



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

Distr. générale
15 mai 2017
Français
Original : anglais

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

**Examen des rapports présentés par les États parties
en application de l'article 18 de la Convention**

Neuvième rapport périodique des États parties attendu en 2017

Autriche*

[Date de réception : 4 avril 2017]

Note : Le présent document est publié en anglais, espagnol et français seulement.

* Le présent document n'a pas fait l'objet d'une relecture sur le fond par les services d'édition.



Table des matières

	<i>Page</i>
Liste des abréviations	4
Introduction	5
I. Mise en œuvre des recommandations faisant suite aux septième/huitième rapport de l'Autriche	5
Réponse aux observations formulées au paragraphe 7 – Parlement	5
Réponse aux observations formulées aux paragraphes 8 et 9 – Réserves.....	5
Réponse aux observations formulées aux paragraphes 10 à 13 – Cadre constitutionnel et application de la Convention	6
Réponse aux observations formulées aux paragraphes 14 à 19 – Mécanismes nationaux de promotion de la femme	7
Réponse aux observations formulées aux paragraphes 20 et 21 – Mesures temporaires spéciales	9
Réponse aux observations formulées aux paragraphes 22 et 23 – Stéréotypes sexistes.....	11
Réponse aux observations formulées aux paragraphes 24 et 27 – Violences faites aux femmes	16
Réponse aux observations formulées aux paragraphes 28 et 29 – Traite et exploitation de la prostitution	21
Réponse aux observations formulées aux paragraphes 30 et 31 – Participation à la vie politique et à la vie publique	21
Réponse aux observations formulées aux paragraphes 32 et 33 – Éducation	22
Réponse aux observations formulées aux paragraphes 34 à 37 – Emploi et autonomisation économique	25
Réponse aux observations formulées aux paragraphes 38 et 39 – Santé	29
Réponse aux observations formulées aux paragraphes 40 et 41 – Femmes rurales	29
Réponse aux observations formulées aux paragraphes 42 à 47 – Groupes de femmes défavorisées	30
Réponse aux observations formulées aux paragraphes 48 et 49 – Femmes handicapées	32
Réponse aux observations formulées aux paragraphes 50 et 51 – Mariage et vie de famille	33
Réponse aux observations formulées aux paragraphes 52 et 53 – Conséquences socioéconomiques du divorce	33
Réponse aux observations formulées au paragraphe 54 – Déclaration et Programme d'action de Beijing	34
Réponse aux observations formulées au paragraphe 55 – Objectifs du Millénaire pour le développement	3
Réponse aux observations formulées au paragraphe 56 – Diffusion et mise en œuvre	34
Réponse aux observations formulées au paragraphe 57 – Suivi des observations finales.....	35
II. Application de la Convention	35
Article 2 – Mesures visant à éliminer la discrimination.....	35
Article 3 – Assurer et promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.....	37
Article 4 – Mesures temporaires spéciales.....	38
Article 5 – Modification des schémas socioculturels/stéréotypes sexistes	38

Article 6 – Traite des femmes et exploitation de la prostitution.....	38
Article 7 – Participation à la vie publique et à la politique	40
Article 8 – Participation au niveau international	40
Article 10 – Éducation.....	41
Article 11 – Emploi	41
Article 12 – Soins de santé et santé en matière de procréation	42
Article 13 – Vie sociale, indépendance financière, sports et culture	43
Article 14 – Femmes en zones rurales et participation au développement rural.....	45
Article 16 – Mariage et apports familiaux	45

Liste des abréviations

AMS	Service public de l'emploi
B-GIBG	Loi fédérale relative à l'égalité de traitement
BVG	Loi constitutionnelle fédérale
GAW	Bureau du Médiateur pour l'égalité de traitement
GIBG	Loi relative à l'égalité de traitement
GBK/GAW	Loi fédérale sur la Commission pour l'égalité de traitement et au Bureau du Médiateur pour l'égalité de traitement
StPO	Code de procédure pénale
StGB	Code pénal
ONU	Organisation des Nations Unies
BGBI.	Journal officiel fédéral

Introduction

1. L'Autriche a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en 1982. Ce neuvième rapport fait le point sur les suites données au rapport unique valant septième et huitième rapports périodiques sur la Convention. Le Ministère fédéral de la santé et des femmes en a assuré la coordination et les administrations fédérales et provinciales ont participé à son établissement.
2. La première partie du rapport est principalement consacrée à la mise en œuvre des recommandations formulées par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans ses observations finales. La seconde partie porte sur l'application des différentes dispositions de la Convention. L'annexe contient des données statistiques.
3. Conformément aux prescriptions relatives aux rapports présentés par les États à la Division des traités relatifs aux droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies, le rapport périodique ne dépasse pas le nombre de mots imparti.

I. Mise en œuvre des recommandations faisant suite au septième/huitième rapport de l'Autriche

Réponse aux observations formulées au paragraphe 7 – Parlement

4. > Voir la réponse aux observations figurant au paragraphe 56.
5. Les observations finales du Comité ont été traduites en allemand dès leur réception. Elles ont été publiées dans une brochure et mises en ligne.
6. En septembre 2013, le Ministre fédéral de la condition féminine a, dans un courrier adressé personnellement à tous les membres du Gouvernement fédéral, aux gouverneurs des provinces, aux présidents du Conseil national, du Conseil fédéral et des parlements provinciaux, ainsi qu'à tous les membres de la Commission parlementaire pour l'égalité de traitement et aux dirigeants des organisations syndicales et patronales, fait état des observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, soulignant également qu'il incombait à chaque responsable politique de contribuer à la mise en œuvre des recommandations du Comité. Des copies de la brochure susmentionnée ont été jointes à ce courrier.

Réponses aux observations formulées aux paragraphes 8 et 9 – Réserves

7. La réglementation régissant les interdictions et restrictions d'emploi des femmes¹ comporte des dispositions spéciales pour les travailleuses. L'examen de ce texte a montré qu'il pouvait être abrogé, dans la mesure où le cadre juridique existant offre une protection suffisante aux personnes concernées.
8. Le document contenant le retrait de la réserve a été soumis au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies le 10 juin 2015². L'abrogation de la réglementation a pris effet le 1^{er} septembre 2015³.

¹ BGBl. n° 696/1976.

² BGBl. III n° 82/2015.

³ BGBl. II n° 230/2015.

Réponses aux observations formulées aux paragraphes 10 à 13 – Cadre constitutionnel et application de la Convention

Évaluation des outils permettant d'assurer le respect de l'égalité de traitement

9. Dans le cadre du programme du Gouvernement autrichien en cours d'exécution, il a été procédé, en 2016, à une évaluation des outils permettant d'assurer le respect de l'égalité de traitement. Il s'agissait principalement de déterminer l'efficacité des dispositions et outils que comportent la loi relative à l'égalité de traitement et la loi fédérale sur la Commission pour l'égalité de traitement et le Bureau du Médiateur pour l'égalité de traitement. Des experts de plusieurs organismes et parties prenantes ont été associés à cet exercice. Leurs déclarations et conclusions ont été réunies dans un rapport final qui peut être consulté en ligne.

Procédure devant la Commission pour l'égalité de traitement

10. > Voir la réponse aux observations relatives aux articles 2 et 3, tableau 17.

11. La procédure devant la Commission pour l'égalité de traitement est gratuite et ne nécessite pas l'intervention d'un avocat. Ceux qui souhaitent la saisir ne courent donc aucun risque sur le plan financier. Les autres avantages du dispositif résident dans la facilité d'accès et la participation des partenaires sociaux.

12. Les modifications récemment apportées à la loi relative à l'égalité de traitement et à la loi fédérale sur la Commission pour l'égalité de traitement et le Bureau du Médiateur pour l'égalité de traitement ont cherché à améliorer plus encore les règles de procédure de la Commission. Les subdivisions de cette dernière ont été réduites, sa fonction d'arbitrage renforcée et sa procédure d'interrogatoire simplifiée afin de raccourcir et d'alléger le dispositif⁴.

Désignation des membres du Bureau du Médiateur pour l'égalité de traitement

13. > Voir la réponse aux observations figurant aux paragraphes 20 et 21, 42 et 43 et celle relative aux articles 11 et 13, tableau 18.

14. Le Bureau du Médiateur pour l'égalité de traitement dispense gratuitement des informations et conseils très complets à ceux qui s'estiment victimes d'une discrimination dans le secteur privé. Il fait également office d'organisme national de lutte contre les discriminations⁵. Durant la période considérée, il a été désigné comme un organisme autonome et indépendant au sein de la Chancellerie fédérale. Il dispose d'un office central et de quatre antennes régionales. Contrairement à l'office central de Vienne, les quatre antennes régionales ne s'occupent pour l'heure que des questions d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail.

15. En Autriche, conformément aux dispositions constitutionnelles, la législation relative à l'égalité de traitement comporte deux volets : l'un est consacré à la fonction publique et au secteur privé, l'autre porte sur les domaines de responsabilité aux niveaux fédéral et provincial. Lors d'une première consultation, le Médiateur tente de clarifier la situation et d'orienter les intéressés vers le service compétent pour traiter leur dossier.

Mécanismes institutionnels de coordination

16. Depuis 2000, le Groupe de travail interministériel chargé de l'intégration d'une démarche antisexiste et de l'allocation de fonds à cet effet appuie, au niveau de l'Administration fédérale, les processus qui visent à intégrer la problématique hommes-femmes et à inscrire la budgétisation dans une perspective de genre.

⁴ BGBl. I n° 107/2013.

⁵ Conformément à l'article 20 de la Directive 2006/54/CE et à l'article 11 de la Directive 2004/113/CE.

17. Afin de coordonner les activités menées au niveau fédéral et provincial en vue de favoriser l'égalité des sexes et les droits des femmes, l'Autriche organise chaque année un dialogue régional, une conférence à l'intention des responsables régionaux des départements ministériels chargés de la condition féminine ainsi qu'une réunion des services de lutte contre la discrimination. En outre, les personnes chargées, au sein des ministères fédéraux et des administrations provinciales, de coordonner les questions relatives aux droits de l'homme se retrouvent régulièrement. Comme le prévoit la loi relative à l'égalité de traitement, un échange de vues a lieu chaque année avec les organisations non gouvernementales qui luttent contre la discrimination et cherchent à promouvoir le principe de l'égalité de traitement⁶. Cet échange porte généralement sur les difficultés du moment. La dernière en date a ainsi abordé la question de la discrimination et de la haine sur Internet.

18. Lors de la procédure d'évaluation des outils destinés à assurer l'égalité de traitement, certains participants ont proposé la constitution d'un comité d'experts temporaire afin de clarifier les responsabilités. Par ailleurs, les plateformes de communication existantes devraient être plus largement utilisées pour éclairer les questions de responsabilités et compétences.

Discrimination multiple

19. L'expression *discrimination multiple* est un vocable actuellement utilisé dans le contexte des conséquences juridiques. En présence d'une situation de discrimination multiple, il doit en être tenu compte dans l'évaluation des indemnisations du préjudice personnel⁷. Cette expression, dont la formulation est très ouverte, laisse une certaine liberté d'interprétation aux praticiens du droit, ce qui signifie que toutes les formes de discrimination multiple sont couvertes. Toutefois, son application juridique semble poser problème en ce qu'elle n'est pas mise en avant dans la loi relative à l'égalité de traitement. Lors du processus d'évaluation précité, certains experts ont proposé d'inclure une disposition précisant les différentes formes de discrimination multiple.

Indemnisation suffisante

20. Dans certains cas, l'indemnisation que prévoit la loi relative à l'égalité de traitement est plafonnée; dans d'autres, elle ne l'est pas.

