



Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes

Cinquante-quatrième session

11 février-1^{er} mars 2013

Liste de points et questions à traiter à l'occasion de l'examen des rapports périodiques des États parties: Autriche

Additif

Réponses de l'Autriche à la liste de points à traiter à l'occasion de l'examen de ses septième et huitième rapports périodiques présentés en un seul document *

Réponses aux questions soulevées au paragraphe 1 de la liste de points à traiter (CEDAW/C/AUT/Q/7-8)

1. L'Autriche étant, constitutionnellement, un État fédéral, ses septième et huitième rapports périodiques soumis en un seul document au titre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes donnent un aperçu des mesures prises pendant la période considérée au niveau fédéral et au niveau des provinces.

2. Le Ministère fédéral de la condition féminine et de la fonction publique a informé tous les ministères et les provinces du pays de l'élaboration du présent rapport. Tous ont soumis une communication sur la mise en œuvre des recommandations pertinentes du Comité et des articles de la Convention correspondants. Les organisations non gouvernementales (ONG), en particulier celles actives dans le domaine des droits des femmes sur le plan international, ont été informées de l'état d'avancement du rapport lors de réunions tenues régulièrement avec elles.

3. Les ONG ont été associées à l'élaboration du présent rapport dans le cadre d'un dialogue structuré. À cette fin, des groupes de travail composés de représentants de différents ministères ont été établis afin d'examiner dans quelle mesure les recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes avaient été suivies d'effet et de faire des propositions. Les conclusions des débats menés au sein de ces groupes de travail ont été envoyées à tous les participants, ce qui a constitué une précieuse source d'information en vue de la préparation du présent rapport.

4. Les septième et huitième rapports périodiques ayant été présentés en tant que rapports de l'État partie, le Gouvernement fédéral en a assumé l'entière responsabilité.

5. Le rapport peut être téléchargé sur la page d'accueil du site Web du Ministère fédéral de la condition féminine et de la fonction publique, tant en allemand qu'en anglais (<http://www.frauen.bka.gv.at>).

6. Des versions imprimées du rapport ont également été distribuées à l'occasion de conférences et de réunions. Le rapport a été porté à l'attention du Président du Conseil national, du Président du Conseil fédéral et du Président de la Commission relative à l'égalité de traitement du Parlement autrichien.

Réponses aux questions soulevées au paragraphe 2 de la liste de points à traiter

7. L'Autriche examine régulièrement la possibilité de retirer les réserves émises à l'égard de la Convention. Elle n'envisage pas de lever la réserve relative aux conditions de travail dangereuses ou préjudiciables pour la santé au motif que cela reviendrait à abaisser les normes nationales de protection du travail actuellement en vigueur. Les dispositions spéciales actuelles qui régissent la sécurité au travail dans des domaines spécifiques seront maintenues, dans la mesure où elles se justifient du fait des différences entre les hommes et les femmes et reposent sur des éléments de preuve scientifiques. Ces dispositions concernent les travaux entraînant une exposition au plomb au-delà de la valeur maximale autorisée de 0,02 mg/m³ et les travaux exigeant des efforts physiques extrêmes. Ces dispositions ont pour but de protéger la santé des femmes et englobent des interdictions spécifiques selon le type de difficulté ou de contrainte que supposent les tâches concernées.

Réponses aux questions soulevées au paragraphe 3 de la liste de points à traiter

8. Depuis la dernière modification apportée à la loi relative à l'égalité de traitement ainsi qu'à la loi fédérale relative à la Commission pour l'égalité de traitement et au Bureau du Médiateur pour l'égalité de traitement (loi GBK/GAW de 2008), des mesures importantes ont été prises pour améliorer la transparence des rémunérations et éliminer les discriminations salariales, conformément au Plan d'action national pour l'égalité entre les sexes sur le marché du travail dont l'objectif est de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Depuis le précédent rapport de l'Autriche, la loi relative à l'égalité de traitement et la loi fédérale relative à la Commission pour l'égalité de traitement et au Bureau du Médiateur pour l'égalité de traitement ont à nouveau été modifiées. La loi fédérale portant modification des deux lois susmentionnées a été publiée au Journal officiel 1, no 7/2011, et est entrée en vigueur le 1er mars 2011. Des informations sur les nouvelles dispositions, en particulier l'obligation faite aux entreprises d'établir des rapports sur la rémunération de leur personnel et de respecter certaines règles lorsqu'elles publient un avis de vacance de poste, figurent dans le précédent rapport soumis par l'Autriche au titre de la Convention (voir CEDAW/C/AUT/7-8, par. 7).

9. Une nouvelle modification à la loi relative à l'égalité de traitement est en cours de préparation, dont le texte devrait être soumis au Parlement à la fin de l'année. La modification envisagée a principalement pour but d'améliorer le niveau de protection contre la discrimination en matière d'accès aux biens et services (mesure dite de «nivellement par le haut») ainsi que l'ensemble des outils mis en place pour donner effet au principe de l'égalité de traitement, qui participe aussi de la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes. Cette modification vise également à préciser, par exemple, qu'une protection doit être assurée pendant toute la durée des programmes d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de reconversion professionnelle. En ce qui concerne les cas de harcèlement sexuel, le délai pour ester en justice, qui est actuellement de douze mois, sera porté à trois ans. L'obligation faite au Chancelier fédéral d'inviter au moins une fois par an les ONG à étudier les moyens de lutter contre la discrimination sera consacrée par la loi. En outre, les dispositions juridiques actuellement applicables aux personnes ayant des besoins particuliers (loi relative aux personnes handicapées) seront mises à jour.

Affaires soumises à la Commission relative à l'égalité de traitement

10. La Chambre I de la Commission relative à l'égalité de traitement, qui s'occupe des questions liées à l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans l'emploi et la profession, et la Chambre III, qui est responsable de l'égalité de traitement des hommes et des femmes dans d'autres domaines, sont chargées d'examiner les affaires de discrimination fondée sur le sexe et de se prononcer sur celles-ci. Au cours de la période comprise entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2011, les Chambres I et III de la Commission relative à l'égalité de traitement ont été saisies de 284 plaintes formées par des femmes pour discrimination fondée sur le sexe.

Nombre de cas enregistrés par le Bureau du Médiateur pour l'égalité de traitement dans le cadre de ses activités de conseil

11. La discrimination sexiste est définie dans les parties I et III de la loi relative à l'égalité de traitement. La partie I traite de l'égalité de traitement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de profession. La partie III contient les dispositions pertinentes relatives à l'égalité de traitement des femmes et des hommes pour ce qui concerne l'accès aux biens et aux services et leur fourniture.

12. À l'heure actuelle, les discriminations multiples ne se produisent que dans le domaine de l'emploi et de la profession. Cela signifie que les victimes portent plainte non pas uniquement quand elles sont victimes de discrimination fondée sur le sexe mais aussi pour les motifs visés dans la partie II de la loi relative à l'égalité de traitement (origine ethnique, religion ou convictions, orientation sexuelle, âge).

13. En 2007, 3 090 demandes générales de renseignement relatives à la discrimination sur le marché du travail ont été adressées au Bureau du Médiateur, dont 1 592 constituaient des cas concrets de discrimination dans l'emploi et la profession; sur ceux-ci, 28 portaient sur des discriminations multiples.

14. En 2008, 3 157 demandes générales de renseignement ont été déposées, dont 1 528 constituaient des cas concrets de discrimination dans l'emploi et la profession, parmi lesquels 36 cas de discriminations multiples; 93 cas relatifs aux dispositions de la partie III de la loi ont été identifiés.

15. En 2009, le Bureau du Médiateur a reçu 3 455 demandes générales de renseignement, dont 1 967 avaient trait à des cas concrets de discrimination sexiste en matière d'emploi et de profession, parmi lesquels 65 cas de discriminations multiples; 277 autres cas portaient sur les dispositions de la partie III de la loi.

16. En 2010, le Bureau du Médiateur a reçu 3 479 demandes générales de renseignement, dont 1 842 concernaient des cas concrets de discrimination dans l'emploi et la profession, 37 portant sur des discriminations multiples; 165 autres cas relevaient de la partie III de la loi.

17. En 2011, le Bureau du Médiateur a été saisi de 3 215 demandes générales de renseignement, dont 1 743 se rapportaient à des cas concrets de discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi et la profession, 33 portant sur des discriminations multiples; 124 autres cas constituaient une discrimination au titre de la partie III de la loi.

18. Depuis 2007, le Bureau social fédéral (*Bundessozialamt*) n'a signalé aucune plainte faisant état de discriminations multiples à l'égard des femmes.

Réponses aux questions soulevées au paragraphe 4 de la liste de points à traiter

Rapports sur la conformité avec la loi relative à l'égalité de traitement

19. Conformément à l'article 24 de la loi fédérale relative à la Commission pour l'égalité de traitement et au Bureau du Médiateur

pour l'égalité de traitement (loi GBK/GAW), la Chancellerie fédérale et le Ministère fédéral du travail, des affaires sociales et de la protection des consommateurs sont tenus de soumettre, tous les deux ans, un rapport sur la mise en œuvre de la loi relative à l'égalité de traitement. Ce rapport doit contenir, en particulier, des informations sur les mesures prises par le Bureau du Médiateur pour l'égalité de traitement et les avis qu'il a rendus, ainsi que sur les procédures menées par la Commission pour l'égalité de traitement et ses activités en général. Le rapport est soumis au Conseil national pour examen.

20. La loi relative à l'égalité de traitement ainsi que la loi relative à la Commission pour l'égalité de traitement et au Bureau du Médiateur pour l'égalité de traitement (loi GBK/VAG) sont évaluées en permanence. Tant la Commission pour l'égalité de traitement que le Bureau du Médiateur pour l'égalité de traitement ont, grâce à leur travail quotidien, une expérience approfondie de la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement dans la pratique et des améliorations pouvant y être apportées. Du fait de leurs activités dans ce domaine du droit, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont également des compétences étendues sur l'efficacité des dispositions légales et les modifications qu'il conviendrait d'y apporter. Sur proposition du Ministère fédéral de la condition féminine et de la fonction publique, des débats sont organisés à intervalle régulier avec des représentants d'ONG sur les questions touchant l'égalité de traitement. Ces compétences et cette expérience permettent d'évaluer l'efficacité de la législation autrichienne en matière d'égalité de traitement et les améliorations qui devraient lui être apportées.

21. Conformément à l'article 12 a) de la loi fédérale relative à l'égalité de traitement (loi B-GIB), le Gouvernement fédéral est tenu de présenter, tous les deux ans, au Conseil national un rapport détaillé sur la situation qui prévaut effectivement dans la fonction publique en matière d'égalité et d'égalité de traitement. Les rapports des différents ministères fédéraux doivent contenir des données statistiques non nominatives, structurées en fonction des critères établis par les règlements sur la fonction publique et les salaires, ainsi que des propositions en vue de remédier aux désavantages rencontrés par les femmes employées dans ces ministères. En outre, le rapport du Gouvernement fédéral contient un résumé des activités menées par la Commission fédérale pour l'égalité de traitement, qui met l'accent sur les cas dont elle a été saisie.

