servicio telefónico gratuito de orientación para niñas. Se organizaron conferencias, reuniones y publicaciones sobre temas tales como: las mujeres y las niñas en Viena, la igualdad, la promoción de la mujer en las empresas, los estereotipos, las diferencias de ingresos por razones de sexo, la potenciación de la mujer y los procedimientos de licitación pública. En 2005, en la Dirección Municipal se creó la unidad de proyectos "Incorporación de la perspectiva de género", desde la que el personal recibe formación en incorporación de la perspectiva de género. Se redactó el plan de acción para la aplicación de la "Carta europea para la igualdad de hombres y mujeres en la vida local".

121. Desde 2006, todos los distritos de Burgenland cuentan con centros de orientación para la mujer que prestan servicios gratuitos de consultoría letrada dos veces al mes.

122. Alta Austria definió objetivos estratégicos para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres. Veinticinco organizaciones de mujeres están emprendiendo iniciativas para el adelanto de la mujer a nivel de la región y de la provincia federal, a fin de conseguir esos objetivos. La gama de iniciativas varía desde la orientación personal y la habilitación de la mujer hasta programas educativos y de sensibilización sobre temas conexos de política de la mujer.

123. En Vorarlberg, el centro de información a la mujer FEMAIL actúa como centro de servicios y de coordinación. El centro de niñas Amazone funciona como un punto de contacto para niñas y de promoción de la labor en materia de género. El único museo de la mujer de Austria, ubicado en Hittisau, Bregenzerwald, está dedicado a temas relativos a la historia social y cultural de la mujer.

Artículo 4

Medidas específicas para el adelanto de la mujer y la igualdad efectiva

124. En 2006 se encomendó a la Federación de Instituciones de Seguridad Social de Austria que tomara medidas concretas para promover el adelanto de la mujer; ideara planes de promoción de la mujer conforme a la Ley federal de igualdad de trato; y respetara la exigencia del cupo de mujeres al nombrar los funcionarios de los órganos de autogobierno⁶⁷. Las medidas específicas para el adelanto de la mujer comprenden, entre otras cosas, las siguientes obligaciones:

- a) Observancia del precepto del adelanto de la mujer, y obligación de solucionar la insuficiente representación de las mujeres existente;
- b) Elaboración de planes para el adelanto de la mujer que incluyan plazos y medidas, así como objetivos vinculantes para incrementar el cupo de mujeres;
- c) Preferencia a una mujer, toda vez que tenga las mismas calificaciones que el candidato hombre mejor calificado;
- d) Nombramiento de mujeres para cubrir cargos de alto nivel, siempre que tengan las mismas calificaciones que los postulantes hombres, hasta cubrir el cupo del 40% en el ámbito pertinente;
- e) Prioridad a la admisión de mujeres en programas de formación básicos y avanzados que les permitan obtener calificaciones para acceder a cargos de alto nivel;
- f) Rendición de cuentas obligatoria al Ministerio de Salud.

125. Las instituciones de seguridad social deben presentar informes ante la Federación de Instituciones de Seguridad Social y la Ministra Federal de Asuntos de la Mujer sobre los avances registrados en materia de igualdad de trato y adelanto de la mujer⁶⁸.

126. La supervisión de las cuestiones de género en las universidades austríacas se basa en un sistema de indicadores que vigila permanentemente la aplicación de las medidas para el adelanto de la mujer, la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género en este ámbito. El público en general puede acceder a todos los resultados a través de su sitio web⁶⁹. El reglamento relativo a la igualdad o el adelanto de la mujer en las universidades (aprobado en 1993) ha incrementado la participación femenina en la vida académica, aunque las mujeres siguen encontrando un "techo de cristal".

127. Por esta razón, la Ley de enmienda de la ley universitaria de 2009 estableció medidas obligatorias claras, que promueven el adelanto y el trato igualitario hacia las mujeres en las universidades. Una de las principales obligaciones de las universidades es la observancia del cupo del 40% de mujeres en la composición de todos los órganos universitarios, como la Oficina del Vicepresidente, el Consejo Universitario, la Junta y las Comisiones de Nombramiento y Habilidadación⁷⁰. Si no se alcanza ese porcentaje, se considera que las mujeres están insuficientemente representadas, lo cual desencadena un proceso de sanción, en el que el Grupo de Trabajo sobre igualdad de trato desempeña un papel fundamental. Si durante un determinado período de tiempo, la composición de un órgano es inadecuada, el Grupo de Trabajo puede oponer un recurso ante la Comisión de

⁶⁷ Ley de enmienda del seguro social de 2006, *Gaceta Jurídica Federal* N° 131/2006.