Nivellement par le haut

21. La discrimination fondée sur le sexe est interdite pour ce qui concerne l'accès aux biens et services; elle ne l'est pas, en revanche, dans les domaines de l'éducation et de la protection sociale, où la protection contre la discrimination ne vaut qu'à raison de l'appartenance ethnique. En dehors du milieu du travail, il n'existe aucune protection contre la discrimination exercée pour d'autres motifs. Jusqu'ici, aucun accord politique n'a pu être trouvé pour adapter les dispositions relatives à la protection contre la discrimination en dehors de l'emploi.

Réponses aux observations formulées aux paragraphes 14 à 19 – Mécanismes nationaux de promotion de la femme

Budget et subventions

22. Depuis le 1^{er} janvier 2009, l'égalité de fait entre les hommes et les femmes dans les budgets publics constitue un objectif inscrit dans la Constitution fédérale⁸. Cette exigence a été intégrée dans le budget fédéral à compter du 1^{er} janvier 2013, dans le cadre de la gestion financière axée sur les résultats mise en place par l'Autriche⁹. Tous les ministères et organes

⁶ GIBG, par. 62a.

⁷ GIBG, par. 12 (13).

⁸ BVG, art. 13 (3).

⁹ BVG, art. 51 (8).

fédéraux (Parlement, Cour constitutionnelle, etc.) sont tenus de définir, dans leur budget annuel, jusqu'à cinq objectifs axés sur les résultats. L'un d'entre eux doit être lié à l'égalité des sexes. Des indicateurs appropriés doivent être définis pour évaluer les résultats. De ce fait, la budgétisation sensible à la problématique hommes-femmes devient un instrument de politique financière qui contribue à la stratégie d'égalité des sexes.

23. Le budget alloué au Ministre de la condition féminine et de l'égalité n'a pas évolué depuis 2011. Environ 60 % des ressources sont affectées à des projets en faveur des femmes. Le reste sert principalement à financer des centres de protection contre la violence et des centres d'intervention.

24. Le développement et la sécurité financière des services de conseil et de soutien destinés aux femmes occupent également une place importante. Les subventions annuelles dont ils bénéficient ont augmenté d'environ 10 %, passant de 5,4 millions d'euros en 2011 à 5,9 millions en 2013. Cette enveloppe est demeurée inchangée entre 2014 et 2016. Quarante-vingt-dix pour cent de ces ressources sont utilisées pour maintenir, améliorer et étoffer les multiples services de conseil et de consultation destinés aux femmes et aux filles. Depuis 2011, 13 nouveaux centres de services agréés qui s'adressent plus spécialement aux femmes ont vu le jour. Environ 10 % des ressources budgétaires vont à des projets axés sur les femmes. L'objectif est essentiellement de mieux faire prendre conscience du problème de l'égalité des sexes et de favoriser l'émergence de nouvelles potentialités et possibilités de développement pour les femmes.

25. Avec le concours d'autres autorités fédérales, provinciales et municipales, le Ministre de la condition féminine finance chaque année quelque 130 centres de consultation destinés aux femmes et aux filles dans toute l'Autriche. Ces centres reçoivent environ 90 000 femmes et filles chaque année. Des fonds sont également alloués à six services d'assistance téléphonique, à un service de conseil en ligne ainsi qu'à des refuges et foyers d'hébergement d'urgence qui leur sont destinés. Les centres de services et l'assistance téléphonique destinés aux femmes passent des accords-cadres pluriannuels et se voient attribuer un financement de base de 50 000 euros par an, auxquels s'ajoutent 10 000 euros pour chaque bureau affilié officiellement reconnu.

Désignation des membres du Bureau du Médiateur

26. Le Bureau du Médiateur est composé de trois membres qui en assurent tour à tour la présidence. Ces trois membres sont désignés par les trois partis ayant le plus grand nombre de sièges au Conseil national, lequel procède ensuite à leur élection. Cette procédure confère au dispositif sa nécessaire légitimité démocratique, caractéristique essentielle d'une démocratie parlementaire. Les membres du Bureau du Médiateur agissent en toute indépendance et ne peuvent être suspendus de leurs fonctions, transférés ni révoqués avant la fin de leur mandat de six ans. Ledit mandat est renouvelable une seule fois.

Plan d'action national relatif aux droits de l'homme

27. L'un des objectifs du programme du Gouvernement fédéral autrichien pour la période 2013-2018 était d'élaborer et de mettre en œuvre un Plan d'action national relatif aux droits de l'homme qui serve de cadre commun pour les divers plans d'action sectoriels déployés dans le domaine des droits de l'homme en Autriche, et permette de déterminer quelles sont les lacunes en la matière et d'y remédier. Il englobe des mesures destinées à promouvoir les droits des femmes en matière d'égalité des sexes ainsi que le droit à un niveau de vie suffisant. Toutefois, le Plan d'action national relatif aux droits de l'homme n'incorpore ni ne modifie aucune mesure portant sur des domaines d'intervention propres aux droits de l'homme qui serait déjà inscrite dans des plans d'action sectoriels, tels que l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail, la lutte contre les violences faites aux femmes et la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité. Le Plan d'action national repose sur un processus de consultation entre les organismes publics, la société civile et le grand public.

Réponses aux observations formulées aux paragraphes 20 et 21 – Mesures temporaires spéciales

Femmes occupant des postes de direction et de décision dans le secteur privé

28. > Voir le tableau 8.

29. Selon une étude annuelle réalisée par la Chambre du travail auprès des 200 entreprises les plus importantes, la représentation des femmes aux postes de direction et de décision dans le secteur privé progresse lentement. En 2011, 4,4 % des PDG et 10,3 % des membres des conseils de surveillance étaient des femmes. Ces chiffres sont passés respectivement à 7,2 et 17,7 % en janvier 2016.

30. Il n'existe aucune obligation légale de parité des sexes pour les postes de direction et de décision dans le secteur privé.

31. Le programme *Femmes d'avenir* prépare les candidates potentielles à des postes de direction au sein de leur entreprise à exercer des fonctions d'encadrement et à siéger dans les conseils de surveillance. Une base de données accessible au public et destinée aux femmes membres de conseils d'administration complète le programme. Quelque 460 femmes y sont actuellement enregistrées.

32. Afin de mieux sensibiliser les entreprises et les décideurs tels que les directeurs de ressources humaines et les chasseurs de tête, un projet cofinancé par l'Union européenne, intitulé *Women are top! To the top by innovative corporate cultures* (Femmes en tête! Toujours plus haut grâce à des cultures d'entreprise innovantes), a été mené à bien dans le but d'encourager l'émergence de cultures d'entreprise sensibles à la problématique hommes-femmes et de favoriser une meilleure représentation des femmes dans les conseils d'administration et aux postes de direction et de gestion. Les mesures prises par les entreprises autrichiennes qui se sont avérées concluantes ont été recensées et publiées. En outre, un outil de simulation en ligne baptisé *Choose your board* (Composez votre conseil) a été élaboré à des fins de formation et de réflexion. Cet outil, de même que les mesures susmentionnées en faveur de l'égalité, peuvent être consultés en ligne, gratuitement, à l'adresse suivante : www.frauenfuehren.at/english/. <https://undocs.org/fr/at/english> Conformément au paragraphe 8 de la loi relative à l'égalité de traitement, les entreprises privées peuvent recourir à des mesures visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Depuis 2015, le Bureau du Médiateur invite les employeurs à tirer parti de son savoir-faire pour intégrer l'égalité de traitement et l'égalité des sexes dans leur culture d'entreprise.

33. Les engagements pris de manière volontaire par des entreprises publiques ou assimilées devraient servir d'exemple au secteur privé. Compte tenu de la sous-représentation des femmes aux postes de direction, le Gouvernement a, le 14 mars 2011, instauré un quota précisant la proportion de femmes chargées de représenter l'État fédéral que doivent comprendre les conseils de surveillance des entreprises publiques ou assimilées dont il détient au moins 50 % du capital. Un dispositif vise à amener progressivement ce pourcentage à 35 % d'ici la fin 2018. Le quota est revu chaque année. Il est passé d'une moyenne de 26 % en 2011 à 38 % en 2015.

Mesures prises dans les provinces fédérales

34. En 2011, le Parlement du **Vorarlberg** a décidé de porter à 25 %, dans la mesure du possible, la proportion de femmes siégeant aux conseils de surveillance des entreprises dans lesquelles la province détient une participation majoritaire. Fin 2015, le niveau atteint – 19 % – était inférieur à l'objectif fixé. Le pourcentage de membres des conseils chargés de représenter les autorités provinciales s'établissait à 36 %.

35. En 2013, la province de **Styrie** a adopté une directive sur la participation des autorités provinciales dans les entreprises. La proportion de femmes siégeant aux conseils de surveillance pour le compte des autorités devrait passer à 35 % d'ici à la fin de 2018.

Présence des femmes à des postes de décision dans le domaine de l'éducation et des sciences et dans les milieux universitaires

36. > Voir le tableau 16.

37. Parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes scientifiques de direction, au sein des organismes scientifiques et parmi les jeunes entrant dans les catégories de personnel scientifique et artistique fait partie des objectifs de la gestion budgétaire axée sur les résultats mise en place par l'Autriche. L'une des priorités du Plan de développement des universités autrichiennes pour la période 2016-2021 est également de tendre à une représentation équilibrée des sexes dans les domaines de la recherche, de l'enseignement et de l'administration universitaire. Par ailleurs, l'égalité des sexes figure au nombre des six priorités de la feuille de route autrichienne pour l'établissement et le développement de l'Espace européen de la recherche. Cette feuille de route comporte des mesures visant à accroître la représentation des femmes dans tous les domaines et à tous les niveaux hiérarchiques.

38. La proportion minimale de femmes au sein des organes collégiaux universitaires est passée de 40 à 50 %, en application de l'amendement à la loi sur les universités voté en 2015¹⁰. Cette disposition s'applique principalement aux rectorats, sénats académiques et conseils universitaires, mais aussi aux commissions de nomination et d'habilitation ainsi qu'à celles en charge des plans d'études. En 2015, les femmes représentaient 48 % des membres des rectorats, 48,6 % des membres des conseils universitaires et 42 % des membres des sénats académiques.

39. En 2015, les femmes comptaient pour 46 % des personnels scientifiques et artistiques, mais seulement 26 % du corps enseignant. Il s'agit donc d'amplifier la représentation des femmes aux postes de direction dans les domaines scientifique et artistique. L'amendement de 2015 à la loi sur les universités a créé deux nouvelles catégories d'enseignants¹¹, ce qui accroît les chances des jeunes chercheurs qualifiés d'obtenir une chaire par le biais d'un poste menant à la titularisation. En outre, les universités publiques se sont fixé des objectifs ciblés pour augmenter la proportion d'enseignantes et de femmes occupant des postes menant à la titularisation. Ces derniers sont assortis de contrats permanents et présentent donc un grand attrait pour les jeunes scientifiques et artistes talentueux.

40. Les *Centres de compétences Laura Bassi* font partie d'un programme d'excellence qui encourage les femmes à accepter de prendre la direction de centres de recherche appliquée. Ces centres servent de passerelle entre le domaine des sciences et le secteur commercial.

41. Des aides publiques sont accordées aux organismes de recherche qui favorisent l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Participation des femmes à la vie politique

42. > Voir les tableaux 9 à 11.

43. À l'heure actuelle, 25 % des membres du Gouvernement fédéral (ministres et secrétaires d'État) sont des femmes. Entre 2011 et 2013, elles représentaient plus de 40 % des ministres autrichiens. Depuis les élections de 2015, 31 % des membres du Conseil national sont de sexe féminin, soit une augmentation de 3 % par rapport à la composition issue des élections de janvier 2011.

¹⁰ BGBl. I n° 21/2015.

¹¹ BGBl. I n° 131/2015.

44. La représentation des femmes au sein des gouvernements provinciaux atteint actuellement 33 %; elle a évolué différemment selon les provinces ces dernières années. Depuis 2011, la hausse de la proportion de femmes a été plus marquée dans les parlements provinciaux que dans les gouvernements, et s'établit aujourd'hui à 33,2 %. Seuls 7 % des maires sont des femmes.