Rapports sur l'atténuation des désavantages subis par les femmes

22. Conformément à la loi fédérale relative aux rapports du Gouvernement fédéral sur l'atténuation des désavantages subis par les femmes (Journal officiel fédéral n° 837/1992), le Gouvernement fédéral s'est engagé à réduire les désavantages qui affectent les femmes, afin de mettre concrètement en œuvre l'égalité des chances entre femmes et hommes, en harmonisant les dispositions divergentes relatives à l'âge de la retraite figurant dans la législation relative à la sécurité sociale. Pour garantir la réalisation de cet objectif, le Gouvernement fédéral est tenu de soumettre au Conseil national des rapports semestriels sur les mesures qui ont été prises au cours de la période considérée en vue d'éliminer les inégalités existantes auxquelles sont confrontées les femmes dans la vie sociale et familiale et dans la sphère économique.

Rapport 2010 sur les femmes

23. Ce rapport donne un aperçu de l'évolution de la situation des femmes et des hommes en Autriche au cours des dix dernières années et met l'accent sur des secteurs clés, tels que l'éducation, le revenu et l'emploi, tout en analysant la situation touchant les relations entre les sexes sous différents angles. Le rapport indique les domaines dans lesquels les réalités quotidiennes des femmes et des hommes diffèrent et ceux dans lesquels elles concordent, et évoque aussi des situations particulières, telles que celle des mères célibataires, des femmes à la retraite ou des femmes occupant des postes de responsabilité:

Éducation: Les données pertinentes montrent que les femmes n'ont jamais été aussi instruites qu'aujourd'hui et qu'elles ont dépassé les hommes sur le plan des résultats scolaires. Or, le pourcentage de filles qui optent pour l'apprentissage ou se destinent aux études d'ingénierie ou de sciences demeure trop faible;

Activité professionnelle: Le nombre de femmes actives aujourd'hui en Autriche n'a jamais été aussi élevé, 7 femmes sur 10 occupant un emploi rémunéré. Il convient toutefois de noter, à cet égard, que plus de 40 % des femmes qui travaillent sont employées à temps partiel;

Salaires: L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ne s'est pas réduit mais s'est creusé. Les postes considérés comme féminins sont moins bien rémunérés et les femmes sont payées jusqu'à 18 % de moins que les hommes pour un travail égal;

Pauvreté féminine: L'Autriche occupe le troisième rang des pays de l'UE-15 en matière de lutte contre la pauvreté. Pourtant, en Autriche, les femmes sont plus pauvres que les hommes. Les mères célibataires sont les plus durement touchées, et les plus gravement menacées par la pauvreté;

Travail non rémunéré: Les femmes n'ont jamais été aussi nombreuses à occuper un emploi rémunéré. Malgré cela, elles continuent d'effectuer les deux tiers des tâches parentales et des tâches ménagères;

Postes de direction: La proportion de femmes occupant des postes de responsabilité dans les grandes entreprises est toujours inférieure à 10 %, bien que les femmes n'aient jamais été aussi fortement qualifiées qu'aujourd'hui.

En outre, le rapport traite de sujets spécifiques, tels que, par exemple, la violence faite aux femmes dans les relations intimes.

24. Un groupe de travail interministériel dirigé par le Ministère fédéral des affaires européennes et internationales élabore, en consultation avec des organisations de la société civile, les rapports sur l'application du Plan d'action national pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU intitulée «Les femmes, actrices de la paix et de la sécurité» et les soumet au Parlement tous les ans. Les rapports sur l'application des plans d'action nationaux contre la traite des êtres humains sont préparés par l'Équipe spéciale chargée de la traite des êtres humains, sous l'autorité du Ministère fédéral des affaires européennes et internationales, et soumis au Parlement tous les trois ans, chaque plan étant triennal.

25. La province fédérale du Vorarlberg publie, tous les trois ans, des rapports sur la situation des femmes, fondés sur des indicateurs relatifs à l'égalité mis à jour chaque année, et dresse un éventail des mesures visant à promouvoir l'égalité.

Réponse aux questions soulevées au paragraphe 5 de la liste de points à traiter

26. Au niveau fédéral, la budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes consiste à mettre en place une égalité de fait entre hommes et femmes dans le budget fédéral dès 2013, par le biais d'une gestion financière privilégiant les résultats. Ainsi, à l'avenir, la parité sera expressément prise en considération dans toutes les phases de l'action de l'administration, de la définition des objectifs à la mise en application et à l'évaluation des résultats.

27. Conformément à la loi relative au budget fédéral, à partir du 1er janvier 2013, tous les ministères ainsi que les plus hautes instances administratives devront fixer des objectifs d'égalité dans tous les domaines et aspects de la vie en société. Par la suite, des mesures devront être prises pour parvenir à l'égalité entre hommes et femmes, et des indicateurs appropriés devront être créés pour vérifier la réalisation de cet objectif. Ces objectifs et ces mesures servent d'éléments d'orientation pour le Conseil national et les personnes intéressées, en ce qui concerne les principales activités prévues par chaque ministère pour le prochain exercice budgétaire.

28. Les allocations budgétaires affectées à une politique active d'aide à l'emploi sont partagées de manière égale entre les femmes et les hommes, conformément aux exigences du Ministère fédéral du travail, des affaires sociales et de la protection des consommateurs, qui impose que 50 % de ces allocations soient consacrées aux femmes. Grâce à cette disposition, les femmes seront plus fortement encouragées à trouver un emploi rémunéré qu'à rester au chômage. L'objectif de ces subventions disproportionnées est de réduire les inégalités dont souffrent les femmes sur le marché de l'emploi en améliorant leurs compétences, et en leur apportant aide et conseils. Une étude est actuellement en cours pour évaluer la mise en application de ce principe et de ses répercussions sur les politiques de l'emploi.

29. Chaque année, le Ministère fédéral du travail, des affaires sociales et de la protection des consommateurs et le Conseil du service public de l'emploi vérifient si les actions menées sont conformes à cette exigence. En 2011, 48,7 % des allocations budgétaires axées sur la parité ont été consacrées à des mesures volontaristes en faveur de la promotion des femmes (soit un total de 454 millions d'euros).

30. L'objectif d'égalité du Ministère fédéral de l'éducation, des arts et de la culture, fixé dans le cadre de la gestion financière pragmatique, peut être résumé de la manière suivante: «Améliorer les perspectives et l'égalité entre les sexes dans le domaine de l'éducation». Dans ce contexte, une attention particulière est apportée à la diversification des parcours scolaires sexospécifiques, à la formation des professeurs aux questions de l'égalité des sexes et à la diversification de leurs compétences, ainsi qu'à la préparation des étudiants à des postes de direction. La proportion des étudiants des deux sexes dans des écoles dispensant un enseignement dans des domaines qui font l'objet de stéréotypes sexistes constitue un indicateur des progrès réalisés à cet égard. En conséquence, l'objectif d'égalité a une incidence directe sur l'application des articles 10 et 5 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

31. Le Ministère fédéral des affaires européennes et internationales a constaté une pertinence particulièrement élevée au regard du genre dans les chapitres du budget consacrés aux ressources humaines et à la coopération pour le développement. Une série de mesures a déjà été prise dans le domaine des ressources humaines en vue de promouvoir l'égalité des sexes, notamment lorsqu'il s'agit de concilier vie professionnelle et vie familiale. Ce dernier aspect est particulièrement pris en compte par le Ministère qui s'efforce, entre autres choses, d'instaurer une certaine souplesse pour les fonctionnaires appelés à partir à l'étranger. Quant à la coopération pour le développement, la loi de 2002 applicable en la matière définit l'égalité entre les femmes et les hommes comme étant l'un des quatre principes directeurs de la politique de développement en Autriche. Dans cette optique, une directive relative à l'égalité des sexes a été élaborée pour définir les principaux domaines et le cadre d'action de la politique de développement dans le domaine de la parité. Pour ce qui est de l'aspect opérationnel des projets, dans la pratique l'égalité des sexes est une question transversale sur la base de laquelle tous les projets financés par l'Agence autrichienne de développement (ADA) sont analysés durant la phase préparatoire antérieure à leur autorisation. Conformément au principe de la gestion des résultats, l'égalité des sexes a été définie comme étant un paramètre fondamental à prendre en compte lors de la préparation du budget pour 2013, aussi bien dans les aspects généraux que particuliers.

32. Pour illustrer l'activité du Ministère fédéral de l'intérieur dans le domaine de l'égalité des sexes, on peut citer les projets «Réseau européen des femmes policières», l'étude qui mène des analyses sexospécifiques, intitulée «Opérations de police dans les pays étrangers», et les services proposés par les centres de protection contre la violence (conseil, éducation, formation, aide constante).

33. Le Ministère de l'agriculture, des forêts, de l'environnement et de la gestion de l'eau s'est fixé comme objectif d'égalité «de développement durable d'un secteur rural dynamique offrant des chances égales aux hommes et aux femmes».

34. Les provinces fédérales établissent également des budgets axés sur la parité. Ainsi, à titre d'exemple, le décret relatif au budget 2013 de la province de Vorarlberg prévoit, pour la première fois, que le principe de parité doit être pris en considération lors de la préparation du budget 2013, comme l'exige la Constitution.

Réponse aux questions soulevées au paragraphe 6 de la liste de points à traiter

35. Il existe en Autriche de nombreux plans d'action qui couvrent une multitude de domaines. En ce qui concerne l'intégration de la problématique hommes-femmes, il est nécessaire de prendre en considération les besoins divers des femmes et des hommes dans chaque domaine. Le Plan d'action national pour l'égalité entre les sexes sur le marché du travail est une étape importante pour améliorer, notamment, la condition des femmes dans le domaine de l'emploi et de l'activité professionnelle. Étant donné que les plans d'action nationaux s'appliquent à des domaines précis, il est possible d'effectuer des analyses ciblées de ces domaines. De ce point de vue, des plans d'action nationaux spécifiques sont jugés plus efficaces qu'un seul plan d'action national pour l'égalité entre les

sexes, qui serait, forcément, plus général.

Réponse aux questions soulevées au paragraphe 7 de la liste de points à traiter

Évaluation du Plan d'action national (PAN) pour l'égalité entre les sexes

36. L'un des quatre objectifs stratégiques du Plan d'action national pour l'égalité entre les sexes sur le marché du travail est la diversification des parcours scolaires, ce qui inclut aussi bien le choix d'une carrière qu'une orientation technique ou professionnelle attentive à la problématique du genre. Le rapport sur la réduction des inégalités à l'égard des femmes (2009-2010) a donné une première analyse de l'application des mesures prévues par le Plan d'action national pour l'égalité entre les sexes. Selon le rapport, des progrès ont été réalisés en vue de constituer un potentiel humain (sexospécifique) et/ou le capital culturel des femmes, et d'aider les femmes à rattraper leur retard en ce qui concerne les emplois rémunérés (bien qu'elles soient encore souvent cantonnées à des emplois à temps partiel).

37. Des problèmes persistent dans les domaines relatifs à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, au plafond de verre et à la «ségrégation horizontale», ou à la différenciation du marché du travail selon le sexe.

38. Peu de progrès ont été accomplis en ce qui concerne l'égalité économique et sociale (la différence entre les salaires des hommes et ceux des femmes reste importante), l'autonomisation démocratique des femmes et l'élimination des préjugés sexistes dans l'éducation et sur le marché du travail.