⁶⁸ Sección 7 y sección 8 de las Directrices encaminadas a la igualdad de trato de los empleados de las instituciones de seguridad social (Federación de Instituciones de Seguridad Social de Austria) – RGB.

⁶⁹ www.bmwf.gv.at/unidata/auswertungen/gendermonitoring.

⁷⁰ Se aplicarán *mutatis mutandis* a la sección 11, párr. 2, N° 3 del BGIBG.

Arbitraje, que deberá pronunciarse en un plazo de cuatro semanas. El órgano en cuestión queda inhabilitado si el Grupo de Trabajo presenta un recurso en su contra. Así pues, el Grupo cuenta con una herramienta muy eficaz de promoción de la mujer. Si no es posible alcanzar un número suficiente de mujeres calificadas porque lisa y llanamente no hay un número suficiente de mujeres calificadas, el recurso de composición inadecuada podrá desestimarse. La experiencia adquirida hasta la fecha ha demostrado que los grupos de trabajo han ejercido sus facultades de manera responsable. También ha demostrado que los recursos presentados ante los órganos pertinentes han permitido la efectividad del cupo mínimo de un 40% de miembros mujeres. Junto con la Ley de enmienda de la ley universitaria de 2009, se crearon indicadores de género que deberán tenerse en cuenta para los informes anuales de las universidades, denominados "evaluaciones de los conocimientos". Asimismo, la protección contra la discriminación por razones de origen étnico, ideología o religión, edad u orientación sexual ha quedado consagrada en la Ley universitaria.

128. La enmienda de la Ley federal de regulación de la radio y la televisión austríacas (la Ley ORF) obligó a la Corporación de Radio y Televisión, en virtud del Plan de equidad, a dar preferencia a las mujeres que tuvieran las mismas calificaciones que los postulantes de sexo masculino hasta que se lograra una proporción del 45% de mujeres en todas las funciones. Esta obligación concierne a la contratación, la promoción, la capacitación y la formación permanente. Se encuentra en proceso de formación una Comisión de Igualdad de Trato, para la que designarán funcionarios de igualdad⁷¹.

129. Ejemplos de las provincias federales. En Baja Austria, los programas para el adelanto de la mujer del Gobierno de la provincia federal y las comunidades locales se revisan cada dos años, a fin de mejorar su eficacia. El primer informe de evaluación de enero de 2009 reveló un leve incremento general del porcentaje de mujeres.

130. En Vorarlberg, el plan marco para el período 2009-2014 constituye la base para la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades en la administración pública de esta provincia federal. En 2009, el Gobierno adoptó el Plan de acción regional para la igualdad entre hombres y mujeres en Vorarlberg (2010 a 2013): llegó a un acuerdo con 24 instituciones (interlocutores sociales, instituciones educativas, la junta de educación de la provincia federal, etc.) sobre una serie de medidas para promover la igualdad en cuatro ámbitos (1. la educación, 2. el empleo remunerado, los ingresos y la situación social, 3. la participación política, 4. el trabajo doméstico y el cuidado de niños), que están siendo aplicadas en la actualidad.

Artículo 5

131. En lo atinente al cambio de los patrones de comportamiento, cabe remitirse a la respuesta a las recomendaciones de los párrafos 17 y 18, así como a la sección referente al artículo 10. Se introdujo un nuevo modelo de subsidios para gastos de guardería, "12+2", con objeto de dejar atrás los estereotipos de género. Al mismo tiempo, se redujo la duración mínima de la licencia parental y del trabajo a tiempo parcial de los padres de tres a dos meses (véase la respuesta a las recomendaciones que figuran en los párrafos 21 y 22).

132. A modo de ejemplo de las provincias federales, cabe citar el Plan de educación de Viena (2006), primer plan educativo y concepto de trabajo pedagógico aplicado a las guarderías públicas y privadas de Europa. Este plan contempla la educación sexual y de género. Se lanzaron campañas para superar los estereotipos tradicionales de género.

⁷¹ *Gaceta Jurídica Federal* I N° 50/2010.

Artículo 6

Suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer

133. Véase la respuesta a las recomendaciones en los párrafos 25 y 26.

Artículo 7

La mujer en la vida política y pública (véase la respuesta a las recomendaciones en los párrafos 27 y 28)

134. Provincias federales. Con respecto a la proporción de mujeres en el cargo público de alcalde, se han registrado muy pocos cambios. De las 2.357 comunidades locales, a mayo de 2010, sólo 120 tenían una alcaldesa. Así pues, el porcentaje de mujeres sólo registró un leve aumento, alcanzando el 5,1%. Baja Austria cuenta con el número más elevado de mujeres en cargos directivos en comunidades locales: 43 alcaldesas en funciones, lo cual representa un 7,5% del total de alcaldes. Alta Austria está en segundo lugar con un 6,3% de alcaldesas.