45. Il n'existe pas d'obligation légale imposant un pourcentage minimal de femmes ou leur positionnement particulier sur la liste des candidats aux élections pour le Conseil national et les parlements provinciaux. Trois des six partis représentés au Conseil national se sont volontairement engagés à atteindre ou conserver une proportion minimale de femmes dans leurs rangs – 50 % pour l'un et 40 % pour les deux autres.

Mesures prises dans les provinces fédérales

46. Dans le souci de renforcer la représentation des femmes dans la vie politique, certaines provinces ont arrêté des quotas et défini, à des fins de budgétisation, des objectifs ciblés spécifiquement axés sur les résultats. Toutes les provinces ont organisé des séminaires de formation et mis en place des programmes de mentorat pour les femmes appelées à exercer des responsabilités politiques ou qui sont intéressées par la politique.

Réponses aux observations formulées aux paragraphes 22 et 23 – Stéréotypes sexistes

Réponse aux observations formulées au paragraphe 23a

Renforcer la contribution des pères à l'éducation des enfants et aux tâches ménagères.

47. La participation et la contribution des pères ont légèrement progressé grâce aux nouvelles dispositions relatives aux allocations familiales. Une réforme des législations encadrant ces prestations, entrée en vigueur le 1^{er} mars 2017, a modifié le système actuel. Auparavant, les assurés avaient le choix, pour les allocations familiales générales, entre quatre grandes options; désormais, le système repose sur un « compte allocations familiales », qui offrira plus de souplesse, de liberté de choix et d'équité. En outre, une prime sera proposée aux conjoints pour les inciter plus encore à participer à l'éducation des enfants et aux tâches ménagères. Les deux parents recevront chacun une somme forfaitaire de 500 euros s'ils perçoivent les allocations familiales pendant une durée globalement similaire – en d'autres termes, la durée de service de ces allocations doit être répartie entre les deux parents selon un ratio de 50/50 ou de 60/40.

48. Depuis 2011, les agents de la fonction publique fédérale qui deviennent pères ont droit à un *Baby-Monat*, congé parental non rémunéré qui peut être pris pendant quatre semaines au maximum après la naissance de l'enfant. Entre le début de 2011 et la fin de 2016, 1 927 pères ont profité de cette possibilité. Sept provinces ont mis en place des formules similaires.

49. Dans le secteur privé également, les pères ont droit, depuis le 1^{er} mars 2017, à un *Papa-Monat*, c'est-à-dire un mois de congé pour raison familiale. À la naissance de leur enfant, ils peuvent ainsi passer 28 à 31 jours chez eux, avec leur famille. Durant cette période, ils reçoivent une somme forfaitaire de 700 euros (prestation dont bénéficient aussi les partenaires de même sexe) et sont pleinement couverts par les régimes de pension et d'assurance maladie. Le congé pour raison familiale n'étant pas un droit conféré par la loi, il doit être approuvé par l'employeur.

50. En 2015, les instances ministérielles fédérales ont lancé, en coopération avec des instituts de recherche et les partenaires sociaux, un projet intitulé *Permettre aux hommes de concilier vie professionnelle et vie familiale*, qui a notamment pour but d'élaborer des stratégies en vue d'améliorer la vie en entreprise, l'idée étant de favoriser une répartition équitable des tâches liées à l'éducation des enfants et des travaux ménagers et de faire prendre conscience des effets positifs que peut avoir le partage des responsabilités sur l'exercice des tâches parentales. Un outil de calcul simple et gratuit, mis en ligne sur le site www.gleich-berechnet.gv.at en

novembre 2016, permet par ailleurs aux parents de chiffrer ce qu'une répartition équitable des tâches professionnelles et familiales peut apporter aux revenus communs d'un foyer.

Révision du système de congé parental et des dispositions relatives au travail à temps partiel pour les parents

51. Un amendement à la loi relative à la protection de la maternité et à la loi relative au congé de paternité¹² a fixé la durée légale dans laquelle doit se situer le temps de travail des parents employés à temps partiel et a allongé le délai qui leur est laissé pour informer l'employeur de leur intention de prendre un congé parental. Ces modifications ont pris effet le 1^{er} janvier 2016. Les parents qui travaillent à temps partiel doivent effectuer un nombre d'heures inférieur d'au moins 20 % au temps de travail hebdomadaire normal. Ils sont en outre tenus de travailler au moins 12 heures par semaine.

Action de sensibilisation visant à lutter contre les stéréotypes

52. Afin de lutter contre les stéréotypes sexistes, plusieurs projets, manifestations publiques et études ont été menés à bien. L'organisation *Gender Platform* a proposé une série d'ateliers subventionnés en 2011, 2012 et 2014. Leur objectif était de pointer du doigt les stéréotypes sexistes, d'inciter à une réflexion personnelle sur le sujet et d'instiller, au niveau de la scolarité et de l'enseignement, une approche plus soucieuse de l'égalité des sexes. Ces initiatives étaient ciblées sur des structures éducatives telles que les écoles, notamment les écoles maternelles.

53. Un colloque subventionné intitulé *Girls*boys*gender*AND* (Filles*garçons* genre*ET) a été consacré aux questions et problèmes qui se posent lorsque l'on travaille avec des filles et des garçons sous l'angle des disparités entre les sexes. Cette manifestation interdisciplinaire et ouverte à tous a fortement contribué à donner au travail effectué avec des enfants et des jeunes une dimension qui tienne compte de manière plus professionnelle des questions de genre.

Mesures prises dans les provinces fédérales

54. Concilier travail et vie familiale a été au centre des priorités du Ministère de la condition féminine de **Carinthie** en 2016. Un spot publicitaire destiné à être diffusé dans les salles de cinéma a été consacré à la répartition équitable des tâches ménagères et familiales, et une pièce de théâtre sur les rôles et les stéréotypes a été présentée dans les écoles.

55. Dans le **Vorarlberg**, un projet transfrontalier baptisé *À propos des rôles* a été monté afin de lutter contre les stéréotypes sexistes. D'autres initiatives, notamment une campagne d'affichage et une exposition itinérante, ont également cherché à encourager la réflexion sur les stéréotypes.

56. La **Basse-Autriche** s'est dotée en 2011 d'une charte baptisée *Conjuguer le rôle de parent et l'exercice d'une activité économique*, qui vise à promouvoir une culture d'entreprise propice à la conciliation de la vie professionnelle et familiale et au renforcement de la contribution des pères à l'éducation des enfants. À ce jour, près de 90 entreprises ont signé cette charte.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 23b

57. Aux termes de la révision des textes de loi régissant l'emploi des enseignants, intervenue à la suite des modifications apportées en 2013 au code de la fonction publique fédérale¹³, des compétences en matière d'égalité des sexes et de diversité sont exigées des futurs enseignants. En 2014, a été créée la première chaire autrichienne de pédagogie du genre dans un établissement universitaire de formation des enseignants. Un Centre fédéral de pédagogie et d'études relatives aux rapports sociaux entre les sexes offrant un large éventail de possibilités

¹² BGBl. I n° 149/2015.

¹³ BGBl. I n° 211/2013.

d'éducation et de formation a également vu le jour. En 2016, l'histoire des femmes et l'histoire du genre ont été intégrées dans les nouveaux programmes scolaires.

58. La loi qui encadre les administrations scolaires a fait de la gestion de l'égalité des sexes et de la diversité l'une de leurs missions essentielles. Un certain nombre d'outils d'auto-évaluation ont été conçus afin d'améliorer la qualité de la formation dans ce domaine. D'autre part, les écoles techniques ont mis sur pied un réseau de spécialistes de l'égalité des sexes et de la diversité qui organisent régulièrement des réunions et des séminaires. En 2015, le Prix des écoles autrichiennes a été décerné pour la première fois aux établissements scolaires qui ont intégré l'égalité des sexes et la lutte contre les stéréotypes sexistes leurs domaines d'action prioritaires.

59. Les manuels scolaires des établissements de l'enseignement élémentaire ont par ailleurs été passés au crible en 2012, l'examen portant plus particulièrement sur les stéréotypes sexistes. L'analyse a montré que des progrès avaient été accomplis en la matière. À l'avenir, les conclusions issues des études menées sur les questions d'égalité des sexes devraient être plus rapidement reprises dans les manuels scolaires. La mise en œuvre de ces conclusions a par ailleurs été discutée plus en profondeur lors de réunions avec les auteurs, les éditeurs et les relecteurs critiques de manuels scolaires.

60. Afin de lutter contre les stéréotypes sexistes dans l'enseignement supérieur, les universités autrichiennes ont, en 2016, constitué un groupe de travail qui a été principalement chargé d'améliorer les compétences du personnel des établissements de l'enseignement supérieur en matière d'égalité des sexes, de leur faire prendre conscience de la diversité des genres et de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

61. Des actions de sensibilisation ont également été organisées à l'intention des enseignants en dehors de l'environnement scolaire classique. En 2016, des experts externes ont ainsi tenu une série de séminaires sur l'égalité des sexes et la diversité des genres destinés aux enseignants des écoles militaires. Dans la foulée, le personnel de ces établissements a suivi une formation pour pouvoir prodiguer un enseignement tenant compte de ces questions.

Mesures prises dans les provinces fédérales

62. Un projet actuellement mené par les autorités provinciales du **Burgenland** envisage de créer une structure qui sera chargée de donner aux écoles maternelles et élémentaires des informations et une orientation sur les professions qui s'intéressent à la problématique hommes-femmes.

63. Dans le **Vorarlberg**, les enseignants ont pu participer à des ateliers de méthodologie. En outre, des lignes directrices concernant la prise en compte des questions de genre dans l'éducation et la formation des adultes ont été définies.

64. La province de **Basse-Autriche** a, en collaboration avec des instituts européens de recherche en matière d'égalité des sexes, œuvré à un projet étalé sur deux ans, baptisé *GenderStrat4Equality*, qui vise à mettre au point une norme européenne pour la formation à la prise en compte de la problématique hommes-femmes. Le *Curriculum Portfolio* (portefeuille de programmes) a été présenté lors d'une conférence internationale tenue en 2016.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 23c

66. > Voir les tableaux 12 à 15.

67. Bien que les stéréotypes sexistes soient encore très présents sur le marché du travail, l'Autriche a réalisé quelques avancées sur ce terrain. Ainsi, le nombre de femmes inscrites en apprentissage dans des métiers techniques a régulièrement progressé ces 10 dernières années. La proportion d'apprenties qui se destinent à la *métallurgie* par rapport au nombre total d'apprenties constitue ici un indicateur : de 1,9 % en 2013, il est passé à 2,9 % en 2015. Le

nombre d'apprenties qui ont opté pour l'*ingénierie électrique et électronique* a lui aussi augmenté : elles étaient 557 en 2015, contre 295 en 2005.

68. Plusieurs initiatives, projets et dispositifs de soutien destinés aux femmes et aux filles ont été déployés à l'échelle nationale et provinciale afin d'éliminer les obstacles qui entravent leur accès aux filières d'éducation, de formation et d'emploi dans les domaines des sciences naturelles et des technologies. De nombreuses initiatives sont présentées sur le site Internet *www.meine-technik.at*, qui donne des informations complètes au public ciblé, à savoir les femmes et les filles, ainsi qu'aux enseignants, entreprises et parents intéressés. Ce site est consulté par près de 4 600 personnes chaque mois et permet aujourd'hui d'obtenir gratuitement des informations sur 336 projets.