39. En novembre 2010, dans le but de mettre fin aux préjugés sexistes au sein de la famille et de la société, le Ministère de la condition féminine, conjointement avec le Ministère des affaires sociales, les partenaires sociaux et la Fédération des industries autrichiennes, a lancé une campagne d'information à l'intention du monde des affaires pour promouvoir le congé parental pour les pères. Il s'agit d'établir, avec le concours des milieux d'affaires, une nouvelle culture d'entreprise destinée à inciter davantage les hommes à prendre un congé parental. Dans toutes les provinces fédérales, des ateliers et des rencontres organisées dans un cadre décontracté sont tenus dans le but de tisser des réseaux régionaux en dehors des entreprises. Suite à l'introduction d'allocations familiales proportionnelles au revenu, les pères autrichiens sont beaucoup plus tentés de prendre un congé parental.

40. Une nouvelle disposition du règlement applicable aux fonctionnaires fédéraux, entrée en vigueur en janvier 2011, offre à tous les fonctionnaires de sexe masculin la possibilité de prendre un mois de congé non indemnisé durant le congé de maternité de la mère («le mois du papa»). En août 2012, 365 pères avaient déjà profité de cette nouvelle possibilité. Un arrangement similaire existe dans la plupart des provinces (dans sept provinces sur neuf actuellement). Le Ministère de la condition féminine a mis en ligne un site Internet dédié (<http://www.maemmerinkarenz.at/>), qui donne des informations à ce sujet, notamment des récits d'expériences recueillies jusqu'à présent.

41. La campagne «Trouve ta voie» vise à fournir des informations aux filles et aux jeunes femmes entre 14 et 19 ans sur les nombreuses possibilités que peuvent leur offrir l'éducation et la formation, ainsi que sur les salaires selon les différents métiers et professions, et à les encourager à choisir une carrière dans un domaine atypique. Non seulement le site Internet <http://www.findeinenweg.at/> donne des informations sur les choix de carrière, mais il permet également aux internautes de passer des tests d'orientation et d'obtenir des conseils en ligne sur des métiers et des professions.

42. Parmi les efforts réalisés pour éliminer les stéréotypes liés aux rôles attribués aux hommes et aux femmes, il faut signaler la création d'un prix qui récompense les matériels et les campagnes publicitaires qui prennent en compte la problématique hommes-femmes en Autriche. Ce prix vise à sensibiliser le public à une publicité non discriminatoire qui tend à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

43. La constitution de la base de données FEMtech est une tentative pour dépasser les stéréotypes liés aux rôles attribués aux hommes et aux femmes en montrant que les femmes sont nombreuses à travailler dans le domaine de l'ingénierie et de la technologie. Actuellement, plus de 1 300 femmes spécialistes issues de 100 domaines techniques différents sont répertoriées dans cette base de données.

44. Le plan pour la promotion de la femme, adopté par le Ministère fédéral de l'intérieur, contient une disposition qui régit la division du travail et interdit d'assigner le personnel à une tâche ou une activité discriminatoire basée sur des stéréotypes liés aux rôles attribués aux hommes et aux femmes. Le congé parental et le travail à mi-temps pour les pères qui souhaitent s'impliquer plus sérieusement aux côtés de leurs enfants sont particulièrement encouragés. Le plan prévoit que l'employeur prenne les mesures nécessaires pour générer des attitudes positives et bâtir un système de valeurs dans le cadre duquel de telles décisions seraient saluées et appréciées par l'entreprise.

45. La «Journée des filles de Vienne» (Wiener Töchertag) est un événement annuel qui se déroule dans la province fédérale de Vienne et dont l'objectif est de briser les stéréotypes sexistes qui poussent les jeunes filles vers certaines carrières. Cette journée a fait l'objet d'une évaluation générale en 2008. Des résultats positifs ont été obtenus s'agissant de l'importance de surmonter ces stéréotypes. Les recommandations qui ont été formulées suite à l'évaluation, touchant notamment la nécessité de la durabilité, la diversification des groupes cibles et l'implication des parents, ont déjà été mises en application (voir également www.toechterttag.at).

46. La ville de Vienne prend actuellement des mesures pour lutter contre les stéréotypes sexistes dans la publicité. Créé en février 2012, un organe d'experts, le Groupe pour la surveillance de la publicité à Vienne (Werbewatchgroup Wien), se charge des plaintes des citoyens au sujet de publicités sexistes dans la zone métropolitaine de Vienne. Voir: www.werbewatchgroup-wien.at.

47. Dans la province de Salzbourg, une orientation professionnelle respectueuse de la différence entre les sexes est une priorité au niveau scolaire.

48. Dans la province de Vorarlberg, le projet Interreg, qui vise à analyser de manière critique les stéréotypes sexistes et à élargir les rôles joués par les femmes et les hommes, a été lancé en septembre 2012.

49. En Haute-Autriche, la «Journée des filles et la journée des fillettes à l'intention des écolières du primaire» vise à attirer un plus grand nombre de femmes vers des carrières ayant trait à l'ingénierie, la gestion ou la prise de décisions.

Réponse aux questions soulevées au paragraphe 8 de la liste de points à traiter

50. Des données statistiques sur la nature des relations entre les agresseurs et les victimes figurent dans le tableau 1, joint en annexe. En 2011, un groupe de travail spécial a été créé et chargé de renforcer la collecte de données sexospécifiques sur la violence à l'égard des femmes en Autriche. À partir de 2012, ces données seront recueillies et analysées de manière plus minutieuse. Pour de plus amples informations, voir les paragraphes 53 à 55.

51. Les droits des victimes dans une procédure pénale ont été encore renforcés. Les victimes de violences ou d'agressions sexuelles peuvent ainsi demander à être prévenues par écrit en cas de libération de leur agresseur. De plus, le champ des crimes et des délits passibles de poursuites, commis à l'étranger, a été élargi.

52. Dans le but de prévenir et de combattre toutes les formes de violence à l'égard des femmes, le Gouvernement a adopté une approche globale qui privilégie, particulièrement, la protection contre la violence au sein de la famille, la répression, les droits des victimes et le soutien à leur égard, la prévention, la coopération, la formation, l'information et la sensibilisation. Il n'existe pas de plan d'action national distinct.

Réponse aux questions soulevées au paragraphe 9 de la liste de points à traiter

53. Les données personnelles des victimes (sexe, âge, nationalité) sont enregistrées dans les registres électroniques des tribunaux et des parquets depuis fin 2011, de sorte que des évaluations relatives aux victimes pour l'année 2012 seront disponibles pour la première fois. La distinction entre la violence au sein de la famille et les autres formes de violence ne peut être faite que dans une certaine mesure (dans les cas d'atteintes préméditées à l'intégrité corporelle ou à la vie de la victime, ou à l'intégrité sexuelle ou à l'autodétermination de la victime, d'infractions visées aux articles 105f, 107, 107a et 107b du Code pénal autrichien, ou d'infractions commises sur le partenaire civil, homme ou femme, le conjoint ou le partenaire enregistré du suspect). La nature de la relation entre la victime et son agresseur est enregistrée par la police.

54. Dans la mesure de leur disponibilité, les données détenues par le Ministère de la justice peuvent être communiquées, en conformité avec la législation en vigueur et en accordant une attention particulière à la protection du droit à la vie privée des victimes. Concrètement, seules les données non personnelles peuvent être transmises à des institutions agréées dans un but scientifique.

55. L'enquête de 2011 sur la fréquence de la violence (Gewaltprävalenz-Studie 2011) constitue une analyse globale des formes et de l'étendue de la violence à l'égard des enfants, des femmes et des hommes. Elle peut être consultée sur Internet, à l'adresse suivante: http://www.bmwfj.gv.at/Familie/Gewalt/Documents/Gewaltpraevaleanz_final.pdf

Réponse aux questions soulevées aux paragraphes 10 et 11 de la liste de points à traiter

56. Le Gouvernement avait adopté le premier et le deuxième plan d'action nationaux de lutte contre la traite des êtres humains en mai 2007 (pour la période 2007-2009) et en mai 2009 (pour la période 2009-2011), respectivement. Le troisième Plan d'action national de lutte contre la traite des êtres humains, qui couvrira la période 2012-2014, a été soumis au Gouvernement, conjointement avec le deuxième rapport de l'Autriche sur la lutte contre la traite des êtres humains pour la période 2009-2011. Le Plan d'action national traduit l'approche globale en matière de lutte contre la traite des êtres humains, adoptée par l'Autriche, et porte à la fois sur la coordination nationale, la prévention, la protection des victimes, la répression et la coopération internationale. L'Équipe spéciale «Traite des êtres humains» (TF-Menschenhandel, TF-MH), opérant sous l'autorité du Ministère fédéral des affaires européennes et internationales, est un organe interne de coordination et de coopération au niveau national qui, avec le concours des représentants d'organisations non gouvernementales, joue un rôle essentiel lors de l'application des plans d'action nationaux. Le Plan d'action national de lutte contre la traite des êtres humains pour la période 2012/2014 et le résumé du deuxième rapport de l'Autriche sur la lutte contre la traite des êtres humains pour la période 2009-2011 sont joints en annexe au présent document.

57. Entre 2009 et 2011, de nombreux programmes de formation ont été mis en œuvre. Le Ministère fédéral des affaires européennes et internationales a inclus les questions relatives à la traite des êtres humains dans son programme de formation du personnel, ainsi que dans les conférences et les ateliers organisés à l'intention du personnel consulaire. Le Ministère de l'intérieur a dispensé des cours de formation à son personnel, notamment les agents des autorités compétentes en matière d'étrangers ou d'asile, et aux représentants des organisations non gouvernementales (ONG). En 2011, le Ministère fédéral de la justice a tenu un séminaire couronné de succès, intitulé «Lutter contre la traite des êtres humains» (Aktiv gegen Menschenhandel), à l'intention des juges et des procureurs. Ce sujet fait également l'objet de débats approfondis lors des réunions régulières des directeurs du Service de protection de la jeunesse. Tous les programmes de formation avaient été préparés et mis en œuvre en collaboration étroite avec les organisations non gouvernementales autrichiennes compétentes en la matière.

58. Durant plusieurs années, les politiques de protection des victimes, concernant notamment l'identification des victimes présumées de la traite des êtres humains, ont été appliquées de manière efficace, en étroite coopération entre les autorités compétentes et les structures de protection des victimes dont le rôle était essentiel.

59. Le centre de protection des victimes LEFÖ-IBF (le Centre d'intervention pour les femmes victimes de la traite), qui est subventionné aussi bien par le Ministère fédéral de l'intérieur que par la Division des femmes et de la parité de la Chancellerie fédérale, est le plus grand centre de conseil et de services pour les victimes de la traite des êtres humains d'Autriche. Les activités du

LEFÖ-IBF se cristallisent autour de la promotion de l'intégrité psychique, physique et sociale des femmes et des filles. Lors des procès des trafiquants, les victimes bénéficient d'une aide psychosociale et juridique, conformément à la législation autrichienne, et ce grâce aux subventions du Ministère fédéral de la justice. Avant l'ouverture des procès, les victimes disposent d'un délai de trente jours minimum (phase de ressaisissement et de réflexion) pour se remettre de leur expérience et réfléchir tranquillement aux prochaines étapes qu'elles vont vivre. Conformément à la législation autrichienne, les victimes de la traite d'êtres humains peuvent également être indemnisées pour l'exploitation dont elles ont souffert. En vertu de l'amendement à la loi relative à l'emploi de ressortissants étrangers, qui est entré en vigueur le 1er juillet 2011, tant les victimes que les témoins de la traite d'êtres humains bénéficient d'un accès simplifié au marché du travail autrichien (art. 4, loi relative à l'emploi de ressortissants étrangers).