Artículo 8

La mujer en el ámbito internacional

135. Las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en cargos del servicio exterior a nivel internacional. Al 31 de diciembre de 2010, de los 242 cargos de liderazgo en el servicio exterior austríaco en el país y en el extranjero, sólo 64 (26,4%) estaban ocupados por mujeres. En todas las categorías de servicio, las mujeres representaban una proporción equivalente al 48,5%, por lo que se superaba el cupo del 45%. Las mujeres ocupaban un 33,3% de los cargos de nivel superior. Se está haciendo especial hincapié en animar a las mujeres a presentarse a cargos de liderazgo. Se están tomando medidas especiales para aumentar el porcentaje de mujeres (tomando en consideración la situación familiar, cuestiones relativas a la asistencia de los hijos a la escuela, oportunidades de trabajo para el cónyuge o la pareja en caso de ser trasladadas a otras localidades, etc.). El Plan de acción nacional adoptado en respuesta a la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas tiene por objeto, entre otras cosas, elevar el porcentaje de mujeres en los procesos de resolución de conflictos y de consolidación de la paz (véanse los comentarios al artículo 3).

136. Deportes internacionales. Austria auspició la Séptima Conferencia Europea sobre Mujer y Deporte, celebrada en Viena, Hofburg (castillo imperial) los días 24 y 25 de marzo de 2006. La fecha coincidió con el final de la presidencia austríaca del grupo de trabajo internacional Red europea sobre la mujer y el deporte. Para que la conferencia tuviera un efecto sostenible, las federaciones nacionales definieron áreas prioritarias específicas.

Artículo 10

Política educativa e igualdad entre hombres y mujeres

137. Véase también la respuesta a las recomendaciones de los párrafos 17 a 20, en particular el Plan de Acción Nacional por la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo.

138. El nivel educativo de la población de un país es un indicador de su estructura de calificaciones, y demuestra, en particular, la medida en que el objetivo de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres ha sido alcanzado en el ámbito de la educación. Tal

como revela el informe nacional sobre educación (2009)⁷², y como se confirma en el actual informe sobre la situación de la mujer (2010)⁷³, las mujeres fueron las principales beneficiarias de la expansión de la oferta educativa durante las últimas décadas. Sin embargo, la proporción de personas que completaron su educación obligatoria pero que no siguieron estudios superiores sigue siendo más elevada para las mujeres (22,3%) que para los hombres (12,5%). No obstante, este porcentaje es inferior en mujeres jóvenes que en mujeres de más edad. En el grupo de edad de 25 a 34 años, el 24,3% de las mujeres aprobaron el examen de fin de estudios de nivel secundario (calificación que habilita al ingreso a la universidad), en comparación con apenas un 20,4% de hombres. Un 18,5% de mujeres obtuvieron un título universitario, mientras que la proporción de hombres sólo alcanzó un 13,8%. Los antecedentes educativos de las personas de origen inmigrante son sumamente heterogéneos. Casi un 50% de los inmigrantes de países de origen tradicionales no han cursado más estudios tras la escolarización obligatoria.

139. La mayoría de los estudiantes de escuelas secundarias son niñas. Los varones están excesivamente representados en escuelas para niños con necesidades especiales, cursos de enseñanza preprofesional, y escuelas secundarias de primer ciclo. La formación de aprendices siempre ha estado orientada a los varones, y continúa estándolo. Sólo alrededor de un tercio del número total de aprendices son de sexo femenino, y se concentran fundamentalmente en unos pocos oficios. Esta concentración es aún más pronunciada en jovencitas de otras nacionalidades. Con respecto a la formación profesional superior, tres cuartos de las estudiantes asisten a escuelas de comercio o escuelas que preparan para el trabajo en el sector comercial, y un 70% de los alumnos hombres están inscritos en institutos superiores de comercio o ingeniería. Son pocos los varones que se capacitan como maestros de jardín de infantes. Este enfoque sesgado con respecto a la elección de una ocupación o profesión se observa principalmente en las mujeres jóvenes, aunque también, en menor medida, en los hombres jóvenes.

140. En promedio, las niñas obtienen mejores resultados académicos que los varones, incluso en las escuelas donde son minoría (por ejemplo, en los institutos técnicos superiores). La tasa de abandono escolar es más alta en las niñas que en los niños de origen inmigrante. El 68,7% de los profesores son mujeres. En el año lectivo 2008/2009, un 25,1% de los directores de escuelas secundarias eran mujeres, en comparación con un 31,4% en escuelas profesionales medias y superiores. Estas cifras reflejan un leve ascenso con respecto a los porcentajes registrados entre 2000 y 2001.