69. Les initiatives qui ont réussi à faire disparaître certains stéréotypes sexistes en matière de choix de carrière seront poursuivies et étendues. Ainsi, depuis 2006, une journée d'action baptisée *Girls' day* (Journée des filles) est organisée chaque année dans la fonction publique fédérale. Environ 2 500 filles ont participé à l'édition 2016. L'objectif recherché est ici d'amener les filles à s'intéresser davantage aux carrières technologiques et orientées vers l'avenir. En parallèle, la fonction publique fédérale a également mis sur pied, en 2015, une *Girls' day MINI* (Journée des petites filles), à l'occasion de laquelle près de 390 enfants de 23 écoles maternelles ont pu découvrir différentes sciences et technologies.

Mesures prises dans les provinces fédérales

70. En **Styrie**, le projet visant à *Inciter les enfants à l'enseignement technique supérieur* propose aux élèves des classes primaires d'acquérir des connaissances de base dans le domaine des techniques et des sciences naturelles.

71. Depuis 2013, la **Basse-Autriche** organise dans les établissements d'enseignement professionnel et les nouvelles écoles secondaires des *Rencontres technologiques* qui ont pour but d'aider les filles à faire le bon choix de carrière. Elles peuvent ainsi être mises en relation avec des entreprises régionales qui pourraient être leurs futurs employeurs.

72. Dans la province du **Vorarlberg**, des efforts accrus ont été faits pour inciter de jeunes hommes à choisir la profession d'enseignant en maternelle. Des *Boys' day* (Journées des garçons) ont été organisées et les possibilités offertes à ceux qui effectuent un service de remplacement (travaux d'intérêt général en lieu et place du service militaire) de travailler dans des écoles maternelles ont été multipliées.

73. Le **Burgenland** a accueilli un salon étudiant consacré aux filières d'éducation et de formation qui a été pensé dans l'optique d'attirer plus de filles vers les professions techniques et davantage de garçons vers les métiers à caractère social.

74. Un programme de tutorat a été mis sur pied en **Haute-Autriche**, en vue de préparer les étudiantes aux professions et/ou études universitaires dans le domaine des technologies et de l'ingénierie, de façon à leur permettre d'exercer directement un métier dans ces disciplines après l'obtention du diplôme de l'enseignement technique supérieur.

75. Depuis 2002, la ville de **Vienne** organise chaque année une *Journée des filles* pour encourager les jeunes filles âgées de 11 à 16 ans à se diriger vers des carrières dans les domaines de la technologie, de l'ingénierie et des sciences naturelles. Quelque 3 000 filles et 160 entreprises ont participé à chacune de ces journées ces deux dernières années.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 23d

76. En 2013, est entrée en vigueur la loi fédérale relative aux interventions et traitements à visée esthétique¹⁴. Principalement destiné à préserver la santé et l'intégrité physique des femmes, ce texte devrait offrir une meilleure protection contre les complications et effets

¹⁴ BGBl. I n° 80/2012.

indésirables qui peuvent survenir pendant et après des interventions chirurgicales et traitements à visée esthétique sans indication médicale.

Mesures prises dans les provinces fédérales

77. Toutes les provinces possèdent des services de conseil et d'information, dont certains sont spécialisés dans les troubles de l'alimentation. Il existe également, dans tout le territoire, des hôpitaux de jour, des services de consultation externes, des services ambulatoires et des unités de vie commune. Le **Burgenland**, la **Basse-Autriche**, **Salzbourg** et **Vienne** proposent, outre les services susmentionnés, des consultations et thérapies qui s'adressent plus particulièrement aux personnes souffrant de troubles de l'alimentation.

78. L'assistance téléphonique aux personnes souffrant de troubles de l'alimentation mise en place par le service de promotion de la santé de **Vienne** dispense des conseils par téléphone et par courrier électronique. Des brochures ont par ailleurs été réalisées à l'intention des médecins. Des actions d'information et de formation ont été spécialement organisées pour les médecins, les écoles maternelles et les enseignants.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 23e

79. En 2011, dans le cadre de la procédure de recours qui peut être engagée devant le Conseil autrichien de la publicité, une nouvelle instance – le *Comité consultatif sur la lutte contre le sexisme* – a été chargée de donner un avis d'expert sur les plaintes relatives à des publicités jugées sexistes. Le point de vue du Comité contribue à éclairer la décision du Conseil de recommander ou non le retrait d'une publicité. Cette recommandation n'a toutefois aucun caractère contraignant. Le nombre de plaintes de ce type n'a cessé d'augmenter et représente près de 60 % de l'ensemble des dossiers déposés en 2016.

80. En plus du Conseil autrichien de la publicité, qui intervient sur l'ensemble du territoire, des groupes de surveillance de la publicité ont été constitués à Graz, Vienne et Salzbourg en 2009 et 2012. Ces groupes s'emploient à éviter que les publicités n'aient une teneur sexiste, à repérer celles qui revêtent un tel caractère et à traiter les plaintes. Ils mènent également des actions de sensibilisation auprès des professionnels et du grand public. Des colloques consacrés à l'éthique dans la publicité ainsi qu'aux stéréotypes sexistes dans le journalisme et la publicité se sont tenus à Vienne en 2014 et 2015.

81. Depuis 2014, le Conseil de la publicité propose sur sa page web un « baromètre des retouches », qui permet d'évaluer l'authenticité des photographies publicitaires au regard de critères de beauté et de minceur. Il a essentiellement pour but de favoriser une vision critique de la publicité et de l'usage qu'en font les jeunes.

Réponses aux observations formulées aux paragraphes 24 et 27 – Violences faites aux femmes

Réponse aux observations formulées au paragraphe 25a

82. Dans son rapport remis en mars 2015, l'Autriche a déjà rendu compte des suites données à cette recommandation particulière. Par ailleurs, le Groupe de travail interministériel en charge de la *Protection des femmes contre la violence* a été institutionnalisé et élargi; il comprend désormais des représentants de toutes les provinces fédérales et de 10 grandes organisations de la société civile.

83. Deux sous-groupes de travail ont en outre été créés, l'un pour le travail avec les auteurs d'actes de violence axé sur la protection des victimes, l'autre pour la formation des groupes professionnels, en particulier dans le secteur de la santé. Un projet subventionné a également été lancé en vue d'élaborer des normes pour les cursus en matière de soins de santé.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 25b

84. Dans son rapport remis en mars 2015, l'Autriche a déjà rendu compte des suites données à cette recommandation particulière. L'Autriche a ratifié la Convention d'Istanbul le 14 novembre 2013, traité qui est entré en vigueur le 1^{er} août 2014.

85. Conformément à l'article 10 de la Convention, un organe national de coordination chargé de la lutte contre les violences faites aux femmes a été établi au sein du Ministère de la condition féminine. Il a produit le premier rapport de l'Autriche sur cette question, en coopération avec les ministères concernés, les provinces et certaines organisations de la société civile. Ce rapport est disponible en allemand et en anglais sur le site web du Ministère.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 25c

86. Pour qu'un titre de séjour puisse être délivré ou prorogé, il faut remplir certaines conditions générales et particulières, énoncées dans la loi relative à l'établissement et à la résidence¹⁵. Les conditions générales (logement, affiliation à l'assurance maladie, moyens de subsistance suffisants, connaissance de l'allemand) doivent être remplies par tous les ressortissants de pays tiers. Les conditions particulières concernent les raisons qui ont amené l'intéressé en Autriche, par exemple en tant que membre de la famille ou à des fins d'étude ou de travail.

87. Les membres d'une famille bénéficient dès leur arrivée d'un droit de séjour qui leur est propre. De ce fait, s'ils perdent leur statut de membre de la famille, par exemple à la suite d'un divorce, un nouveau titre de séjour peut leur être accordé dès lors qu'ils satisfont aux conditions générales. Cette disposition prend en compte la situation particulière des victimes de violences familiales ou des personnes mariées de force. Le droit de séjour peut ainsi être accordé même si une ou plusieurs conditions générales ne sont pas remplies; s'agissant d'un droit conféré par la loi, les autorités ne disposent d'aucune marge d'appréciation en la matière. En cas de violences familiales ou de mariage forcé, les victimes peuvent obtenir de la sorte un droit de séjour de longue durée¹⁶.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 25d

88. Les juges sont amenés à suivre des séminaires axés sur les violences faites aux femmes et les traumatismes qui en résultent. Organisés en coopération avec des organismes officiellement reconnus chargés de la protection des victimes et des centres de protection contre la violence, ces séminaires font partie intégrante de leur formation. Y sont notamment abordées la loi sur la protection contre la violence, les mesures conservatoires, la protection des victimes, la loi sur l'aide aux victimes d'actes criminels, l'assistance judiciaire et psychosociale offerte aux victimes ainsi que la conduite à tenir face aux personnes traumatisées. En outre, conformément à la loi relative aux juges et aux procureurs, tous les candidats à l'examen de la magistrature sont tenus d'effectuer un stage de deux semaines au moins au sein d'un organisme social ou de protection des victimes.

89. D'autres formations sont également proposées aux membres des professions judiciaires; elles concernent notamment les violences à caractère sexuel, les violences et le harcèlement en milieu familial, la prise en charge des victimes dans les procédures civiles et pénales, les modèles d'évaluation des risques, les droits des victimes, ou encore l'assistance juridique et psychosociale. Un séminaire interdisciplinaire de trois jours sur la *collaboration dans les procédures pénales* a ainsi été organisé en 2015 et des colloques consacrés à *l'évaluation des risques que posent les auteurs d'actes de violence et de harcèlement en milieu familial* se sont déroulés en 2016.

¹⁵ BGBl. I n° 100/2005, texte remplacé par la loi publiée au BGBl. I n° 122/2015.

¹⁶ Loi relative à l'établissement et à la résidence, par. 27.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 25^e

90. Les actions de sensibilisation sur les différentes formes de violences faites aux femmes ainsi que les projets visant plus particulièrement à venir en aide aux victimes de violence ont été poursuivis et étoffés au cours de la période considérée. Une campagne intitulée *Vivre sans violence* menée en 2014-2015 a débouché sur :

a) La réalisation d'affiches, brochures, vidéos et spots radiophoniques destinés à mieux faire connaître les *numéros d'appel téléphonique que les femmes peuvent appeler pour obtenir une aide*;

b) L'organisation d'événements visant à donner au grand public des informations sur les violences faites aux femmes et les possibilités de soutien;

c) Un soutien aux efforts déployés par des tiers pour mener à bien des projets de lutte contre la violence – 136 partenaires relayent cette action dans toute l'Autriche;

d) La mise sur pied d'ateliers et la réalisation de supports d'information pour cinq groupes cibles : personnel d'encadrement dans le domaine de la santé, groupes professionnels intervenant dans des cas à haut risque, migrants, adolescents et journalistes.

91. Une campagne d'information sur les *drogues du viol*, lancée en 2012, a été reconduite en 2014. Après l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2016, de la loi de 2015 portant modification du Code pénal¹⁷, des actions de sensibilisation ont cherché à faire plus largement connaître la nouvelle législation relative aux violences à caractère sexuel – production de supports d'information en ligne, diffusion d'une série sur les réseaux sociaux, contributions dans des quotidiens et réalisation d'affiches.

92. En outre, une application pour smartphone baptisée *fem:HELP-App*, mise en ligne depuis 2013, permet aux femmes et aux filles de contacter rapidement et facilement les services d'aide et de signaler différentes formes de violences. Cette application donne également un accès direct aux numéros d'urgence de la police, au numéro d'urgence destiné aux personnes malentendantes ainsi qu'au service d'assistance téléphonique pour les femmes. Elle est gratuite et disponible en allemand, anglais, turc et bosniaque-croate-serbe.

93. Un projet pilote baptisé *PERSPEKTIVE:ARBEIT* (LE TRAVAIL EN LIGNE DE MIRE) a démarré en 2015, pour une durée de trois ans. S'appuyant sur des contrats à impact social – une première en Autriche – ce projet a principalement pour but de favoriser l'insertion des victimes de violences sur le marché du travail. Il devrait permettre à au moins 75 femmes d'accéder au marché primaire de l'emploi et de se procurer ainsi les ressources nécessaires pour subvenir à leurs besoins.