60. Entre 2009 et 2011, le Ministère fédéral de la justice a pu élucider plusieurs affaires de traite des êtres humains. En octobre 2011, le Tribunal régional supérieur de Vienne s'est doté d'un département distinct, compétent pour traiter les affaires de traite des êtres humains.

61. Un volet important des politiques autrichiennes de lutte contre la traite des êtres humains est consacré à l'amélioration de la situation dans les pays d'origine. Dans ce contexte, l'activité de l'Autriche dans le cadre de la coopération pour le développement et de la coopération avec les pays de l'Est menée par l'Agence autrichienne pour le développement (OEZA/ADA) contribue grandement à la réalisation de cet objectif. En outre, la coopération internationale est également appuyée par le travail des agents de liaison du Ministère fédéral de l'intérieur, qui sont présents sur le terrain dans la plupart des pays d'origine et de transit.

62. Au cours de leur formation de base, les agents de la force publique se familiarisent pleinement avec les questions relatives à la traite des êtres humains à l'occasion de l'étude de la «criminologie». Afin qu'ils puissent identifier les victimes de la traite des êtres humains plus facilement, les fonctionnaires de toutes les unités de police concernées doivent participer à des séminaires de formation en cours d'emploi. De telles activités comprennent notamment des programmes destinés aux agents des autorités compétentes en matière d'étrangers ou d'asile, ainsi que des séminaires de formation de base ou avancée pour les policiers.

63. L'organisation non gouvernementale LEFÖ/IBF et l'Office fédéral de police criminelle ont mis en place des indicateurs permettant d'identifier les victimes de la traite des êtres humains. Ces indicateurs, qui sont expliqués durant les cours de formation, sont simultanément analysés pour déterminer leur utilité concrète et régulièrement mis à jour.

64. Les «Directives criminologiques» (Kriminalistischer Leitfaden) sont à la disposition de tous les agents de la force publique sous forme imprimée ou au format électronique. Ces directives comportent des listes de vérification, des indicateurs d'identification des victimes et un ensemble d'exemples concrets.

65. De plus, une attention particulière est accordée à la coopération internationale avec les pays d'origine des victimes. Des projets conjoints avec la Bulgarie et la Roumanie sont actuellement mis en œuvre, pour identifier plus efficacement les victimes et promouvoir une coopération plus étroite avec les autorités compétentes et les forces de l'ordre dans les pays d'origine des victimes.

Réponse aux questions soulevées au paragraphe 12 de la liste de points à traiter

66. La modification de la loi relative aux règles de service applicables aux agents de la fonction publique de 2012 (Journal officiel, no 140/2011), qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2012, a entraîné celle de la loi fédérale sur l'égalité de traitement. Ainsi le quota des femmes au sein du service public a été porté à 50 % à titre de traitement préférentiel. En règle générale, on observe que leur nombre a augmenté ces dernières années. En ce qui concerne le taux de participation des femmes au travail, il y a encore du retard à rattraper. Dans cette optique, les femmes sont de plus en plus nombreuses à travailler dans le service public. Leur part a atteint 40,6 % en 2011. Au cours des dernières années, la proportion de femmes et d'hommes dans différentes catégories d'emplois est devenue plus équilibrée. Ce qui signifie qu'aujourd'hui les femmes sont plus nombreuses que jamais à pratiquer des métiers qu'elles considéraient auparavant comme réservés aux hommes, par exemple la police, l'armée, etc. La part des femmes n'a diminué sans exception que dans les domaines dans lesquels elles avaient été surreprésentées par le passé (par exemple, les services infirmiers). En un an, de 2010 à 2011, le nombre de femmes occupant des postes de direction a augmenté à tous les niveaux. En juin 2012, le pourcentage de femmes exerçant un métier hautement qualifié au sein de l'administration fédérale s'élevait à 23,2 %. Sur les 69 départements, les femmes en dirigent actuellement 16, alors qu'en 1995, elles en dirigeaient 2 sur 79, ce qui correspondait à 2,5 % (voir annexes, tableau 2 – Femmes, par tranches de salaires les plus élevés, et tableau 3 – Représentation des femmes et des hommes au sein du Gouvernement fédéral, du Conseil national, des gouvernements des provinces fédérales et des parlements des provinces).

67. En Haute-Autriche, les changements qui sont survenus ces dernières années au sein des groupes fonctionnels ont entraîné une augmentation du nombre de femmes aux postes de direction et des femmes spécialistes.

68. Dans la province de Styrie, le pourcentage de femmes à des postes de direction au sein de l'administration publique régionale est de 23,2 %; dans les collectivités locales, ce pourcentage est actuellement de 5,2 % (fonctions de maire).

69. Dans la province de Salzbourg, le pourcentage de femmes à des postes de direction au sein de l'administration provinciale a fortement augmenté depuis 2005 pour atteindre 16,7 %.

Réponse aux questions soulevées au paragraphe 13 de la liste de points à traiter

70. Le Plan d'action national pour l'égalité entre les sexes sur le marché du travail prévoit sept mesures pour relever le pourcentage des femmes aux postes de décision. Dans le cadre du régime des quotas, évoqué dans le dernier rapport périodique de l'Autriche au titre de la Convention, qui a été adopté par le Conseil des ministres le 15 mars 2011, le pourcentage des femmes au sein des conseils de surveillance des entreprises publiques ou semi-publiques doit être relevé à 25 % d'ici à 2013 et à 35 % d'ici à 2018. Ce principe constitue un élément important du Plan d'action national pour l'égalité entre les sexes sur le marché du travail. En avril 2012, le premier rapport d'activité a été présenté au Gouvernement afin qu'il puisse juger du respect des obligations qu'il s'est lui-même

imposées. Ce rapport montre que parmi les commissaires du Gouvernement délégués aux 55 entreprises à participation publique supérieure à 50 %, 73 étaient des femmes, ce qui correspond à 26 %. Par conséquent, le premier objectif a été atteint. Dans six des neuf provinces fédérales, des règles similaires ont été imposées aux entreprises au sein desquelles le gouvernement local détient une participation majoritaire ou des avoirs.

71. Le régime des quotas décrit plus haut fait également office de modèle pour les autres secteurs.

72. En outre, la révision du Code autrichien de gouvernance des entreprises en janvier 2012 a entraîné l'introduction d'un nouveau règlement qui prévoit que lors de la nomination des membres aux organes de surveillance, l'attention voulue doit être accordée à la représentation des femmes et des hommes, et à la répartition des membres par nationalité et par âge. Suite à l'amendement de la loi sur les sociétés, ce règlement doit être appliqué par toutes les entreprises en vertu de la deuxième loi relative à la stabilité, qui est entrée en vigueur le 1er juillet 2012.

Réponse aux questions soulevées au paragraphe 14 de la liste de points à traiter

Personnel universitaire/pourcentage de femmes

73. La proportion des femmes parmi le personnel universitaire scientifique et artistique a légèrement augmenté depuis 2007 pour passer de 35,1 % à 35,6 % en 2011. Le nombre de femmes parmi les professeurs des universités est passé de 16 % en 2007 à 20,6 % en 2011. Quant au pourcentage des femmes parmi les membres du personnel scientifique et artistique, il est passé de 37,3 % en 2007 à 37,4 % en 2011, dont 20,9 % ont obtenu un diplôme d'habilitation à diriger des recherches, contre 18,9 % en 2007. Parmi le personnel universitaire non enseignant, la part des femmes au cours de la période de référence est passée de 59,8 % à 60,7 %.

Organes universitaires – Atteindre le niveau de représentation des femmes de 40 % au minimum

74. La modification apportée en 2009 à la loi sur les universités de 2002 a imposé un quota obligatoire de femmes de 40 % minimum à tous les organes universitaires. Avant la fin de 2011, le pourcentage de femmes recteurs a été relevé de 4,8 % à 19 %. Celui de femmes vice-recteurs est passé de 29,9 % en 2007 à 47,9 % en 2011 et celui des présidentes de conseils consultatifs de 16,7 % à 27 %. Quant aux fonctions de gestion des unités d'organisation, la proportion de femmes a continué d'augmenter légèrement. Le quota obligatoire de 40 % minimum est respecté depuis 2007 dans les unités d'organisation dotées de fonctions administratives (voir annexe: tableaux 4, 5 et 6).

Réponse aux questions soulevées au paragraphe 15 de la liste de points à traiter

75. Le Plan d'action national pour l'égalité entre les sexes sur le marché du travail énonce quatre objectifs et champs d'action stratégiques. Les progrès réalisés pour atteindre les trois premiers objectifs, à savoir, diversifier les parcours scolaires et le choix des carrières, augmenter la participation des femmes au travail et à l'emploi à plein temps, et augmenter la proportion des femmes aux postes de direction, contribuent à réduire l'écart entre les salaires des hommes et des femmes. D'importantes mesures concrètes ont déjà été prises ou amorcées (rapports sur les revenus, minimum d'information relative à la nature du travail dans les offres d'emploi, campagnes de sensibilisation pour promouvoir le congé parental des pères, un mois de congé après la naissance d'un enfant pour les pères employés dans la fonction publique, décision du Gouvernement fédéral d'introduire un quota pour les femmes – voir également les paragraphes 36 à 40). La veille de la «Journée pour l'égalité de salaire» célébrée le 3 octobre 2011, un calculateur de salaire a été mis en ligne (www.gehaltsrechner.gv.at) pour offrir à toutes les femmes une méthode simple de calculer, en quatre étapes, le revenu moyen perçu pour un emploi similaire.

76. Le programme FIT (les femmes dans l'artisanat et les techniques) offre aux femmes une formation aux techniques et métiers de l'artisanat et leur donne la possibilité d'obtenir un diplôme à la fin de leur apprentissage. La spécificité de ce programme réside dans le fait que, simultanément à l'apprentissage, les femmes peuvent bénéficier d'un soutien financier qui leur permettra d'étudier dans des établissements de formation professionnelle, des établissements supérieurs d'ingénieurs ou des universités de sciences appliquées, ainsi que de conseils relatifs à la garde d'enfants et à l'assistance, pendant toute la période de formation. En 2011, des ressources budgétaires supplémentaires ont été allouées à des fins de perfectionnement des compétences professionnelles. Au total, 6 900 femmes ont participé au programme FIT. Les dépenses afférentes à ce programme se sont élevées à 19,8 millions d'euros en 2011.

77. En 2011 et en 2012, le Service public autrichien de l'emploi (AMS) a continué sa politique d'intégration active des femmes âgées sans emploi au marché du travail afin de prévenir leur exclusion. Des projets d'emploi non lucratif offrent aux femmes âgées un emploi dans divers domaines. Les centres de formation professionnelle organisent des cours de perfectionnement pour les femmes, redoublent d'efforts en faveur de l'égalité (puisque l'attitude des femmes vis-à-vis de leur choix professionnel permet de réduire l'écart entre les revenus) et accroissent les chances des femmes d'entrer ou de revenir sur le marché du travail. Vu le succès de ces initiatives visant le marché du travail, menées dans les provinces de Basse-Autriche, Vorarlberg et Burgenland, ce programme sera mis en œuvre à l'échelle nationale.