141. Se estima que los principales desafíos son las políticas educativas, la orientación sistemática hacia la igualdad (incorporación de la perspectiva de género) y el desarrollo de competencias en materia de género en todos los niveles del sistema educativo. Los docentes, los directores, los profesores de centros de formación docente y de instituciones de educación superior, así como los supervisores y administradores de escuelas deben adquirir y promover esta "competencia en materia de género", a fin de no perpetuar (inconscientemente) estereotipos de género y restricciones en el sistema educativo. A tal fin, en los últimos años se ha recurrido a estrategias especiales, como el nombramiento de funcionarios encargados de incorporar la perspectiva de género en la oficina central, y en las juntas escolares, las instituciones de formación docente, y otro tipo de escuelas de las provincias federales. Además, se han organizado talleres para el personal ejecutivo a fin de redactar planes de acción y estrategias vinculantes para la incorporación de la perspectiva de género a nivel regional.

142. Se definió la igualdad de trato y la igualdad entre hombres y mujeres como principios fundamentales en la capacitación docente austríaca a través de la adopción de la

⁷² www.bmukk.gv.at/schulen/sb/nbb.xml.

⁷³ www.frauen.bka.gv.at/studien/frauenbericht2010/Frauenbericht_Teil1_2Bildung.pdf.

Ley que gobierna las universidades y los institutos universitarios de 2005, así como la creación de Institutos superiores de capacitación docente (PH). La incorporación de la perspectiva de género también está consagrada en la reglamentación de 2006 por la que se rigen los programas de estudio de las universidades y los institutos universitarios. Conforme a la enmienda de la ley, de 2010, los institutos de capacitación docente tienen la obligación de adoptar estrategias de incorporación de la perspectiva de género, y de tener en cuenta los resultados de los estudios de género y la didáctica con enfoque de género en el desempeño de sus funciones. En estos institutos se han creado grupos de trabajo para asuntos de igualdad de trato, y se han nombrado funcionarios encargados de la incorporación de la perspectiva de género. En 2008, se introdujo la competencia en materia de género como materia prioritaria en los programas de formación permanente para docentes; durante el período 2010-2013, se aplicará como principio innovador y universal. En todos los avisos de vacante correspondientes a puestos directivos en escuelas federales publicados en 2009, se incluyó la gestión del género y la diversidad como requisito de calificación.

143. Las iniciativas y los proyectos clave en curso sobre el fomento de la calidad, la mejora de la enseñanza de materias de ciencias, la prevención de la violencia, el nuevo tipo de escuelas "Neue Mittelschule" y la orientación profesional adhieren al principio de igualdad de género. Según el proyecto GeKoS (Escuelas de competencia en materia de género), se llevó a cabo la aplicación de la incorporación de la perspectiva de género y la competencia de género en las escuelas⁷⁴.

144. La orientación profesional con enfoque de género y la promoción de los estudios de ingeniería para jovencitas constituyen una parte integral de los esfuerzos en curso para mejorar la orientación profesional y educativa que ofrecen las escuelas. El proyecto FIT (Mujeres en la tecnología) consistió en visitas a escuelas y jornadas de información en universidades y escuelas de ciencias aplicadas. Finalizado en 2009, los resultados del proyecto "mut!" (¡Ánimo! – Las jóvenes y la tecnología) actualmente se están integrando al sistema educativo y de orientación profesional. Con el proyecto IMST (Escuelas líderes a través de la innovación) se procura mejorar la enseñanza de las matemáticas, las ciencias y la informática. Los proyectos antes mencionados forman parte de una iniciativa interministerial denominada FORTE (Mujeres en la investigación y la tecnología). En 2008, se estableció un grupo de trabajo de alcance nacional para las escuelas técnicas superiores, se formuló una estrategia de incorporación de la perspectiva de género y se definieron una serie de medidas⁷⁵.

145. Tanto en las publicaciones sobre historia del arte como en los espacios públicos (a saber, monumentos, exposiciones, etc.), la mujer carece totalmente de visibilidad o no tiene suficiente visibilidad. Ello dio lugar a la publicación de un manual titulado "El género en perspectiva" destinado a sensibilizar al personal docente y a los educadores de arte y de museos sobre esa falta de visibilidad. Este manual incluye material para una enseñanza más creativa y apropiada desde el punto de vista del género⁷⁶.

146. En octubre de 2010, el Organismo Austríaco para la Promoción de la Investigación (FFG) incluyó aspectos de género en los criterios de evaluación de las solicitudes. A partir de 2011, se aplicarán criterios relativos al género en otras áreas de actividad de la FFG.

147. Con respecto a la educación de adultos, la incorporación de la perspectiva de género y la competencia de género se introdujeron a nivel organizacional, metodológico-didáctico y de recursos humanos, y actualmente constituyen una parte integral de los planes de

⁷⁴ www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/gekos_neu.xml.