94. Les aspects relatifs à l'égalité des sexes ont été systématiquement incorporés dans la Stratégie nationale de prévention de la violence à l'école. Les documents d'information et matériels pédagogiques, les ateliers, les dialogues et les stages de formation des étudiants et des acteurs clefs en milieu scolaire traitent tous des violences (à caractère sexuel) faites aux femmes et aux filles, des crimes d'honneur, des modèles stéréotypés de beauté pour les filles, des brimades à l'école et de l'action à mener pour combattre les attitudes sexistes des garçons.

95. Un certain nombre de campagnes de sensibilisation et d'initiatives de formation dont s'occupent différentes organisations et institutions scientifiques bénéficient de fonds publics. C'est notamment le cas d'un projet pilote transculturel de lutte contre la violence et de promotion de la santé, dans le cadre duquel ont été élaborées et mises en œuvre des stratégies de prévention de la violence qui s'adressent aux enseignants ainsi qu'aux filles et garçons issus de l'immigration et à leurs parents. L'*Organisation des femmes africaines* a pour sa part lancé plusieurs projets qui portent sur le problème des mutilations génitales féminines ou qui

¹⁷ BGBl. I n° 112/2015.

proposent d'apporter aide et conseils, sur le plan médical et social, aux femmes et filles africaines.

96. Outre les différentes campagnes d'information susmentionnées, diverses brochures ont été réalisées. Disponibles gratuitement, elles sont régulièrement mises à jour et traitent de sujets tels que les droits des femmes victimes de violence et les formes d'aide qui leur sont offertes, le mariage forcé et les mutilations génitales féminines.

Mesures prises dans les provinces fédérales

97. Dans le **Vorarlberg**, les professionnels de la santé ont été formés à reconnaître les blessures susceptibles d'avoir été causées par des violences commises au sein du foyer et à proposer une prise en charge adéquate aux victimes.

98. En **Styrie**, plusieurs initiatives ont été consacrées au *travail avec les auteurs de violences axé sur la protection des victimes, et d'autres aux crimes d'honneur*, l'objectif étant de mieux faire connaître ces problèmes et de donner aux acteurs régionaux concernés la possibilité de se regrouper au sein de réseaux.

99. À **Vienne**, la ligne téléphonique d'urgence, qui fonctionne 24 heures sur 24, a reçu 8 775 appels en 2015. La ville dispose actuellement de quatre centres d'hébergement qui peuvent accueillir environ 175 femmes et enfants. Elle a en outre adopté un Plan d'action contre les mutilations génitales féminines qui met l'accent sur la prévention et les soins médicaux, plan dans le cadre duquel ont été organisés des séminaires qui ont été suivis par 300 enseignants en poste dans des écoles maternelles, 250 membres du personnel de sept services d'obstétrique et 60 travailleurs sociaux s'occupant plus spécialement de jeunes.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 25f

100. Le nombre de places proposées par les refuges pour femmes a augmenté au cours de la période considérée. À l'heure actuelle, les 30 refuges, dont 26 autonomes, offrent 766 places. Ces structures, où sont généralement accueillies les demandeuses d'asile, ont des liens de coopération avec les foyers pour demandeurs d'asile.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 25g

101. *Voir la réponse au paragraphe 27c.*

102. Les statistiques de la police relatives aux infractions pénales sont ventilées par type de relation entre l'auteur et la victime, selon qu'ils *se connaissent*, ont des *liens familiaux (avec ou sans vie commune)*, n'ont *pas de liens connus*, n'ont *pas de liens entre eux* ou *entretiennent une relation fortuite*.

103. Depuis décembre 2011, l'automatisation des procédures judiciaires permet d'enregistrer l'âge, le sexe et la nationalité des victimes, et d'intégrer directement ces données dans les rapports de police. Les infractions individuelles ou les groupes criminels peuvent faire l'objet d'analyses. Dans le cadre de cette automatisation, les informations concernant la relation entre l'auteur des faits et la victime ne sont consignés que si des liens de proche parenté les unissent. Des améliorations sont actuellement apportées à l'interface entre les différentes statistiques.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 27a

Migrants et personnes issues de l'immigration incorporés dans la police

104. Les autorités de police de Vienne estiment qu'environ 7 % des membres des forces de l'ordre sont issus de l'immigration. Elles s'efforcent d'accroître ce pourcentage.

105. Il y a 10 ans, une initiative a été lancée pour inciter les ressortissantes autrichiennes issues de l'immigration à prendre un emploi dans les services chargés du maintien de l'ordre.

Dialogue entre la police et les communautés de migrants

106. Un projet visant à renforcer et élargir le dialogue entre la police et la société civile est en cours depuis 2008. En outre, la plateforme de *Dialogue avec la société civile* permet à des représentants du Ministère de l'intérieur de débattre de certains thèmes avec les centres de protection des victimes, les centres d'intervention, l'association culturelle des Roms autrichiens, l'organisation *Schwarze Frauen Community* (communauté des femmes noires), le Bureau autrichien du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et la communauté religieuse islamique.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 27b

107. > Voir la réponse relative à l'article 6.

108. Entrée en vigueur le 1^{er} juin 2016, la loi portant modification de la procédure pénale¹⁸ a, grâce aux mesures ci-après, étendu la protection et les droits des victimes dans les actions intentées au pénal.

109. La catégorie des victimes particulièrement touchées sur le plan psychologique¹⁹ englobe désormais les individus dont la situation de dépendance personnelle a pu être utilisée pour commettre un délit intentionnel (par exemple dans les cas de traite d'êtres humains où un tiers a abusé de son autorité ou d'une situation d'urgence). Les victimes qui entrent dans cette catégorie jouissent d'un droit, qui ne peut leur être contesté, à bénéficier d'un soutien psychosocial et juridique lors des procédures²⁰.

110. Une nouvelle catégorie de victimes a en outre été créée²¹, à savoir les victimes hautement vulnérables, qui comprend notamment les individus dont l'intégrité sexuelle ou le droit au libre arbitre a pu être bafoué, les personnes qui pourraient avoir été victimes de violences familiales et celles qui sont mineures²². Ces victimes ont des droits plus étendus et peuvent en particulier demander à être entendues, dans la mesure du possible, par une personne de même sexe.

111. Les victimes hautement vulnérables ont également le droit de solliciter un interrogatoire contradictoire hors de la présence physique du suspect (cette règle est impérative si la victime est mineure et a subi des atteintes d'ordre sexuel)²³. Elles sont par ailleurs en droit d'être immédiatement et officiellement averties de la remise en liberté de l'accusé placé en garde à vue ou en détention provisoire, ou de son évasion²⁴. La police judiciaire ou le parquet sont tenus d'informer les victimes de leurs droits au plus tard avant leur interrogatoire, dans une langue qu'elles comprennent et de manière intelligible, en tenant compte de leurs éventuels besoins particuliers.

112. L'aide apportée aux victimes sur le plan linguistique a été étendue : elle prévoit désormais non seulement la possibilité de recourir à des services d'interprétation pour les interrogatoires, mais aussi à des services de traduction. Plusieurs documents essentiels doivent ainsi être traduits si la victime en fait la demande.

113. Le règlement de l'Union européenne relatif à la reconnaissance mutuelle des mesures de protection en matière civile²⁵ est entré en application le 11 janvier 2015. Il permet aux victimes de violences familiales qui se sont vu octroyer une mesure de protection dans un

¹⁸ BGBl. I n° 26/2016.

¹⁹ StPO, par. 65 (1a).

²⁰ StPO, par. 66 (2).

²¹ StPO, par. 66 a.

²² StGB, par. 74 (1/3).

²³ StPO, par. 165 (4).

²⁴ StPO, par. 66a (2).

²⁵ Règlement (UE) n° 606/2013 du Parlement européen et du Conseil relatif à la reconnaissance mutuelle des mesures de protection en matière civile.

pays de l'Union européenne d'en conserver le bénéfice, sous certaines conditions, dans un autre État membre où elles choisiraient de vivre ou de séjourner. Afin de veiller à ce que ce règlement soit opérationnel, des notes explicatives ont été intégrées dans le Code des procédures d'exécution²⁶ et un décret d'application a été publié pour venir en aide aux tribunaux.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 27c

114. > Voir la réponse au paragraphe 25g.

115. L'automatisation des procédures judiciaires permet d'enregistrer la nationalité d'une victime d'actes de violence, mais les informations recueillies n'indiquent pas s'il s'agit d'une personne issue de l'immigration ou d'une véritable migrante. Les données à caractère social et ethnique ne sont pas consignées.

116. Si un délit a été commis pour un motif raciste ou xénophobe, ou pour d'autres motifs hautement répréhensibles, et s'il s'agit là d'une circonstance qualifiée d'aggravante par les tribunaux, ces informations sont également consignées²⁷.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 27d

117. La loi de 2015 portant modification du Code pénal²⁸ a entraîné une refonte majeure des dispositions encadrant l'incitation à la haine²⁹. Une nouvelle catégorie d'infraction a été créée, à savoir la mise à disposition de documents écrits, d'images ou de toute autre représentation incitant à la haine. L'infraction est aggravée si ce matériel est rendu accessible au grand public.

118. Le fait que des motivations racistes, xénophobes ou antisémites soient à l'origine d'une infraction était déjà considéré comme une circonstance aggravante pour la détermination de la peine. La loi d'amendement susmentionnée a précisé qu'outre les motifs racistes ou xénophobes, étaient également considérés comme hautement répréhensibles tous les motifs poussant à commettre un délit qui viserait explicitement l'un des groupes cités au paragraphe 283 (1/1) du Code pénal ou l'un de ses membres, en raison de son appartenance à ce groupe³⁰. Les groupes en question se caractérisent par la présence ou l'absence d'un certain nombre de critères relatifs à la race, la couleur de peau, la langue, la religion ou la croyance, la nationalité, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique³¹. L'objectif était de répondre aux nouvelles exigences en matière de crimes et délits inspirés par la haine.

119. Des progrès ont également été réalisés en 2012 pour ce qui concerne le droit pénal administratif autrichien. À présent, il ne s'agit plus de savoir si un individu a été à tort désavantagé uniquement en raison de sa race, de sa couleur, de son origine nationale ou ethnique, de sa confession religieuse ou de son handicap, mais s'il a (aussi) subi une discrimination pour ces motifs. Le fait, par exemple, de déclarer qu'un individu n'a pas fait l'objet d'une discrimination uniquement en raison de sa race ne suffit donc plus à assurer l'impunité.

120. En 2016 a été mis sur pied un comité national pour la mise en œuvre de la campagne du Conseil de l'Europe contre les discours de haine. Composé d'un certain nombre de représentants des ministères et organisations non gouvernementales, ce Comité organise des ateliers visant à lutter contre les préjugés et la tolérance à l'égard des discours de haine. L'un des volets essentiels de cette initiative est la dénonciation des discours de haine en ligne.

²⁶ Code des procédures d'exécution, tel que modifié en 2014, paragraphes 86b et 86c.

²⁷ StGB, par. 33 (1/5).

²⁸ BGBl. I n° 112/2015.

²⁹ StGB, par. 283.

³⁰ StGB, par. 33 (1/5).

³¹ StGB, par. 283 (1/1).

Les internautes présents sur les médias sociaux sont encouragés à lutter activement contre la haine et le harcèlement sur le web.

Réponse aux observations formulées aux paragraphes 28 et 29 – Traite et exploitation de la prostitution

121. > *Voir la réponse relative à l'article 6, tableau 19.*

122. Le 1^{er} janvier 2016, de nouvelles dispositions ont été introduites concernant les examens médicaux des travailleuses et travailleurs du sexe³². Les tests sanitaires qui leur sont imposés doivent désormais être réalisés toutes les six semaines, et non plus chaque semaine. Les fonctionnaires de la santé publique sont en outre tenus de leur donner, lors de la première consultation, des informations sur les risques d'infection et les moyens de les éviter, la contraception, les dépistages gynécologiques et les vaccinations, ainsi que sur les organismes d'aide et de conseil auxquels ils peuvent s'adresser. Ces dispositions indiquent par ailleurs clairement que les examens en question sont gratuits.