78. Grâce à l'initiative «apte au travail» («fit2work»), les personnes qui risquent de perdre leur emploi en raison de problèmes de santé ou qui rencontrent des difficultés pour trouver du travail peuvent être conseillées gratuitement. Il est prévu que ce schéma soit opérationnel à l'échelon national en 2013.

79. Le Service public autrichien de l'emploi aide notamment les femmes âgées à trouver un nouvel emploi en subventionnant les salaires et en couvrant les dépenses connexes (allocation d'intégration). Ainsi, les entreprises qui embauchent des femmes de plus de 45 ans obtiendront des subventions plus facilement que par le passé.

80. Grâce au calculateur de salaire en ligne «FIT-pay calculator», il est possible de comparer les salaires des emplois traditionnellement féminins avec ceux des emplois dans les domaines de l'artisanat et de l'ingénierie. Cette comparaison directe permet aux femmes d'être mieux informées des salaires potentiellement plus élevés que peuvent leur offrir d'autres emplois et les motive à ne pas se cantonner aux métiers d'assistante de vente ou de coiffeuse. Les conseillers du Service public autrichien de l'emploi informent également leurs clients des conséquences à long terme que le travail à temps partiel aura sur leur revenu durant toute leur vie. De plus, le Service s'efforce de trouver des emplois à temps partiel qui requièrent un niveau de compétences plus élevé et d'assister les femmes dans leur transition d'un emploi à temps partiel vers un emploi à temps plein.

81. L'augmentation du nombre de crèches et la création des allocations pour garde d'enfants proportionnelles aux revenus ont constitué des mesures importantes pour inciter les pères à prendre un congé parental.

Réponse aux questions soulevées au paragraphe 16 de la liste de points à traiter

82. Entre 2004 et 2012, la Commission pour l'égalité de traitement de la ville de Vienne n'a pas enregistré d'affaires tombant sous le coup de l'article 11 de la loi sur l'égalité de traitement.

Réponse aux questions posées au paragraphe 17 de la liste de points à traiter

83. L'objectif de la politique autrichienne du marché du travail est d'augmenter le taux d'activité des femmes grâce à des mesures ciblées et à des propositions spéciales, ainsi que d'aider les femmes à revenir sur le marché du travail après des périodes pendant lesquelles elles se sont occupées de leurs enfants. À cette fin, un programme national intitulé «Réinsertion avec perspectives d'avenir» (Wiedereinstieg mit Zukunft) s'adresse spécifiquement aux femmes. Afin de garantir une aide optimale aux femmes concernées, les bureaux régionaux du service public autrichien de l'emploi ont spécialement formé des conseillers en réinsertion, qui sont à leur disposition et qui peuvent leur fournir des conseils adaptés à leurs besoins. En outre, des dispositifs spéciaux de conseil ont été mis en place afin de leur apporter le meilleur appui possible. Les femmes bénéficient également d'une aide en matière de garde d'enfants. De plus, le service public de l'emploi octroie aux femmes ayant un faible revenu des allocations pour la garde d'enfants leur permettant de concilier plus facilement vie professionnelle et vie familiale. Ces allocations constituent une base économique qui permet aux femmes de chercher un emploi, de participer à des programmes de formation ou de conserver leur emploi. En 2011, quelque 3 440 femmes en ont bénéficié. Les structures d'accueil d'enfants, qui tiennent compte des exigences du marché du travail pour fixer leurs horaires d'ouverture, reçoivent des subventions les incitant à créer des places d'accueil et des emplois. En 2011, 34 026 femmes se réinsérant sur le marché du travail ont bénéficié d'une assistance financière d'un montant total de 81,2 millions d'euros.

84. Pour la période 2011-2014, 55 millions d'euros supplémentaires ont été assignés et mis à la disposition des provinces fédérales afin d'étendre les structures pour l'accueil des enfants, en particulier ceux de moins de 3 ans. Depuis 2008, la part des enfants de moins de 3 ans accueillis dans ces structures a augmenté de 7,8 points de pourcentage (y compris les enfants gardés par une nourrice). Au 15 octobre 2011, la part des enfants de 3 à 6 ans pris en charge dans une structure d'accueil s'élevait à 92,6 %. Par conséquent, l'objectif de Barcelone pour cette tranche d'âge a été atteint en 2009.

85. L'introduction de deux formules de courte durée dans le système de prestations concernant la garde d'enfants, qui prévoit des allocations supérieures (soit une somme forfaitaire mensuelle de 1 000 euros, soit une prestation liée aux revenus), a permis aux femmes de reprendre plus rapidement leur travail, ce qui signifie que leurs chances de promotion sont moins réduites. Dans les deux cas, la période maximale de prestation est de quatorze mois, pour autant que chaque parent prenne un congé de paternité d'au moins deux mois. L'expérience montre que ces formules de courte durée incitent beaucoup plus de pères à prendre un congé de paternité, comparées aux formules de plus longue durée, en particulier à la plus longue des deux. En juillet 2012, 3,6 % des pères ont pris un congé de paternité au titre de la formule la plus longue (allocation de garde d'enfants 30+6 mois), contre 11,6 % pour le dispositif de plus courte durée, c'est-à-dire la somme forfaitaire, et 9,8 % pour la formule courte liée aux revenus.

86. Conformément au programme du Gouvernement, le nombre de places d'accueil à temps plein de haute qualité dans les écoles, qui s'élevait à environ 104 000 pour l'année scolaire 2010/11, devrait passer à 160 000 pour l'année scolaire 2015/16. Si l'on inclut le nombre de places dans les garderies, ce sont au total 210 000 places de haute qualité qui permettront d'accueillir des enfants à l'école toute la journée. Chaque année, 80 millions d'euros, soit 320 millions d'euros au total, seront consacrés, dans le budget fédéral, à cette expansion qui concerne tout le pays.

87. Quels sont les avantages des écoles ouvertes toute la journée? Les élèves, tant les filles que les garçons, ont accès à une succession optimale de temps d'apprentissage, de repos, de jeu, d'activités structurées et de repas adaptés aux besoins spécifiques de leur âge, tandis que, dans le même temps, on les encourage à développer leur personnalité et à améliorer leurs résultats scolaires. Dans le cadre de ce concept pédagogique global, qui comprend l'initiation à l'art, les activités culturelles, les sciences et l'exercice physique, l'intérêt des élèves est éveillé, les talents et la créativité promus, et les personnalités renforcées. L'intégration de tous les élèves et l'égalité des chances pour tous sont renforcées grâce à des activités scolaires de haute qualité toute la journée; de plus, les mères et les pères bénéficient de ce système car il leur permet de concilier plus facilement vie professionnelle et vie familiale.

88. La majorité des personnes ayant besoin de soins étant des femmes (deux tiers du total des bénéficiaires de soins de longue durée sont des femmes), le programme national de soins de longue durée comprend plusieurs mesures visant à soulager les personnes concernées, notamment les suivantes:

L'octroi d'une allocation pour les soins de longue durée axée sur les besoins;

Une couverture sociale (retraite et assurance maladie) pour les membres de la famille qui s'occupent du malade;

La possibilité d'une participation financière aux soins fournis par des tiers;

Des allocations pour des traitements vingt-quatre heures sur vingt-quatre;

Une assurance de qualité pour les soins à domicile;

Un service téléphonique sous la forme d'une ligne d'appel d'urgence gratuite pour les questions liées aux soins;

Une plate-forme électronique pour les membres de la famille qui dispensent les soins: www.pflegedaheim.at;

Des mesures d'appui pour les soins palliatifs afin de soulager les membres de la famille qui dispensent les soins;

La promotion de projets destinés aux personnes atteintes de démence.

89. Veuillez vous reporter aux paragraphes 36 à 40 ci-dessus pour plus de renseignements sur la campagne d'information concernant le congé de paternité et le mois de congé octroyé aux pères après la naissance de leur enfant («de mois de papa»).

Réponse aux questions posées au paragraphe 18 de la liste de points à traiter

90. L'objectif du rapport de l'Autriche au titre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes était d'attirer l'attention sur le fait que seul l'établissement de rapports sexospécifiques permet de mener une étude sur l'existence éventuelle d'inégalités sexospécifiques dans le secteur de la santé en Autriche. Sur la base des données recueillies et évaluées lors de cette étude, des contre-mesures adéquates peuvent être prises dès que les inégalités sexospécifiques dans le secteur de la santé sont déterminées.

91. Le rapport national sur la santé des femmes 2010-2011 contient une série de sujets qui montrent que des démarches différenciées selon les sexes et axées sur les femmes sont non seulement judicieuses dans le secteur de la santé mais qu'elles sont nécessaires de toute urgence pour élaborer des propositions ciblées, tirer des conclusions en matière de politique de santé et élaborer des stratégies adaptées. Les conclusions du rapport sur la santé des femmes décrivent l'état de santé et la situation psychosociale des femmes en Autriche. L'un des objectifs de ce rapport est de sensibiliser la population au fait que l'égalité entre les sexes dans le système de santé constitue un élément essentiel permettant d'en garantir la qualité.

92. Dans ce rapport, les experts analysent les conditions et le cadre de vie des femmes et des hommes, les stéréotypes sexistes et les facteurs sociaux déterminants en matière de santé. Le rapport met l'accent sur les domaines où il convient d'agir et contient des données statistiques à l'appui de ces mesures. Il explique que les hommes et les femmes ont des approches différentes de la santé, qu'ils perçoivent la maladie de manière différente et qu'ils y font face de manière distincte. Toutes ces divergences constituent des indicateurs importants dont il faut tenir compte dans l'intérêt des soins. Dans ce contexte, les sujets s'adressant spécifiquement aux femmes ne peuvent plus être ignorés étant donné les nombreuses données disponibles. Il faut au contraire en tenir compte dans les domaines de la prévention, du traitement et de la posture. Afin d'améliorer les soins de santé dispensés aux femmes, le dernier chapitre du rapport examine les domaines où il faut agir et les perspectives d'avenir.

Réponse aux questions posées au paragraphe 19 de la liste de points à traiter

93. Dans le cadre de la mise en œuvre du Programme de développement rural pour la période 2007-2013 (Programme LE 07-13 tel que modifié), l'égalité entre femmes et hommes est possible non seulement grâce à un financement adapté mais aussi grâce à des activités stratégiques de sensibilisation de la population, par exemple dans le cadre du «Netzwerk Land» (agence chargée du réseau rural). Le groupe de travail chargé de la question de l'égalité des chances, mis en place en 2010, a suggéré plusieurs mesures ciblées visant à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes en zone rurale. Dans ce contexte, les mesures suivantes ont été mises en œuvre:

Des formations ont été organisées pour sensibiliser sur ce point les autorités fédérales et régionales chargées d'allouer les subventions;

Des conférences sur les perspectives futures expressément destinées aux femmes ont été tenues au niveau local;

Des activités de sensibilisation ont aussi été menées au sujet de la nécessité d'offrir des perspectives d'enseignement modulaire aux femmes en zone rurale dans le cadre du Programme de développement rural, ce qui leur permettrait de renforcer leurs capacités stratégiques dans le contexte des travaux en commission au niveau tant de la politique agricole que de la politique régionale.