⁷⁵ www.htl.at/de/home/schwerpunktportale/maedchen_und_frauen_in_die_technik/maedchenarbeit_an_der_schule/ag_schuelerinnen_an_htls.html.

⁷⁶ www.kulturkontakt.or.at/upload/medialibrary/Leitfaden_Gender_im_Blick.pdf.

control de calidad, los programas de formación de formadores, la metodología y la didáctica con enfoque de género en el trabajo educativo, los programas de promoción, las estrategias y las iniciativas de política educativa nacionales, los anuncios de vacantes, los procedimientos de licitación, etc. Se han adoptado medidas destinadas a apoyar a los grupos desfavorecidos; todos los programas persiguen objetivos de política de igualdad.

148. Existen programas específicos centrados en la educación básica y la alfabetización⁷⁷ así como en una adecuada asistencia a cursos y a la escuela en etapas posteriores de la vida. Programas especiales como los "Talleres de aprendizaje" móviles sobre tecnología de la información y la comunicación o el modelo educativo "Ajustes en el aprendizaje" se dirigen a mujeres muy desfavorecidas de medios rurales⁷⁸. Las iniciativas destinadas específicamente a las necesidades de educación básica de los inmigrantes reciben subvenciones (centros de aprendizaje para mujeres inmigrantes⁷⁹, de la red "Migración-Competencias-Alfabetización" del proyecto MIKA). Al evaluar estos sistemas se ha observado que la participación femenina se sitúa en el 58,6%, mientras que la de los inmigrantes ronda un 65%.

149. A largo plazo, se pretende que en toda Austria haya acceso generalizado a los programas educativos para que las personas no escolarizadas reciban capacitación, a través de ofertas educativas gratuitas que vayan desde la educación básica a la finalización de la educación secundaria (2º nivel), junto con una política de subsidios coherente. Un grupo de expertos diseñó nuevos modelos de financiación para estos planes, basados en un programa de estudios uniforme y normas de calidad, en el que se invertiría el 50% de los fondos presupuestados para la mujer.

150. En las profesiones de la salud, se han mejorado notablemente las oportunidades de promoción profesional de las mujeres. Se crearon títulos universitarios y cursos de estudio para parteras, tecnólogos médicos de nivel superior, personal de atención de salud y enfermeras tituladas. Actualmente, estos cursos se imparten en escuelas de formación profesional superior, donde se facilita la transición desde estas ocupaciones de gran responsabilidad, donde la mayoría del personal es femenino, hacia estudios de posgrado.

151. Con respecto a las licencias pagadas de estudios, la duración mínima del empleo ininterrumpido se redujo a seis meses para las personas que deseaban pedir una licencia, y el período mínimo de ésta se redujo de tres a dos meses (2009). Los trabajadores estacionales empleados por un período de tres meses ahora también pueden solicitar a sus empleadores una licencia pagada de estudios (siempre y cuando se cumplan ciertas condiciones)⁸⁰.

152. Ejemplos de las provincias federales. Todas las provincias federales y el Gobierno Federal participan en "mut!", el proyecto para la orientación profesional con enfoque de género dedicado especialmente a las jovencitas y la tecnología. Se han adoptado una serie de medidas para ampliar la gama de ocupaciones y profesiones disponibles para las mujeres. Se sensibilizó y capacitó a las personas encargadas de asesorar a las jovencitas en la elección de una profesión (especialmente en las escuelas y en las familias). La meta es robustecer las medidas pedagógicas atentas a las cuestiones de género en todo el ámbito de la orientación profesional. En cada provincia federal, se ordenó la ejecución operativa del proyecto a diversas instituciones, como centros de orientación de la mujer, organizaciones de promoción del empleo, etc. El proyecto "mut!" contribuyó a crear una amplia y fuerte conexión entre todos los agentes que trabajaban dentro y fuera de las escuelas.

⁷⁷ www.alphabetisierung.at/.

⁷⁸ www.learnforever.at.

⁷⁹ erwachsenenbildung.at/magazin/archiv_artikel.php?mid=412&aid=389.

⁸⁰ *Gaceta Jurídica Federal I N° 90/2009*.

153. En Vorarlberg, se creó una plataforma de educación sexual. En un sitio de Internet se ofrece información sobre la educación sexual de los jóvenes. Además, se están otorgando subvenciones para impartir cursos complementarios y de nivel avanzado sobre esta materia.

154. En Burgenland, desde 2008, los estudiantes de educación inicial reciben capacitación en pedagogía adaptada a las cuestiones de género.