123. Le *Groupe de travail sur la prostitution* a publié un dépliant multilingue qui donne aux travailleuses et travailleurs du sexe des informations sur leurs obligations et droits fondamentaux, sur la prévention des infections ainsi que sur les principaux points de contact. En 2016, ce dépliant a été distribué à tous les services de santé et centres d'information; il a été largement utilisé lors des consultations.

Réponse aux observations formulées aux paragraphes 30 et 31 – Participation à la vie politique et à la vie publique

124. Dans son rapport remis en mars 2015, l'Autriche a déjà rendu compte des suites données à cette recommandation particulière. Les informations ci-après complètent celles figurant dans ledit rapport.

Représentation des femmes au sein des gouvernements et parlements provinciaux, ainsi qu'au Parlement européen, et dans les partis politiques

125. > *Voir la réponse aux observations formulées aux paragraphes 20 et 21, tableaux 9 à 11.*

Représentation des femmes dans le service diplomatique

126. > *Voir les tableaux 5 et 6.*

127. Conformément à la loi fédérale relative à l'égalité de traitement, la procédure de sélection pour le service diplomatique donne la préférence aux femmes, à qualifications égales avec leurs homologues masculins, le but étant d'arriver à une parité totale des effectifs.

128. Dans l'ensemble, la représentation des femmes dans le service diplomatique a progressé et s'établit actuellement à 35,6 %. Entre 2011 et 2016, le nombre de femmes occupant des postes de direction a ainsi augmenté d'environ 20 %. Elles restent toutefois sous-représentées aux postes de très haut niveau et de rang très élevés du corps diplomatique, que ce soit en Autriche ou à l'étranger.

Représentation des femmes dans les associations sportives

129. > *Voir le tableau 7.*

130. Afin d'accroître la représentation des femmes aux postes de direction des associations sportives, de nouvelles initiatives ont vu le jour entre 2015 et 2016. La composition des conseils d'administration des 60 associations professionnelles autrichiennes,

³² Règlement du Ministre fédéral de la santé relatif à la prévention médicale des personnes travaillant dans l'industrie du sexe, BGBl. II n° 198/2015.

des trois organes de direction et de certaines organisations sportives fédérales a fait l'objet d'une étude aux fins du *rapport de 2016 sur les organismes sportifs*. Au niveau global, toutes organisations précitées confondues, le pourcentage de femmes siégeant aux conseils d'administration a diminué de 1 % depuis 2011 et s'établit actuellement à 13 %.

131. Un groupe stratégique sur *l'égalité des sexes dans le sport* a en outre été créé en 2015. Constitué de représentants de toutes les principales organisations sportives autrichiennes, il s'attache essentiellement à équilibrer la répartition des postes d'entraîneur masculins et féminins, à lutter contre la violence sexiste et les stéréotypes dans le sport, et à s'intéresser au rôle des médias. Il vise notamment à accroître la proportion de femmes siégeant au sein des instances dirigeantes des organismes sportifs nationaux pour arriver à un minimum de 40 % d'ici 2018.

132. Le Fonds fédéral pour la promotion du sport subventionne un certain nombre de projets et initiatives. Toutes les associations sportives ont reçu une liste de critères d'évaluation des possibilités de soutien proposées en 2017, liste qui met en avant les mesures en faveur des femmes et des filles.

Mesures prises dans les provinces fédérales

133. À **Salzbourg**, des associations et clubs sportifs ont réalisé des brochures d'information et des affiches consacrées à la protection contre la violence sexiste dans le sport, disponibles dans leurs locaux. Des ateliers ont par ailleurs été organisés sur ce même thème à l'intention des responsables sportifs, des entraîneurs, des parents et des enfants.

134. À **Vienne**, une série d'activités et de services ont été déployés pour les femmes dans le cadre de l'initiative *Les femmes et le sport*. La représentation des femmes dans les associations et clubs sportifs est l'un des critères pris en compte pour l'octroi des aides financières aux organisations sportives.

Réponse aux observations formulées aux paragraphes 32 et 33 – Éducation

135. > Voir la réponse aux observations formulées aux paragraphes 22 et 23, la réponse relative à l'article 10 et les tableaux 12 à 16.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 33a

136. La gestion budgétaire axée sur les résultats mise en place par l'Autriche prévoit des mesures spécifiques pour les *établissements scolaires compétents en matière d'équité entre les sexes* :

a) Une nouvelle stratégie de formation professionnelle axée sur l'acquisition par les enseignants et les responsables éducatifs de compétences en matière d'équité entre les sexes et de diversité a été déployée;

b) Les services d'orientation professionnelle, ainsi que ceux qui dispensent informations et conseils sur le choix des carrières; ont été étoffés dans les établissements de l'enseignement secondaire supérieur, une attention spéciale étant accordée aux professions qui tiennent compte de la problématique hommes-femmes.

137. Un indicateur de parité a en outre été établi en 2012, afin de calculer la *proportion d'élèves de chaque sexe dans les classes de 10^e année d'écoles atypiques*. Selon cet indicateur, on note une légère tendance à une plus grande diversification des choix scolaires et professionnels.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 33b

138. > Voir la réponse au paragraphe 23b.

139. Un projet intitulé *Compétence en matière d'équité entre les sexes grâce à une mixité réfléchie* a été mis en œuvre entre 2010 et 2012. Il visait à améliorer les compétences des enseignants en termes de mixité réfléchie et de prise en compte des questions de genre dans l'enseignement scolaire. Il a également permis d'élaborer, de dispenser et d'évaluer un programme de formation pour les enseignants et conseillers des établissements techniques.

140. La création d'un poste de professeur de pédagogie du genre et d'un Centre fédéral de pédagogie et d'études relatives aux rapports sociaux entre les sexes, ainsi que l'intégration de la question de l'égalité des sexes dans les dispositifs visant à améliorer la qualité de l'enseignement ont contribué à forger dans les établissements scolaires une culture de la mixité qui tient compte des questions de genre.

Réponse aux observations formulées aux paragraphes 33c et 33d

Secteur éducatif

141. De plus en plus souvent, les informations et l'orientation proposées en milieu scolaire quant au choix des carrières intègrent la problématique hommes-femmes. L'un des objectifs prioritaires de la politique éducative menée depuis 2011 a été d'ouvrir aux élèves de 7^e et 8^e année les services d'orientation et de conseil professionnels. Ainsi, l'orientation professionnelle est devenue une matière à part entière dans les nouvelles écoles secondaires. Le programme de formation des enseignants affectés à ces classes comprend un module obligatoire consacré à la diversité hommes-femmes.

142. Le fait de ne plus demander aux élèves de poser leurs choix de carrière aussi tôt s'est avéré être une autre mesure efficace. Durant la période considérée, la couture et l'artisanat ont été regroupés dans une seule et même discipline. Cela permet, au regard de la loi, de donner à tous les enfants des 5^e et 6^e années la possibilité d'acquérir des compétences de base dans ces deux matières.

Milieu universitaire

143. Les critères qui devront guider l'élaboration d'un modèle interdisciplinaire permettant d'inscrire les sciences et la recherche dans un cadre qui tienne compte de l'égalité et de la diversité sont en cours d'établissement. Les résultats seront publiés dans le courant du second semestre de 2017.

144. Un projet baptisé *FEMtech* a été lancé en vue d'aider les femmes à faire carrière dans les secteurs de la recherche et des technologies, et de favoriser l'égalité des chances dans les travaux de recherche réalisés dans l'industrie et le secteur non universitaire. Le projet prévoit également la constitution d'une base de données recensant les femmes spécialisées dans ce domaine, la désignation d'une *experte FEMtech du mois*, la mise en place d'un *site internet* et la tenue de *réunions régulières du réseau FEMtech*.

145. En outre, le fonds pour la recherche scientifique donne aux jeunes chercheuses qui envisagent de poursuivre une carrière universitaire la possibilité de recevoir une aide financière pendant une période pouvant aller jusqu'à six ans. Ce dispositif vise à permettre aux jeunes chercheuses d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un poste de professeur en Autriche ou à l'étranger.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 33e

146. L'égalité des sexes est intégrée dans les documents stratégiques essentiels à l'usage de l'enseignement supérieur. L'*accord de performance 2016-2018* précise les objectifs découlant du Plan de développement des universités autrichiennes. Il exige de promouvoir l'égalité des sexes au sein du personnel universitaire et d'arrêter des mesures visant à concilier vie professionnelle et vie familiale. En 2015, la loi sur les universités a fait

de la conciliation des études ou du travail universitaires avec l'éducation des enfants ou les soins prodigués à des membres de la famille l'un de ses principes directeurs³³.

147. Un groupe de travail a par ailleurs été chargé de ces questions. Il a entrepris de rédiger des recommandations sur les moyens de renforcer les compétences en matière d'égalité des sexes et de mieux faire comprendre la diversité des genres.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 33f

148. D'une manière générale, les filles sont, depuis quelques années, moins nombreuses que les garçons à quitter prématurément l'école. Ce constat est particulièrement vrai pour les jeunes issus de l'immigration. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a préconisé la réalisation d'une étude sur les causes profondes du fort taux d'abandon scolaire parmi les filles immigrées. Cette étude n'a pas encore été menée à bien.

149. La loi relative à l'obligation de dispenser un enseignement ou une formation professionnelle³⁴, entrée en vigueur en juillet 2016, dispose que tous les jeunes de moins de 18 ans doivent, à l'issue de leur scolarité obligatoire, bénéficier d'un enseignement ou d'une formation complémentaire qui puisse leur offrir de meilleures possibilités, plus durables, de participer à la vie économique et sociale et de répondre aux exigences toujours plus grandes du marché du travail en termes de qualifications.

150. Il est également essentiel de réintégrer dans les dispositifs de formation les jeunes qui ne font plus partie des filières scolaires ou professionnelles. Chaque jeune qui risque d'abandonner prématurément l'école ou d'en être exclu doit pouvoir faire ses propres choix quant à la poursuite de ses études ou de sa formation professionnelle au terme de sa scolarité obligatoire. Pour atteindre cet objectif, les jeunes se voient proposer, avant la fin de leur scolarité obligatoire et, si possible, jusqu'à leur intégration durable dans une autre filière d'éducation ou de formation, des séances d'accompagnement durant lesquelles ils bénéficient d'un soutien et de conseils généraux et complets.

Réponse aux observations formulées aux paragraphes 34 à 37 – Emploi et autonomisation économique

151. >Voir la réponse aux observations formulées aux paragraphes 20 à 23, 32 et 33, 35a et c, ainsi que la réponse à l'article 11 et les tableaux 1 à 4 et 15.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 35a

152. Le Plan d'action national pour l'égalité des sexes sur le marché du travail qui a été mis en œuvre sur la période 2010-2013 s'est traduit par une série de quelques 55 mesures. Il a ainsi fait ressortir les divers et multiples problèmes à surmonter pour parvenir à l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail; d'autres part, le fait de les regrouper en un seul et même plan d'action a facilité leur mise en œuvre coordonnée et stratégique. Trente-huit de ces mesures (69 %) ont été pleinement exécutées, tandis que 16 (29 %) sont en passe de l'être ou l'ont été partiellement.

153. Le programme gouvernemental 2013-2018 prévoit de poursuivre le Plan d'action national, ce qui témoigne une fois encore de la volonté politique manifestée au plus haut niveau de faire en sorte que les femmes et les hommes soient *de facto* égaux sur le marché du travail.