94. Le Ministère fédéral de l'agriculture, de la forêt, de l'environnement et de la gestion de l'eau a lancé le projet intitulé «Zukunftsorientierte Agrarwirtschaftliche Motivation» (ZAM, motivation agricole orientée vers l'avenir). La formation ZAM mise en place au titre de ce projet met l'accent sur l'échange de compétences et de savoir-faire entre les femmes, leur permettant de coopérer de manière professionnelle au sein des organisations agricoles et régionales, des organes municipaux et des associations. Les provinces mènent également des projets financés au titre du Programme LE 07-13 et expressément axés sur la participation politique des femmes en zone rurale.

95. Au titre de la priorité no 4 du Programme LE 07-13, des groupes d'action locaux (lokale Aktionsgruppen, LAG) sont chargés de mettre en œuvre le concept de stratégie de développement local. Dans tous les organes des LAG, les femmes sont représentées proportionnellement à leur part dans la population. L'un des critères de qualité des stratégies de développement local est le respect du principe de l'égalité entre femmes et hommes, autrement dit: la représentation des femmes et des hommes et/ou des groupes défavorisés dans les processus d'élaboration de la politique tant agricole que régionale doit être égale. Il est impératif que ces stratégies tiennent compte des différents cadres de vie des femmes et des hommes et/ou des groupes défavorisés en zone rurale et qu'elles garantissent que les femmes et les hommes bénéficient, sur un pied d'égalité, des interventions mises en place. Actuellement, 34 femmes sont à la tête de LAG, soit environ 40 %.

96. Au titre du système de gestion de la qualité des LAG, des informations sexospécifiques doivent être fournies pour garantir que le

quota minimum de femmes (33 %) est respecté dans tous les organes de décision des LAG. L'autorité chargée de la gestion du programme des LAG doit présenter un rapport annuel sur la mise en œuvre de ce concept.

Réponse aux questions posées au paragraphe 20 de la liste de points à traiter

97. Il convient de souligner que cette question est fondée sur un malentendu concernant le passage en question du rapport de l'Autriche, qui peut être clarifié très facilement comme suit:

La baisse des permis de travail est due au fait que les étrangères concernées ont désormais accès, sans restrictions, au marché autrichien du travail. Les personnes ayant accès, sans restrictions, au marché du travail, n'ont plus besoin de permis de travail: leur droit à un accès sans restrictions au marché du travail est inclus dans leur titre de séjour (titre de résidence permanent – EC, par exemple) ou dans un document spécial délivré par l'autorité du marché du travail (par exemple ce que l'on appelle le «certificat d'exemption»). Depuis 2011, l'accès au marché du travail des épouses de travailleurs migrants a été également facilité. Grâce à la «Rot-Weiß-Rot Karte plus» (Carte plus rouge-blanche-rouge), elles ont désormais immédiatement accès sans restrictions au marché du travail, ce qui signifie que la période d'attente d'une année (au cours de laquelle un permis de travail ne pouvait leur être délivré que pour un emploi spécifique) a été annulée. En outre, l'accès au marché du travail a été facilité pour les demandeurs d'asile, en juin 2012.

98. Données statistiques: en 2011, le nombre moyen d'étrangères employées par an (y compris les demandeuses d'asile) s'élevait à 199 290 (182 982 en 2010). Avec 9,4 % d'étrangères au chômage, le quota en question demeure cependant comparativement élevé au sein de ce groupe d'individus. En tout, près de 36 413 migrantes ont bénéficié d'un programme d'appui fourni par le Service public de l'emploi (AMS): les personnes issues de l'immigration ont reçu un soutien correspondant à la part qu'elles représentent dans le nombre total de chômeurs.

99. Comme la réussite d'une carrière dépend généralement des compétences spécifiques en allemand nécessaires pour le domaine d'emploi concerné, des cours d'intégration en allemand sont financés par le Service public de l'emploi. Des cours techniques de soutien en allemand sont parfois également proposés dans le cadre de programmes de formation pour employés qualifiés. En 2011, un total de 17 581 personnes, dont deux tiers de femmes, ont bénéficié de cours d'allemand.

Réponse aux questions posées au paragraphe 21 de la liste de points à traiter

100. L'Autriche a ratifié la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées en 2008. Dans le cadre de sa mise en œuvre, le Gouvernement fédéral autrichien a adopté, en juillet 2012, le Plan national d'action sur le handicap pour la période 2012-2020 (Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020) qui énonce les principes qui président aux politiques nationales relatives aux personnes ayant des besoins particuliers jusqu'en 2020. Le chapitre 1.5 de ce plan d'action est consacré aux femmes handicapées.

101. Le Gouvernement fédéral autrichien a défini l'intégration au marché du travail des personnes ayant des besoins particuliers comme un objectif général fondamental et a lancé, à cette fin, une «offensive pour l'emploi» des femmes et des hommes handicapés. En 2011, dans tout le pays, plus de 62 000 personnes ont bénéficié d'une aide au titre de cette initiative.

102. Conformément au concept d'«intégration du handicap», tous les services et initiatives de promotion proposés par le Service public de l'emploi s'adressent également aux personnes ayant des besoins particuliers. En 2011, quelque 17 400 femmes ayant des capacités de travail limitées en raison de leur état de santé ont bénéficié de programmes d'appui du Service public de l'emploi et 16 150 femmes ayant des capacités de travail limitées en raison de leur état de santé ont obtenu un emploi. En 2011, la part moyenne des femmes par rapport au total du nombre de personnes bénéficiant d'un appui au titre de ces programmes visant à intégrer sur le marché du travail les personnes ayant des besoins particuliers s'élevait à 40 %.

103. Les personnes qui ont été blessées ou victimes de lésions, vraisemblablement suite à un acte délibéré, passible de plus de six mois de prison, ont droit à une assistance au titre de la loi sur les victimes de crimes. En vertu de cette loi, les femmes handicapées ont droit à une indemnisation financière de l'État.

104. Depuis le 1er juillet 2012, dans le cadre de la mise en œuvre du Protocole facultatif se rapportant à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, ainsi que de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, le Bureau du Médiateur, organisme indépendant de suivi et de contrôle pour l'ensemble de l'administration, contrôle les installations et les programmes réservés aux personnes handicapées afin de prévenir tout cas de violence (comme prévu par la loi sur la mise en œuvre du Protocole facultatif se rapportant à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, BGB1. I no 1/2012).

105. Dans le cadre du renforcement du régime d'assistance sociale, le système de prestation minimale fondée sur les besoins (Bedarfsorientierte Mindestsicherung, BMS) a été introduit dans tout le pays en 2010 pour aider les personnes ayant des difficultés financières. Alors que, pour les personnes aptes au travail, c'est la volonté d'utiliser activement leur capacité de travail qui joue un rôle essentiel pour déterminer le droit aux prestations prévues par ce système, cette volonté ne joue absolument aucun rôle pour l'ensemble des personnes qui ne sont pas aptes au travail.

106. L'un des principes généraux de la politique de santé autrichienne est que tout individu, quels que soient son sexe, son âge, son lieu de résidence et son statut social et socioéconomique, bénéficie du même accès à bas seuil d'exigence à tous les types de soins de santé nécessaires.

107. Du point de vue de la législation sur l'assurance maladie et les accidents, il convient d'ajouter que, conformément au système établi dans la loi autrichienne sur l'assurance sociale, une assurance obligatoire relevant du système légal sur l'assurance maladie et les accidents est généralement liée aux revenus tirés de l'emploi rémunéré et/ou de certains paiements connexes et/ou à des prestations

(par exemple la prestation de chômage ou le versement d'une pension); les personnes qui bénéficient de versements au titre du système de prestation minimale fondée sur les besoins sont également couvertes par le système obligatoire d'assurance maladie. Les personnes qui ne détiennent pas d'assurance obligatoire de ce type sont couvertes en tant que membres de la famille par une «coassurance». Dans le cadre du système d'assurance maladie, on peut contracter une assurance personnelle, comme mesure de dernier ressort.

Annexe

Tableau 1 Statistiques de la criminalité de la police autrichienne (2007-2011); lien entre l'auteur et la victime

2011	Lien familial au sein du même ménage		Lien familial sans relations au sein du même ménage		Connaissances	Rencontre fortuite	Aucun lien	Lien inconnu	Total					
	Part en pourcentage de crimes	Nombre	Part en pourcentage de crimes	Nombre					Part en pourcentage de crimes	Part en pourcentage de crimes	Nombre	Part en pourcentage de crimes	Nombre	Part en pourcentage de crimes
Atteintes à la vie et à l'intégrité physique sanctionnées par la loi	5 925	16,8	2 382	6,7	9 967	28,2	1 933	5,5	14 064	39,8	1 086	3,1	35 357	100
dont crimes	119	20,6	33	5,7	179	31,0	41	7,1	192	33,3	13	2,3	577	100
dont délits	5 806	16,7	2 349	6,8	9 788	28,1	1 892	5,4	13 872	39,9	1 073	3,1	34 780	100
Atteintes à la liberté individuelle sanctionnées par la loi	3 547	18,6	2 575	13,5	7 154	37,6	922	4,8	4 476	23,5	364	1,9	19 038	100
dont crimes	415	27,4	240	15,9	501	33,1	75	5,0	261	17,2	22	1,5	1 514	100
dont délits	3 132	17,9	2 335	13,3	6 653	38,0	847	4,8	4 215	24,1	342	2,0	17 524	100
Atteintes aux biens d'autrui sanctionnées par la loi	11	0,7	13	0,9	243	16,2	94	6,3	1 084	72,3	55	3,7	1 500	100
dont crimes	11	0,7	13	0,9	243	16,2	94	6,3	1 084	72,3	55	3,7	1 500	100
dont délits	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Atteintes à l'intégrité sexuelle et à l'autodétermination sanctionnées par la loi	419	22,3	217	11,5	801	42,6	200	10,6	216	11,5	29	1,5	1 882	100
dont crimes	412	22,8	213	11,8	752	41,6	193	10,7	210	11,6	26	1,4	1 806	100
dont délits	7	9,2	4	5,3	49	64,5	7	9,2	6	7,9	3	3,9	76	100
Total des actes illicites sanctionnés par un tribunal	9 902	17,1	5 187	9,0	18 165	31,4	3 149	5,5	19 840	34,3	1 534	2,7	57 777	100
dont crimes	957	17,7	499	9,2	1 675	31,0	403	7,5	1 747	32,4	116	2,1	5 397	100
dont délits	8 945	17,1	4 688	8,9	16 490	31,5	2 746	5,2	18 093	34,5	1 418	2,7	52 380	100
2010	Lien familial au sein du même ménage		Lien familial sans relations au sein du même ménage		Connaissances	Rencontre fortuite	Aucun lien	Lien inconnu	Total					
Nombre de crimes	Part en pourcentage de crimes	Nombre	Part en pourcentage de crimes	Nombre de crimes					Part en pourcentage de crimes	Nombre de crimes	Part en pourcentage de crimes	Nombre de crimes	Part en pourcentage de crimes	
Atteintes à la vie et à l'intégrité physique sanctionnées par la loi	5 627	17,0	1 965	5,9	9 191	27,8	1 831	5,5	13 293	40,2	1 164	3,5	33 071	100
dont crimes	86	16,6	30	5,8	146	28,1	48	9,2	191	36,8	18	3,5	519	100
dont délits	5 541	17,0	1 935	5,9	9 045	27,8	1 783	5,5	13 102	40,2	1 146	3,5	32 552	100
Atteintes à la liberté individuelle sanctionnées par la loi	3 145	18,2	2 343	13,5	6 486	37,4	814	4,7	4 161	24,0	372	2,1	17 321	100
dont crimes	410	27,4	233	15,6	470	31,4	64	4,3	289	19,3	31	2,1	1 497	100
dont délits	2 735	17,3	2 110	13,3	6 016	38,0	750	4,7	3 872	24,5	341	2,2	15 824	100
Atteintes aux biens d'autrui sanctionnées par	5	0,3	7	0,4	217	13,0	95	5,7	1 302	77,8	47	2,8	1 673	100