Artículo 11

Eliminación de la discriminación en el ámbito del empleo (véanse las recomendaciones Nos. 11 a 14, 17 a 22 y 27 a 30, en particular, el Plan de Acción Nacional por la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo)

155. De conformidad con la "Iniciativa de empleo para personas con discapacidad", en los últimos años se han subvencionado y ejecutado numerosos proyectos. También se puso en marcha un proyecto piloto sobre igualdad en el proyecto "Abrir paso". Este proyecto tiene por objeto contrarrestar la dificultad de encontrar un puesto de trabajo para las personas con discapacidad. Con ayuda de conjuntos de medidas para el adelanto de las personas, basados en planes de desarrollo, se ofrece a los jóvenes de uno y otro sexo las soluciones más adecuadas antes de que dejen la escuela e ingresen al mercado de trabajo. Actualmente, las directrices que promueven la integración de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo están siendo revisadas a fin de incorporar la perspectiva de género. En el Servicio Público de Empleo, en promedio, un 40% de todas las medidas de apoyo para personas con discapacidad se destinaron a mujeres, una cifra excesivamente elevada en comparación con el porcentaje de mujeres registradas.

156. En el Ejército Federal, desde el 1º de julio de 2005 entraron en vigor los cambios detallados a continuación. Con respecto a la remuneración, las mujeres mejoraron significativamente sus condiciones⁸¹. Al habilitar el acceso de reclutas hombres a la "formación en el servicio militar", un servicio especial del ejército hasta entonces reservado a las mujeres, la remuneración en este servicio fue incrementada desde el primer mes de servicio en adelante, de acuerdo con el principio de igualdad consagrado en la Constitución⁸². El límite de tiempo del servicio militar fue suprimido: las mujeres podrán prestar servicios hasta los 50 años o hasta el final del año en que cumplan 65 años, siempre y cuando sean oficiales, suboficiales o especialistas en el área de la tecnología, la salud, la capellanía o las lenguas extranjeras. La prueba de aptitud física para este servicio militar fue totalmente modificada: los resultados insuficientes en un área (por ejemplo, correr) pueden compensarse con resultados sobresalientes en otra (por ejemplo, flexiones), siempre que se cumplan un mínimo de condiciones en todas las subáreas examinadas.

Artículo 12

Igualdad en el cuidado de la salud y promoción de la salud femenina

157. En el ámbito del cuidado de la salud, se estableció un cupo del 50% de mujeres en la plantilla de los médicos locales que integran las juntas regionales de seguro de salud. A tal fin, se introdujeron modificaciones en el Reglamento sobre criterios de clasificación; se definieron niveles objetivos para clasificar a los postulantes a contratos particulares con las juntas regionales de seguro de salud regionales. Gracias a la primera enmienda a este reglamento, introducida en 2004, se ampliaron los períodos de tiempo. Además, las

⁸¹ Ley de enmienda del seguro social de 2005, *Gaceta Jurídica Federal* N° 58/2005.

⁸² Art. 7, párr. 1, Constitución Federal, B-VG.

postulantes mujeres dotadas de las mismas calificaciones técnicas, pero que no están en los primeros puestos de la clasificación, pueden, en determinadas circunstancias, acceder a los exámenes en los que se fundó la decisión de contratar a un postulante en particular. Entre diciembre de 1980 y abril de 2009, la proporción de médicas pertenecientes a juntas regionales de seguro de salud ha aumentado de manera constante, observándose un incremento del número de mujeres de un 10,9%. Es posible que ello también se deba al aumento de la cantidad de graduadas de facultades de medicina.

158. En la tercera enmienda del Reglamento sobre criterios de clasificación de 2009 se estipuló que al estudiar anuncios de vacantes para contratos individuales de "ginecología y obstetricia" debía evaluarse la fiabilidad especial de las médicas, como nuevo criterio de clasificación de los postulantes. El objetivo es incrementar la proporción de médicas locales especializadas en ginecología y obstetricia, y dar a las pacientes la posibilidad de elegir un médico de un sexo o del otro⁸³.

159. Se ha recopilado material de información para la promoción de la salud de las mujeres expuestas a la violencia, y para combatir la violencia doméstica. Entre 2008 y 2010, se publicaron tres manuales dirigidos al personal de hospitales y consultas médicas. En Austria, se han creado siete centros de salud para la mujer⁸⁴; se trata una aportación esencial a la atención de salud femenina en el sistema público de salud. En 2007, en estos centros se crearon grupos de trabajo para promover el adelanto de la salud de la mujer en toda Austria, de acuerdo con criterios uniformes. Desde 2008, el grupo de trabajo ha recibido subsidios por un total de 103.500 euros.