154. Les initiatives issues de la politique active en faveur de l'emploi menée par l'Autriche revêtent une importance particulière pour l'intégration durable des femmes sur le marché du travail et l'amélioration de leurs sources de revenus. Un pas essentiel a été fait dans

³³ GBI. I n° 21/2015.

³⁴ BGBl. I n° 62/2016.

cette direction en imposant au service public de l'emploi de consacrer aux femmes la moitié des aides qu'il octroie. En 2015, environ 511 millions d'euros ont ainsi servi à financer des initiatives visant à promouvoir les femmes dans le cadre de la politique active en faveur de l'emploi. Près des deux tiers de ces fonds ont été utilisés pour des mesures de qualification.

155. La qualification est également au cœur du programme de *développement systématique des compétences*, principalement axé sur les chômeurs peu qualifiés. Les participants peuvent choisir dans un large éventail d'offres d'apprentissage qui couvrent différents secteurs, tels que le commerce de détail, les technologies de l'information, l'hôtellerie et la maçonnerie. Environ 800 femmes ont eu recours à ce programme en 2015.

156. Les femmes qui recherchent un emploi et veulent améliorer leurs qualifications peuvent également s'adresser aux centres d'aide à l'emploi des femmes, qui proposent toute une gamme de services ainsi que des conseils personnalisés. Après une phase pilote (2010-2012), ces centres ont essaimé dans tout le pays. Ils ont apporté leur concours à plus de 9 200 femmes en 2015.

157. L'*initiative pour l'éducation des adultes* offre à ces derniers la possibilité de poursuivre et d'achever, sans aucun frais, des études élémentaires et des programmes de l'enseignement obligatoire. De nombreuses migrantes utilisent ce dispositif. Environ 70% des participants inscrits au module consacré aux *compétences de base* étaient des migrants, et 60 % des femmes. Les autorités fédérales et provinciales ont subventionné cette initiative à hauteur d'environ 50 millions d'euros entre 2012 et 2014. Le programme du Fonds social européen pour la période 2014-2020 prévoit d'attribuer des fonds et ressources supplémentaires pour contribuer à l'autonomisation des femmes issues de l'immigration.

158. Les initiatives en faveur de l'autonomisation ont principalement en point de mire les conventions collectives du travail. Certains progrès ont été réalisés lors des négociations relatives aux nouvelles conventions; elles sont désormais plus nombreuses, par exemple, à comptabiliser les périodes de congé parental dans les calculs servant à l'octroi de promotions de carrière ou en tiennent compte de manière plus avantageuse. En outre, le salaire minimum de base a été relevé dans un certain nombre de branches où les femmes sont nombreuses à travailler, comme le commerce de détail ou le secteur social. Les partenaires sociaux ont en outre recensé une série d'exemples de bonnes pratiques tirés des conventions collectives qui visent à promouvoir l'égalité des hommes et des femmes sur le marché du travail.

Mesures prises dans les provinces fédérales

159. À **Vienne**, le *Fonds de soutien aux travailleurs* (waff) donne des informations et une aide financière aux femmes qui souhaitent entamer une nouvelle carrière et ne disposent que de faibles ressources, quelle que soit leurs qualifications officielles. Les migrantes ont également accès à des aides pour leur permettre de mieux utiliser les compétences acquises à l'étranger. Sur les 20 900 personnes qui ont fait appel à ce service en 2015, 70,2 % étaient des femmes. La ville est également à l'origine d'une autre initiative, baptisée *Les femmes à l'université*, qui cible les femmes défavorisées sur le plan éducatif.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 35b

160. En Autriche, la structure de l'emploi laisse encore transparaître une ségrégation hommes-femmes sur le marché du travail. Ainsi, les femmes ont été principalement présentes dans le secteur des services en 2015, en particulier dans le commerce de détail (18,4 %), ainsi que dans les soins de santé et services sociaux (17,1 %). Les hommes, en revanche, ont essentiellement été employés dans les industries manufacturières (24,9 %), dans le secteur de la construction (14 %) et dans le commerce de détail (11,7 %).

161. La lutte contre les stéréotypes sexistes et la diversification des perspectives de carrière figurent parmi les moyens qui permettent de vaincre la ségrégation horizontale sur le marché du travail. Plusieurs projets s'attachent depuis un certain nombre d'années à

diversifier les professions et carrières ouvertes aux femmes. Ainsi, dans le droit fil de la loi relative à la formation professionnelle³⁵, un programme de promotion de l'apprentissage subventionne des projets et initiatives qui visent à attirer les femmes vers des formations axées sur des métiers atypiques, essentiellement techniques.

162. Le service public de l'emploi a lancé le programme *FiT – Les femmes dans l'artisanat et les techniques*, qui alloue des aides financières aux femmes désireuses de suivre une formation dans une profession atypique. Les participantes ont ainsi la possibilité de suivre un apprentissage ou de fréquenter une école secondaire spécialisée ou un institut de sciences appliquées. En 2015, près de 1 100 femmes ont bénéficié d'une formation dans les domaines de l'artisanat et des techniques grâce à ce programme.

163. *w-FORTE* est une autre initiative qui cherche à encourager les femmes à se tourner vers les sciences, les technologies et l'innovation. Les activités de soutien et de sensibilisation menées dans le cadre de ce projet ont pour but d'accroître la proportion de femmes à tous les niveaux de carrière dans ces secteurs. Un millier de femmes ont déjà suivi cette filière.

Comblent l'écart entre les salaires des hommes et des femmes

164. Entre 2011 et 2015, l'écart de rémunération entre les sexes³⁶ a été ramené en Autriche de 23,5 à 21,7 %. Il reste toutefois l'un des plus élevés parmi les pays de l'Union européenne. Différentes mesures ont été prises pour atténuer les facteurs structurels qui y contribuent. Elles visent notamment à supprimer les obstacles qui empêchent les femmes de travailler à plein temps, ainsi qu'à améliorer les perspectives de carrière offertes aux femmes dans toutes les professions.

165. La réduction de l'écart salarial entre les sexes passe aussi par une plus grande transparence des rémunérations. Depuis 2011, les employeurs sont tenus d'indiquer dans leurs offres d'emploi le salaire minimum fixé par convention collective, en précisant le complément qu'ils sont éventuellement prêts à verser³⁷. De surcroît, les entreprises qui dépassent une certaine taille doivent établir des rapports sur la rémunération de leur personnel³⁸. Depuis 2014, cette disposition s'applique aux entreprises de plus de 150 salariés. Un manuel pratique a été réalisé afin d'aider les entreprises à établir ce rapport. Des séminaires ont par ailleurs été organisés en 2012 pour donner aux entrepreneurs et employeurs des informations sur la législation pertinente et pour leur indiquer comment élaborer un rapport qui détaille les rémunérations avec exactitude et précision.

166. Conformément à ce que prévoit le programme gouvernemental 2013-2018, les dispositions de la loi sur l'égalité de traitement relatives à la mention du salaire minimum dans les offres d'emploi et à l'établissement de rapports rendant compte des rémunérations ont fait l'objet d'une évaluation. Celle-ci a montré qu'il s'agissait là d'un bon moyen d'assurer une plus grande transparence des rémunérations. Elle a également mis en évidence que des améliorations pouvaient être apportées en la matière. Les résultats de cette étude, publiés en 2015, servent de base aux discussions relatives à d'éventuelles modifications des dispositions légales en matière de transparence des salaires.

167. Un autre instrument favorisant la transparence des rémunérations est le calculateur de salaire en ligne que propose le site www.gehaltsrechner.gv.at depuis 2011. Les usagers peuvent ainsi déterminer s'ils sont correctement rémunérés, compte tenu de critères

³⁵ BGBl. n° 142/1969.

³⁶ Indicateur Eurostat d'écart de rémunération entre hommes et femmes, établi sur la base de la rémunération horaire brute dans le secteur privé. Les chiffres pour 2016 n'ont pas encore été rendus publics.

³⁷ GIBG, par. 9 (2).

³⁸ GIBG, par. 11a.

pertinents tels que les études/la formation, l'expérience professionnelle et la nature des tâches effectuées. Plus de 2 millions de personnes ont utilisé ce calculateur à ce jour.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 35c

168. Le renforcement de l'offre de structures d'accueil pour enfants est un excellent moyen de permettre aux hommes comme aux femmes de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Depuis 2007, environ 59 000 places supplémentaires ont été créées pour les enfants âgés de plus de 3 ans, ce qui va au-delà des objectifs de Barcelone. Pour les moins de 3 ans, 13 000 nouvelles places devraient être disponibles d'ici 2018, ce qui serait conforme à l'objectif d'un taux de couverture de 33 % fixé à Barcelone. Les autorités fédérales et provinciales ont conclu à cet effet, conformément à l'article 15a de la loi constitutionnelle fédérale, un accord sur l'expansion des structures d'accueil institutionnelles. Les autorités fédérales ont consacré 55 millions d'euros au financement desdites structures entre 2011 et 2014. Pour la période 2014-2017, les autorités fédérales et provinciales se sont engagées à fournir 305 millions d'euros supplémentaires. Le co-financement des provinces s'élève à 135 millions d'euros.

169. Sur décision du Conseil des Ministres prise le 12 juillet 2016, le Gouvernement fédéral a décidé d'allouer 750 millions d'euros d'ici 2025 au développement des établissements d'enseignement à plein temps³⁹, de façon à consolider sa politique en faveur de l'égalité des chances pour les enfants et d'une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

170. Dans le souci d'aider les salariés qui souhaitent passer d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein, il a été décidé d'exiger des employeurs, depuis le 1 janvier 2016, qu'ils informent le personnel de certaines de leurs intentions, notamment lorsqu'ils envisagent de créer un poste à temps plein ou de modifier un poste en allongeant le temps de travail y afférent, l'idée étant que les salariés à temps partiel en soient avisés avant la publication de l'offre.

171. Plusieurs initiatives ont été lancées pour inciter les entreprises à promouvoir activement la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Un audit sur le *travail et la famille* est actuellement en cours de réalisation dans 390 entreprises, 22 établissements d'enseignement supérieur, 14 établissements de soins, 392 municipalités et une région. Il devrait permettre aux entreprises d'élaborer des mesures durables de conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, adaptées à leur cadre de travail spécifique.

172. Les entreprises et municipalités qui font partie du réseau *Entreprises et Famille* se sont engagées à être plus soucieuses des obligations familiales du personnel qu'elles emploient, à montrer l'exemple et à en encourager d'autres à faire de même.

173. La *Charte de la conciliation entre le travail et la vie familiale* appelle ceux qui y adhèrent à aller plus loin et à mettre en place des initiatives respectueuses de la vie familiale⁴⁰.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 35d

174. Les entreprises de moins de 150 salariés ne sont pas légalement tenues de publier un rapport sur les rémunérations⁴¹.

175. Le Médiateur pour l'égalité de traitement organise, à l'intention des formateurs externes ou internes à l'entreprise, des séminaires consacrés à l'égalité salariale, à l'analyse des rapports sur les rémunérations, aux écueils juridiques des offres d'emploi et au processus de sélection non discriminatoire du personnel.

³⁹ Décision du Conseil des Ministres du 12 juillet 2016.

⁴⁰ Site web de la Charte de la conciliation entre le travail et la vie familiale.

⁴¹ GIBG, par. 11a.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 37a

176. L'amendement à la loi sur la sécurité sociale voté en 2016⁴², qui a pris effet le 1^{er} janvier 2017, a relevé le taux de base des prestations compensatoires versées aux titulaires de pensions ayant à leur actif une longue carrière professionnelle, afin de lutter contre la pauvreté chez les personnes âgées, en particulier les femmes. Ceux qui justifient d'au moins 30 années de cotisations à l'assurance retraite ont désormais droit à une pension minimale de 1 000 euros.