la loi															
dont crimes	5	0,3	7	0,4	217	13,0	95	5,7	1 302	77,8	47	2,8	1 673	100	
dont délits	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Atteintes à l' intégrité sexuelle et à l' autodétermination sanctionnées par la loi	354	20,2	205	11,7	732	41,7	225	12,8	212	12,1	28	1,6	1 756	100	
dont crimes	347	20,7	200	11,9	691	41,1	214	12,7	202	12,0	26	1,5	1 680	100	
dont délits	7	9,2	5	6,6	41	53,9	11	14,5	10	13,2	2	2,6	76	100	
Total des actes illicites sanctionnés par un tribunal	9 131	17,0	4 520	8,4	16 626	30,9	2 965	5,5	18 968	35,2	1 611	3,0	53 821	100	
dont crimes	848	15,8	470	8,8	1 524	28,4	421	7,8	1 984	37,0	122	2,3	5 369	100	
dont délits	8 283	17,1	4 050	8,4	15 102	31,2	2 544	5,3	16 984	35,1	1 489	3,1	48 452	100	
2009															
	<i>Lien familial au sein du même ménage</i>	<i>Lien familial sans relations au sein du même ménage</i>	<i>Connaissances</i>	<i>Rencontre fortuite</i>	<i>Aucun lien</i>	<i>Lien inconnu</i>	<i>Total</i>								
<i>Nombre de crimes</i>	<i>Part en pourcentage</i>	<i>Nombre de crimes</i>	<i>Part en pourcentage</i>	<i>Nombre de crimes</i>	<i>Part en pourcentage</i>	<i>Nombre de crimes</i>	<i>Part en pourcentage</i>	<i>Nombre de crimes</i>	<i>Part en pourcentage</i>	<i>Nombre de crimes</i>	<i>Part en pourcentage</i>	<i>Nombre de crimes</i>	<i>Part en pourcentage</i>	<i>Nombre de crimes</i>	<i>Part en pourcentage</i>
Atteintes à la vie et à l' intégrité physique sanctionnées par la loi	5 073	16, 3	1 788	5, 8	8 565	27, 6	2 450	7, 9	11 861	38, 2	1 338	4, 3	31 075	100	
dont crimes	70	15, 2	33	7, 2	120	26, 0	45	9, 8	174	37, 7	19	4, 1	461	100	
dont délits	5 003	16, 3	1 755	5, 7	8 445	27, 6	2 405	7, 9	11 687	38, 2	1 319	4, 3	30 614	100	
Atteintes à la liberté individuelle sanctionnées par la loi	3 001	17, 4	2 194	12, 7	6 639	38, 5	1 128	6, 5	3 843	22, 3	421	2, 4	17 226	100	
dont crimes	381	24, 8	205	13, 3	539	35, 1	70	4, 6	302	19, 6	40	2, 6	1 537	100	
dont délits	2 620	16, 7	1 989	12, 7	6 100	38, 9	1 058	6, 7	3 541	22, 6	381	2, 4	15 689	100	
Atteintes aux biens d' autrui sanctionnées par la loi	13	0, 5	11	0, 4	269	10, 7	176	7, 0	1 982	78, 7	67	2, 7	2 518	100	
dont crimes	13	0, 5	11	0, 4	269	10, 7	176	7, 0	1 982	78, 7	67	2, 7	2 518	100	
dont délits	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Atteintes à l' intégrité sexuelle et à l' autodétermination sanctionnées par la loi	275	19, 7	147	10, 5	584	41, 9	220	15, 8	159	11, 4	9	0, 6	1 394	100	
dont crimes	270	20, 2	141	10, 5	557	41, 6	209	15, 6	153	11, 4	9	0, 7	1 339	100	
dont délits	5	9, 1	6	10, 9	27	49, 1	11	20, 0	6	10, 9	-	0, 0	55	100	
Total des actes illicites sanctionnés par un tribunal	8 362	16, 0	4 140	7, 9	16 057	30, 8	3 974	7, 6	17 845	34, 2	1 835	3, 5	52 213	100	
dont crimes	734	12, 5	390	6, 7	1 485	25, 4	500	8, 5	2 611	44, 6	135	2, 3	5 855	100	
dont délits	7 628	16, 5	3 750	8, 1	14 572	31, 4	3 474	7, 5	15 234	32, 9	1 700	3, 7	46 358	100	
2008															
	<i>Lien familial au sein du même ménage</i>	<i>Lien familial sans relations au sein du même ménage</i>	<i>Connaissances</i>	<i>Rencontre fortuite</i>	<i>Aucun lien</i>	<i>Lien inconnu</i>	<i>Total</i>								
<i>Nombre de crimes</i>	<i>Part en pourcentage</i>	<i>Nombre de crimes</i>	<i>Part en pourcentage</i>	<i>Nombre de crimes</i>	<i>Part en pourcentage</i>	<i>Nombre de crimes</i>	<i>Part en pourcentage</i>	<i>Nombre de crimes</i>	<i>Part en pourcentage</i>	<i>Nombre de crimes</i>	<i>Part en pourcentage</i>	<i>Nombre de crimes</i>	<i>Part en pourcentage</i>	<i>Nombre de crimes</i>	<i>Part en pourcentage</i>
Atteintes à la vie et à l' intégrité physique sanctionnées par la loi	4 819	15,8	1 631	5,3	8 576	28,1	2 759	9,0	11 526	37,8	1 199	3,9	30 510	100	
dont crimes	70	16,7	30	7,1	128	30,5	36	8,6	142	33,8	14	3,3	420	100	
dont délits	4 749	15,8	1 601	5,3	8 448	28,1	2 723	9,0	11 384	37,8	1 185	3,9	30 090	100	
Atteintes à la liberté individuelle sanctionnées	2 721	16,9	2 007	12,5	6 148	38,2	1 138	7,1	3 636	22,6	424	2,6	16 074	100	

Diplôme universitaire (II)	A 1/4-6 et apparenté (par exemple poste de chef d'unité, de chef adjoint d'unité, de chef de section, de chef d'organismes subordonnés relativement importants)	30,3	31,3	32,7	33,6	34,9
Certificat de fin d'enseignement secondaire de deuxième cycle	A 2/5-8 et apparenté (par exemple poste de chef de section, de chef de petits et moyens organismes subordonnés, de responsable à des niveaux relativement élevés)	25,0	25,6	26,2	26,6	27,7
Formation professionnelle intermédiaire	A 3/5-8 et apparenté (par exemple poste de responsable à des niveaux relativement élevés)	30,5	30,8	31,4	31,9	33,2

Source : Fonction publique fédérale autrichienne 2012 (en allemand).

Tableau 3 Représentation politique des femmes et des hommes: Gouvernement fédéral, Parlement (Conseil national), province fédérale, gouvernement de la province fédérale

Gouvernement fédéral	Parlement (Conseil national)														
Sexe	En valeur absolue	% Sexe	SPÖ %	ÖVP %	Verts %	FPÖ %	BZÖ %					Total			
Homme	12	67													
dont ministres	8	57													
Femmes	6	33	Femmes	20	35	13	25	10	50	6	18	3	14	52	28
dont ministres	6	43	Hommes	37	65	38	75	10	50	28	82	18	86	131	72
Total	18	100	Total	57	100	51	100	20	100	34	100	21	100	183	100

Dernière actualisation: septembre 2012.

Gouvernement de la province fédérale du Burgenland	Parlement de la province fédérale du Burgenland														
Sexe	En valeur absolue	% Sexe	SPÖ %	ÖVP %	Verts %	FPÖ %	LBL %					Total			
Femmes	2	29	Femmes	5	26	1	8	0	0	1	50	0	0	7	19
Hommes	5	71	Hommes	14	74	12	92	1	100	1	50	1	100	29	81
Total	7	100	Total	19	100	13	100	1	100	2	100	1	100	36	100

Dernière actualisation: septembre 2012.

Parlement de la province fédérale de Carinthie	Parlement de la province fédérale de Carinthie													
Sexe	En valeur absolue	% Sexe	SPÖ %	ÖVP %	Verts %	Fre* %					Total			
Femmes	1	14	Femmes	2	18	2	33	1	50	3	18	8	22	
Hommes	6	86	Hommes	9	82	4	67	1	50	14	82	28	78	
Total	7	100	Total	11	100	6	100	2	100	17	100	36	100	

* Parti de la liberté. Dernière actualisation: septembre 2012.

Parlement de la province fédérale de Basse-Autriche	Parlement de la province fédérale de Basse-Autriche													
Sexe	En valeur absolue	% Sexe	SPÖ %	ÖVP %	Verts %	FPÖ %					Total			
Femmes	4	44	Femmes	3	20	4	13	3	75	0	0	10	18	
Hommes	5	56	Hommes	12	80	27	87	1	25	6	100	46	82	
Total	9	100	Total	15	100	31	100	4	100	6	100	56	100	

Dernière actualisation: septembre 2012.

Gouvernement de la province fédérale de Haute-Autriche	Parlement de la province fédérale de Haute-Autriche													
Sexe	En valeur absolue	% Sexe	SPÖ %	ÖVP %	Verts %	FPÖ %					Total			
Femmes	1	11	Femmes	7	50	11	39	3	60	3	33	24	43	
Hommes	8	89	Hommes	7	50	17	61	2	40	6	67	32	57	
Total	9	100	Total	14	100	28	100	5	100	9	100	56	100	

Dernière actualisation: septembre 2012.

Gouvernement de la province fédérale de Salzbourg	Parlement de la province fédérale de Salzbourg													
Sexe	En valeur absolue	% Sexe	SPÖ %	ÖVP %	Verts %	FPÖ %					Total			
Femmes	3	43	Femmes	7	47	5	36	1	50	1	20	14	39	
Hommes	4	57	Hommes	8	53	9	64	1	50	4	80	22	61	
Total	7	100	Total	15	100	14	100	2	100	5	100	36	100	

Dernière actualisation: septembre 2012 .

<i>Gouvernement de la province fédérale de Styrie</i>	<i>Parlement de la province fédérale de Styrie</i>		<i>% Sexe</i>	<i>SPÖ %</i>	<i>ÖVP %</i>	<i>KPÖ %</i>	<i>FPÖ %</i>	<i>Verts %</i>	<i>Total</i>					
<i>Sexe</i>	<i>En valeur absolue</i>													
Femmes	3	33 Femmes	7	30	7	32	1	50	0	0	2	67	17	30
Hommes	6	67 Hommes	16	70	15	68	1	50	6	100	1	33	39	70
Total	9	100 Total	23	100	22	100	2	100	6	100	3	100	56	100

Dernière actualisation: septembre 2012 .