160. El último Informe sobre la salud de la mujer⁸⁵, publicado en 2010, incluye datos específicos sobre la salud femenina, así como estadísticas sociodemográficas, información sobre las diferentes etapas de la vida de la mujer, datos sobre su situación social y de salud, así como enfoques de género a la promoción de su salud. Los informes periódicos sobre salud con enfoque de género sirven para determinar las condiciones de desigualdad a las que las mujeres se ven expuestas en el sector de la salud, y para definir medidas correctivas.

161. Gracias al sistema de exámenes médicos de la madre y el hijo, se garantiza atención de salud a todas las mujeres embarazadas y los niños menores de 5 años. Este plan es gratuito para este grupo beneficiario si se consulta a un médico local de las instituciones de seguro social. Para las personas que no tienen esta cobertura, los costos de las consultas médicas se financian con el presupuesto federal.

Artículo 13

Garantizar la igualdad de derechos en otras áreas de la vida

económica y social (véase también la respuesta a las recomendaciones incluidas en los párrafos 11 y 12; leyes de igualdad de trato)

162. Deportes. Desde mediados de los años noventa, en el presupuesto de deportes hay una partida especial titulada "Adelanto de la mujer"; cada año se donan alrededor de 210.000 euros (desde 2008, esta cifra ronda los 300.000 euros) a unas 100 de las mejores mujeres atletas de diversas disciplinas deportivas. Además, la Sociedad Austríaca para el Adelanto de los Atletas, presidida por el Ministro de Deportes, concede donaciones especiales a mujeres atletas. Las mujeres no están suficientemente representadas en el deporte; tampoco en las juntas ejecutivas de las federaciones deportivas austríacas. Además

⁸³ En la actualidad, el Tribunal Constitucional está revisando esta tercera enmienda.

⁸⁴ FEM Wien, FEM Wien Süd, FGZ Graz, FGZ Kärnten GmbH, FGZ ISIS Salzburg, FGZ Linz, FGZ Wels, FGZ Femail Feldkirch.

⁸⁵ bmg.gv.at/cms/home/attachments/0/1/3/CH1004/CMS1299496168458/frauengesundheitsbericht.pdf.

de las difíciles condiciones de entrenamiento, esto se explica por la ausencia de la debida cobertura de seguro social, la menor visibilidad en los medios de comunicación y el escaso reconocimiento del público, así como a los obstáculos estructurales que persisten en muchas áreas. En abril de 2008, la Organización Federal de Deportes reorganizó su Comisión "Mujeres en el deporte" a fin de conseguir la igualdad para las mujeres en todas las estructuras de todos los niveles de los deportes más importantes, competitivos y de masas, y crear conciencia sobre las preocupaciones de las mujeres en el deporte (y también en el periodismo deportivo).

163. Ejemplo de las provincias federales. La ciudad de Viena emitió recomendaciones en materia de planificación para que el diseño de los parques públicos tuviera en cuenta las cuestiones de género.

Artículo 14

La situación de la mujer en la agricultura y la silvicultura

164. En las últimas décadas, las condiciones de vida y el papel de la mujer en la agricultura y la silvicultura han cambiado mucho gracias a la transformación del sector agrícola y la reestructuración de las explotaciones rurales, así como a las medidas sociopolíticas específicas dirigidas a las agricultoras y las cónyuges de los agricultores. El Informe sobre el estado de la agricultura (el Informe Verde), que se presenta cada año al Parlamento, contiene un capítulo dedicado a la mujer en la agricultura. Actualmente, las mujeres representan aproximadamente un 41%⁸⁶ del total de las personas que trabajan en la agricultura y la silvicultura. En promedio, el 38% de las explotaciones agrícolas, en especial las más pequeñas, son gestionadas por mujeres (2009). En el caso de las explotaciones de hasta 20 ha, la proporción de mujeres es del 42%. De los establecimientos con un área superior a las 100 ha, sólo un 17% son gestionados por agricultoras, y a partir de las 200 ha en adelante, las mujeres sólo representan un 16%. Las mujeres gestionan el 36% de las explotaciones de montaña y un 37% de las granjas orgánicas.

165. Artículo 14, párrafo 2, apartado a). En el bienio 2008-2009, más de un tercio (35%) de todos los subsidios de inversión se asignaron a establecimientos dirigidos por mujeres, y aproximadamente un 24% del total de premios otorgados a establecimientos recayeron en agricultoras.