<i>Gouvernement de la province fédérale du Tyrol</i>	<i>Parlement de la province fédérale du Tyrol</i>		<i>% Sexe</i>	<i>SPÖ %</i>	<i>ÖVP %</i>	<i>Verts %</i>	<i>FPÖ %</i>	<i>FRITZ %</i>	<i>TIROL %</i>	<i>o.Z* %</i>	<i>Total</i>							
<i>Sexe</i>	<i>En valeur absolue</i>																	
Femmes	2	25 Femmes	3	60	4	25	2	50	0	0	1	20	0	0	0	10	28	
Hommes	6	75 Hommes	2	40	12	75	2	50	3	100	4	80	2	100	1	100	26	72
Total	8	100 Total	5	100	16	100	4	100	3	100	5	100	2	100	1	100	36	100

* Sans affiliation.

Dernière actualisation: septembre 2012.

<i>Gouvernement de la province fédérale du Vorarlberg</i>	<i>Parlement de la province fédérale du Vorarlberg</i>		<i>% Sexe</i>	<i>SPÖ %</i>	<i>ÖVP %</i>	<i>Verts %</i>	<i>F* %</i>	<i>Total</i>				
<i>Sexe</i>	<i>En valeur absolue</i>											
Femmes	2	29 Femmes	2	67	7	35	2	50	2	22	13	36
Hommes	5	71 Hommes	1	33	13	65	2	50	7	78	23	64
Total	7	100 Total	3	100	20	100	4	100	9	100	36	100

* Parti de la liberté. Dernière actualisation: septembre 2012.

<i>Gouvernement de la province fédérale de Vienne</i>	<i>Parlement de la province fédérale de Vienne</i>		<i>% Sexe</i>	<i>SPÖ %</i>	<i>ÖVP %</i>	<i>Ver %</i>	<i>FPÖ %</i>	<i>o.Z* %</i>	<i>Total</i>					
<i>Sexe</i>	<i>En valeur absolue</i>													
Femmes	6	46 Femmes	21	43	5	42	4	36	4	15	0	0	34	34
Hommes	7	54 Hommes	28	57	7	58	7	64	23	85	1	100	66	66
Total	13	100 Total	49	100	12	100	11	100	27	100	1	100	100	100

* Sans affiliation. Dernière actualisation: septembre 2012.

Source : Internet: www.austria.gv.at , ainsi que le site Internet de la province fédérale de Vienne.

Tableau 4

Personnel – Équivalent plein temps Rapport sur le capital intellectuel, indicateur 1.A.1 – Étude d'ensemble

<i>Total</i>	<i>2011 (état des données au 31 décembre 2011)</i>		<i>2010 (état des données au 31 décembre 2010)</i>		<i>2009 (état des données au 31 décembre 2009)</i>	
	<i>Femmes</i>	<i>Femmes en %</i>	<i>Total</i>	<i>Femmes</i>	<i>Femmes en %</i>	<i>Total</i>
Total du personnel universitaire scientifique et artistique	20 394,0	7 259,9	35,6	20 147,5	7 088,1	35,2
Professeurs d'université	2 236,4	460,9	20,6	2 163,9	424,4	19,6
Personnel scientifique et artistique (membres)	18 157,7	6 799,0	37,4	17 983,6	6 663,7	37,1
Dont membres du personnel habilités à diriger des recherches	2 603,1	543,0	20,9	2 744,7	560,9	20,4
Dont professeurs associés (convention collective)	152,0	29,5	19,4	81,8	16,1	19,7
Dont professeurs assistants (convention collective)	467,1	150,1	32,1	272,9	84,4	30,9
Dont professionnels de la recherche et du développement financés par des tiers	5 867,8	2 168,7	37,0	5 826,7	2 141,9	36,8
Total du personnel universitaire non enseignant	13 881,5	8 421,7	60,7	13 770,3	8 313,9	60,4
Dont personnel non enseignant travail						

lant dans la recherche et le développement financés par des tiers	1 282,8	816,4	63,6	1 498,0	1 009,0	67,4			
Dont médecins suivant une formation spécialisée	960,6	485,0	50,5	994,8	484,3	48,7	948,1	461,7	48,7
Dont médecins ayant uniquement des responsabilités dans les hôpitaux publics	63,3	37,3	58,9	50,0	31,0	62,0	54,8	35,8	65,3
Dont personnel soignant ayant uniquement des responsabilités dans les hôpitaux publics	478,8	402,2	84,0	373,6	321,0	85,9	471,9	403,4	85,5
Total	34 275,6	15 681,7	45,8	33 917,8	15 402,1	45,4	33 715,1	15 292,1	45,4

2008 (état des données au 31 décembre 2008) 2007 (état des données au 31 décembre 2007)

<i>Total</i>	<i>Femmes</i>	<i>Femmes en %</i>	<i>Total Femmes</i>	<i>Femmes en %</i>
Total du personnel universitaire scientifique et artistique	20 714,1	7 488,3	36,2	19 783,2 6 937,0 35,1
Professeurs d'université	2 102,8	352,9	16,8	2 084,4 333,1 16,0
Personnel scientifique et artistique (membres)	18 611,3	7 135,4	38,3	17 698,7 6 603,8 37,3
Dont membres du personnel habilités à diriger des recherches	3 160,3	622,0	19,7	3 122,9 590,9 18,9
Dont professeurs associés (convention collective)				
Dont professeurs assistants (convention collective)				
Dont professionnels de la recherche et du développement financés par des tiers	6 711,2	2 884,9	43,0	6 129,0 2 591,6 42,3
Total du personnel universitaire non enseignant	11 983,9	7 225,1	60,3	11 870,0 7 093,0 59,8
Dont personnel non enseignant travaillant dans la recherche et le développement financés par des tiers				
Dont médecins suivant une formation spécialisée	933,1	450,0	48,2	838,5 395,3 47,1
Dont médecins ayant uniquement des responsabilités dans les hôpitaux publics	0,2		0,0	0,2 0,0
Dont personnel soignant ayant uniquement des responsabilités dans les hôpitaux publics	381,3	332,3	87,1	371,4 324,1 87,3
Total	32 697,9	14 713,4	45,0	31 653,3 14 030,0 44,3

Tableau 5

Personnel – Individus Rapport sur le capital intellectuel, indicateur 1.A.1 – Étude d'ensemble

<i>Total</i>	2011 (état des données au 31 décembre 2011)		2010 (état des données au 31 décembre 2010)		2009 (état des données au 31 décembre 2009)	
	<i>Femmes</i>	<i>Femmes en %</i>	<i>Total</i>	<i>Femmes</i>	<i>Femmes en %</i>	<i>Total</i>
Total du personnel universitaire scientifique et artistique	34 765	13 482	38,8	34 110	13 024	38,2
Professeurs d'université	2 309	476	20,6	2 232	438	19,6
Personnel scientifique et artistique (membres)	32 552	13 026	40,0	31 964	12 599	39,4
Dont membres du personnel habilités à diriger des recherches	2 661	567	21,3	2 817	590	20,9
Dont professeurs associés (convention collective)	156	31	19,9	85	17	20,0
Dont professeurs assistants (convention collective)	477	156	32,7	284	91	32,0
Dont professionnels de la recherche et du développement financés par des tiers	8 092	3 140	38,8	7 948	3 079	38,7
Total du personnel universitaire non enseignant	17 620	10 840	61,5	17 434	10 676	61,2
Dont personnel non enseignant travaillant dans la recherche et le développement financés par des tiers	1 988	1 238	62,3	2 179	1 423	65,3
Dont médecins suivant une formation spécialisée	990	506	51,1	1 018	501	49,2
Dont médecins ayant uniquement des responsabilités dans les hôpitaux publics	67	40	59,7	54	34	63,0
Dont personnel soignant ayant uniquement des responsabilités dans les hôpitaux publics	553	474	85,7	435	379	87,1
Total	51 974	24 153	46,5	51 138	23 522	46,0

Total	2008 (état des données au 31 décembre 2008)		2007 (état des données au 31 décembre 2007)	
	Femmes	Femmes en %	Total Femmes	Femmes en %
Total du personnel universitaire scientifique et artistique	33 608	13 066	38,9	32 165 12 241 38,1
Professeurs d'université	2 192	369	16,8	2 210 349 15,8
Personnel scientifique et artistique (membres)	31 521	12 716	40,3	30 059 11 907 39,6
Dont membres du personnel habilités à diriger des recherches	3 224	650	20,2	3 181 612 19,2
Dont professeurs associés (convention collective)				
Dont professeurs assistants (convention collective)				
Dont professionnels de la recherche et du développement financés par des tiers	8 846	3 944	44,6	7 906 3 473 43,9
Total du personnel universitaire non enseignant	14 559	8 939	61,4	14 335 8 682 60,6
Dont personnel non enseignant travaillant dans la recherche et le développement financés par des tiers				
Dont médecins suivant une formation spécialisée	942	456	48,4	847 401 47,3
Dont médecins ayant uniquement des responsabilités dans les hôpitaux publics	1		0,0	1 0 0,0
Dont personnel soignant ayant uniquement des responsabilités dans les hôpitaux publics	428	377	88	419 369 88,1
Total	33 608	13 066	38,9	45 725 20 660 45,2

Tableau 6

Personnel – Individus Rapport sur le capital intellectuel, indicateur 1.A.1 – Étude d'ensemble

Total	Semestre d'hiver 2011 (état des données au 31 décembre 2011)		Semestre d'hiver 2010 (état des données au 31 décembre 2010)		Semestre d'hiver 2009 (état des données au 31 décembre 2009)	
	Femmes	Femmes en %	Total	Femmes	Femmes en %	Total
Recteur	21	4	19,0	22	1	4,5
Vice-Recteur	71	34	47,9	73	29	39,7
Président du Conseil consultatif («Se nat e»)	22	6	27,3	21	6	28,6
Poste d'administrateur chargé des questions relatives aux études	50	7	14,0	49	8	16,3
Poste de chef d'une unité administrative ayant des responsabilités en matière de recherche et d'enseignement ou des responsabilités concernant la promotion et l'évaluation des arts et de l'enseignement	1 019	200	19,6	948	163	17,2
Poste de chef d'une unité administrative ayant des fonctions administratives	527	223	42,3	478	228	47,7

Total	Semestre d'hiver 2008 (état des données au 31 décembre 2008)		Semestre d'hiver 2007 (état des données au 31 décembre 2007)	
	Femmes	Femmes en %	Total Femmes	Femmes en %
Recteur	20	1	5,0	21 1 4,8
Vice-Recteur	70	23	32,9	65 19 29,2
Président du Conseil consultatif («Se nat e»)	23	5	21,7	18 3 16,7
Poste d'administrateur chargé des questions relatives aux études	46	5	10,9	59 14 23,7
Poste de chef d'une unité administrative ayant des responsabilités en matière de recherche et d'enseignement ou des responsabilités concernant la promotion et l'évaluation des arts et de l'enseignement	936	136	14,5	994 148 14,9
Poste de chef d'une unité administrative ayant des fonctions administratives	410	186	45,4	341 137 40,2