166. El Programa de desarrollo rural para el período 2007 a 2013 (Programa RD 07-13), cofinanciado por la UE, incluye un capítulo dedicado a la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación. Con miras al logro del objetivo de la igualdad, en el Comité de vigilancia de este Programa, un representante de una autoridad federal competente para la igualdad de trato y un delegado de una ONG son miembros con derecho a voto. Al redactar las medidas de promoción del Plan Estratégico Nacional para el Desarrollo Rural de Austria se hace especial hincapié en la no discriminación por razones de sexo. En respuesta a la propuesta del representante de la ONG Red de centros de orientación austríacos para mujeres y niñas, el Comité creó un grupo de trabajo para la igualdad de trato entre mujeres y hombres en las zonas rurales. Este grupo ha ideado una serie de medidas prácticas cuya aplicación comenzará en 2011. A instancias del Programa RD 07-13 y su enfoque "LEADER"⁸⁷, las distintas regiones elaboraron planes de desarrollo que cumplen con los principios de incorporación de la perspectiva de género. En total, 86 regiones de Austria cumplieron con este requisito.

⁸⁶ Fuente: Encuesta de la estructura agrícola de 2007.

⁸⁷ Liason entre Actions de Développement de l'Économie Rurale.

167. Artículo 14, párrafo 2, apartado d). La participación de las agricultoras y las esposas de agricultores en programas educativos ha aumentado considerablemente; según los resultados de una encuesta realizada en 2006, hoy en día casi no hay agricultoras o esposas de agricultores que no hayan finalizado su escolarización. En el estudio titulado "Responsables de establecimientos agrícolas en Austria", de 2010, se analizan las razones de la proporción relativamente elevada de mujeres en la gestión de explotaciones agrícolas en el país, en comparación con otros Estados Miembros de la UE, y demuestra que estas mujeres construyeron su perfil como gerentes de establecimientos agrícolas. En este proceso, la formación y la educación desempeñaron un papel fundamental. Se llevaron a cabo una serie de programas de formación permanente

168. Artículo 14, párrafo 2, apartados e) y f). En el estudio "Las mujeres en la política en zonas rurales" se confirmó que es notoria la baja representación de las mujeres en los cargos ejecutivos y de liderazgo en la política (agrícola): sin excepción, todos los presidentes de las Cámaras de Agricultura son hombres, y la proporción de mujeres en las cámaras regionales es de sólo un 15%. El Programa RD 07-13 promueve la formación de grupos de autoayuda y la creación de redes. Desde hace algunas décadas, se están creando redes de diversos grupos de agricultoras y esposas de agricultores

169. La Asociación de Mujeres en la Forestería es una red de apoyo mutuo para mujeres que trabajan en este ámbito y en la industria de la madera. Proyectos tales como "Vacaciones en la granja" y otros programas de diversificación de empresas agrícolas siguen fundamentalmente bajo la dirección de mujeres. En 2009 dio comienzo la competición "LEA" (Rurales-Comprometidas-Extraordinarias), en el marco de la cual se conceden premios a proyectos de mujeres especialmente innovadores; esta competición ya se celebra de forma sistemática.

170. Ejemplos de las provincias federales. Entre otras acciones, la Red de Mujeres de Vorarlberg inicia y apoya iniciativas seleccionadas en las regiones.

171. En Burgenland, en el marco de los programas ESF⁸⁸, se emprenden diversas iniciativas para aumentar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. Entre ellas, cabe mencionar los análisis de las necesidades sobre el marco de condiciones requeridas; la creación de nuevos servicios de atención flexibles (para niños y personas mayores); y medidas destinadas a reducir los obstáculos de la movilidad. En el período del que se ocupa el presente informe, se ordenó la puesta en marcha de 12 proyectos de este tipo, en los que participaron 221 mujeres.

Artículo 16

Asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares de las mujeres

172. La Ley que regula las parejas registradas⁸⁹, que entró en vigor el 1º de enero de 2010 ofrece por primera vez un marco jurídico integral para las parejas del mismo sexo que viven en concubinato. A partir de esta ley, se adoptaron varias disposiciones que mejoran la situación jurídica de las parejas del mismo sexo en la práctica, puesto que en muchos aspectos, ahora gozan de la misma situación ante la ley que la prevista por el matrimonio. Sin embargo, sigue excluyéndose el acceso a la medicina reproductiva y a la adopción.

⁸⁸ Supresión gradual del Programa Operativo de Burgenland para 2007-2013.

⁸⁹ Ley que rige las parejas inscritas (EPG), *Gaceta Jurídica Federal I* N° 135/2009.

173. Ejemplos de las provincias federales. En la ciudad de Viena existe una línea telefónica de emergencia de orientación para mujeres, desde la que se brinda información sobre la legislación relativa a la familia y el matrimonio. En la administración, se estableció un grupo de trabajo sobre matrimonios forzosos.

174. En Vorarlberg, se crearon centros de asesoramiento sobre la enmienda de la legislación relativa al matrimonio y el divorcio, y para asesorar a las personas durante un juicio de divorcio, prestar orientación familiar y sobre protección infantil. En 2010, se publicó y distribuyó el folleto informativo "Los mismos derechos para ambos".