177. Afin d'offrir aux femmes des retraites qui leur garantissent une plus grande sécurité matérielle, la formule de partage des pensions a elle aussi été modifiée au 1^{er} janvier 2017. Auparavant, les droits à pension ne pouvaient être transférés au parent qui s'était principalement consacré à l'éducation des enfants qu'à raison de quatre années par enfant; à présent, ils peuvent l'être pour une période allant jusqu'à sept ans après la naissance d'un enfant. Le transfert des droits peut désormais être demandé jusqu'au dixième anniversaire du plus jeune enfant.

178. Dans le but de mieux informer les femmes sur le système des pensions et les options qui leur sont proposées pour leur future retraite, une brochure intitulée *Les femmes et la retraite* a été publiée en 2015. Disponible dans différents organismes qui traitent de ces questions partout en Autriche, ainsi que sur Internet, elle donne des informations sur le système des pensions, l'accent étant mis sur l'incidence du travail à temps partiel et des longues périodes d'inactivité sur le montant futur de la retraite.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 37b

179. Divers programmes spécifiques et supports d'information ont été élaborés en vue de donner aux femmes la possibilité de revenir rapidement sur le marché du travail après la naissance d'un enfant. Dans toutes les antennes régionales du service public de l'emploi, un personnel hautement qualifié s'efforce d'aider les femmes qui souhaitent reprendre une activité professionnelle. Un programme de formation qui suggère comment concilier travail et vie familiale, permet d'établir un bilan de compétences et pose la question du choix entre une poursuite de la carrière en cours ou une éventuelle réorientation leur est spécialement proposé par le service de l'emploi. Environ 4 500 femmes suivent cette formation chaque année.

Mesures prises dans les provinces fédérales

180. À **Vienne**, le Fonds d'intervention pour les travailleurs apporte un soutien financier aux femmes et aux hommes qui sont en congé parental ou qui envisagent de prendre un tel congé et qui désirent entreprendre une formation professionnelle. L'objectif de ce dispositif est de favoriser une réinsertion rapide sur le marché du travail.

181. En **Carinthie**, le Fonds de formation pour les femmes octroie, depuis 2014, des aides aux femmes qui veulent suivre une formation complémentaire. Les conseils qui leur sont prodigués et le fait qu'elles puissent acquérir de nouvelles qualifications facilitent leur retour à l'emploi. En 2015, plus de 100 femmes ont reçu une aide pécuniaire à des fins de formation.

182. En **Haute-Autriche**, un Centre d'information sur le *congé parental et la carrière professionnelle* a ouvert ses portes en 2011.

Réponse aux observations formulées aux paragraphes 38 et 39 – Santé

183. > Voir la réponse relative à l'article 12.

⁴² BGBl. I n° 29/2017.

Soutien financier pour les interruptions de grossesse

184. Le nouveau Plan d'action pour la santé des femmes comprend des objectifs et mesures axés sur les résultats en matière de promotion et de protection de la santé sexuelle des filles et des jeunes femmes. Une éducation sexuelle de qualité, adaptée à l'âge, permet de mieux connaître son corps et sa sexualité et, dans le même temps, de réduire le nombre de grossesses et d'interruptions de grossesse chez les adolescentes.

185. Le système de sécurité sociale prend en charge les avortements pratiqués dans une optique médicale, dans la mesure où le régime obligatoire d'assurance-maladie est légalement tenu de couvrir les frais liés aux traitements médicaux.

Mesures prises dans les provinces fédérales

186. À **Vienne**, les femmes peuvent solliciter une aide financière pour une interruption de grossesse lorsqu'une situation d'urgence d'ordre personnel, familial ou financier le justifie. Six hôpitaux réalisent des avortements en régime ambulatoire.

Impact des privatisations et de la crise économique

187. Aucune étude n'a été menée sur l'impact de la crise économique et des privatisations sur la santé des femmes.

Réponse aux observations formulées aux paragraphes 40 et 41 – Femmes rurales

188. > Voir la réponse aux paragraphes 20 et 21, 32 et 33, ainsi que celle relative à l'article 14.

189. Le Programme de développement rural autrichien a affecté pour la première fois une enveloppe de quelque 235 millions d'euros pour les questions sociales et les prestations de services sociaux pour la période 2014-2020. Ces aides sont notamment ouvertes aux structures d'accueil pour enfants, aux organismes qui proposent des services mobiles et aux établissements de soins.

190. Un projet de développement rural baptisé *LEADER 2014-2020* vise par ailleurs à associer davantage les femmes aux processus décisionnels régionaux. Un quota obligatoire de femmes a été fixé pour la procédure de sélection des groupes d'action locale. Ce quota – un tiers des membres du comité de sélection – a été dépassé à plusieurs reprises. Le projet *LEADER 2014-2020* propose un certain nombre d'initiatives relatives à la participation politique et sociale des femmes dans les différentes provinces.

191. Un autre projet de *motivation agricole tournée vers l'avenir* cherche à accroître le pourcentage de femmes dans les groupes d'intérêt, comités locaux et associations régionales agricoles. Le but est d'arriver à une proportion de 30 % de femmes dans ces instances à l'horizon 2020. Une formation dûment homologuée, intitulée *Représentation professionnelle dans les zones rurales – Les agricultrices autrichiennes se mettent en avant* est notamment proposée à cet effet.

192. Plusieurs initiatives ont pour objet de recueillir des données relatives à la situation des femmes dans les zones rurales. Un « indice de genre » a été élaboré en 2011 afin de mesurer les disparités hommes-femmes sur le marché du travail et en termes de conditions de vie au niveau régional.

Réponse aux observations formulées aux paragraphes 42 à 47 – Groupes de femmes défavorisées

Réponse aux paragraphes 42 et 43

Accès aux programmes d'éducation et de formation et aux services de placement

193. Les migrants qui peuvent se prévaloir de la libre circulation de la main-d'œuvre ont accès à l'ensemble des dispositifs qu'offre le service public de l'emploi. Ils jouissent des mêmes droits que les citoyens autrichiens tout au long du processus d'aide à l'emploi.

194. Les femmes issues de l'immigration ont accès à toutes les formes d'aide mentionnées dans la section qui fait l'objet des paragraphes 34 à 37. Une attention particulière est accordée à l'accompagnement dont elles peuvent bénéficier en fonction de leurs besoins. Ainsi, dans le cadre du programme *FIT – Les femmes dans l'artisanat et les techniques*, le service de l'emploi s'efforce de coopérer étroitement avec les structures spécialisées dans l'aide aux migrants. Diverses initiatives destinées aux personnes ayant obtenu le statut de réfugiées mettent l'accent sur l'autonomisation des femmes déplacées.

195. En 2012, a été lancée une *initiative pour l'éducation des adultes*, née d'un accord conclu entre les autorités fédérales et provinciales en vue de donner aux jeunes et aux adultes vivant en Autriche la possibilité d'acquérir gratuitement des compétences de base et un certain niveau d'instruction, même lorsqu'ils ont achevé leur scolarité. Ce sont essentiellement des migrantes qui s'inscrivent à ces programmes.

196. En outre, 15 projets d'intégration axés sur les femmes ont bénéficié, en 2016, d'une aide financière provenant du programme de promotion de l'intégration. Plusieurs d'entre eux ont été principalement consacrés à l'insertion sur le marché du travail.

Reconnaissance des diplômes et qualifications

197. La loi relative à la reconnaissance et à l'évaluation des diplômes et qualifications professionnelles⁴³, qui a pris effet le 12 juillet 2016, améliore la procédure de reconnaissance des diplômes et qualifications professionnels obtenus à l'étranger et facilite la validation de leur équivalence. L'objectif est de favoriser, par ce biais, l'intégration des migrants sur le marché de l'emploi et de garantir à celles et ceux qui ont acquis des qualifications à l'étranger un emploi correspondant à leur formation. Conformément aux dispositions de la nouvelle loi, des services d'aide et de consultation pour la reconnaissance des diplômes ont été déployés dans toutes les provinces. La plateforme en ligne <http://www.berufsanerkennung.at/en/> donne des informations générales en la matière, ainsi que les coordonnées desdits services. En outre, des dispositions spéciales ont été prévues pour ceux qui bénéficient du droit d'asile ou du statut conféré par la protection subsidiaire, afin de veiller à ce qu'ils aient accès à la procédure de reconnaissance même s'ils ont perdu leurs certificats et diplômes lorsqu'ils ont fui vers l'Autriche.

Discrimination multiple et croisée

198. En 2011, le Médiateur pour l'égalité de traitement a, pour la première fois, saisi la Commission pour l'égalité de traitement d'un cas potentiel de discrimination multiple et croisée fondée sur le sexe et la religion. Cette affaire concernait une femme qui portait un foulard islamique et avait été défavorisée. La Commission a considéré que le fait d'être désavantagé en raison du port du foulard constituait une discrimination croisée.

Mesures prises dans les provinces fédérales

199. En **Carinthie**, un service de soutien et de consultation est proposé aux filles et jeunes adultes issus de l'immigration depuis 2016.

⁴³ BGBl. I n° 55/2016.

200. À **Salzbourg**, les femmes dont la langue maternelle n'est pas l'allemand peuvent suivre des cours pour apprendre à lire et écrire en allemand et pour acquérir des compétences de base en mathématiques et en informatique.

201. La ville de **Vienne** a lancé plusieurs initiatives visant à amener les migrantes et les femmes déplacées à être autonomes. Elle propose ainsi aux mères de famille des cours d'allemand du niveau débutant.

Réponse aux observations formulées aux paragraphes 44 et 45

202. > *Voir la réponse au paragraphe 25g.*

Réponse aux observations formulées aux paragraphes 46 et 47

Identification des victimes de la traite

203. Le projet *IBEMA* (2015-2019) cherche à faciliter l'identification des victimes de la traite d'êtres humains. Son principal objectif est de proposer une formation approfondie en la matière aux juges du Tribunal administratif fédéral, aux fonctionnaires qui s'occupent des procédures d'asile au Bureau fédéral de l'immigration et de l'asile, ainsi qu'aux consultants et conseillers juridiques spécialisés dans le droit d'asile. Au total, 20 stages de formation ont été organisés dans toutes les provinces, en coopération avec l'*Organisation internationale pour les migrations*, le *Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés*, le Service autrichien de renseignements en matière criminelle, le Centre d'intervention *LEFÖ* pour les femmes victimes de traite, *MEN VIA* (service d'aide aux hommes touchés par la traite des êtres humains) et le Centre de protection de l'enfance *Drehscheibe* de Vienne.

204. Des séances et ateliers pratiques de formation ont été mis sur pied dans les lieux que la police utilise à des fins de détention pour sensibiliser son personnel à cette question.

205. Une brochure contenant des informations sur les moyens d'identifier et d'aborder les victimes potentielles de traite d'enfants a en outre été publiée.

Approche soucieuse de l'égalité hommes-femmes

206. > *Voir la réponse relative à l'article 6.*

207. La loi autrichienne qui encadre le droit d'asile dispose que les demandeurs d'asile qui allèguent du non-respect de leur liberté sexuelle peuvent demander à être entendus par une personne de même sexe. Cette possibilité doit leur être clairement notifiée⁴⁴.

208. La loi prévoit aussi que les demandes d'asile émanant de personnes susceptibles de souffrir d'un stress psychologique pathologique dû à des actes de torture ou autres formes graves de violences psychologiques, physiques ou sexuelles, ne doivent pas être rejetées dès le début de la procédure. Les besoins particuliers de ces personnes doivent être pris en compte durant tout le processus⁴⁵.

209. Les agents du Bureau fédéral de l'immigration et de l'asile participent à des séminaires sur les traumatismes et l'interculturalité dans le cadre de leur cursus de formation générale, l'accent étant plus spécialement mis sur l'identification et la prise en charge des groupes hautement vulnérables de la population.

Réponse aux observations formulées aux paragraphes 48 et 49 - Femmes handicapées

210. Le *Plan national d'action sur le handicap* pour la période 2012-2020 et le programme *BABE Autriche 2014-2017*, sur lesquels repose la politique de l'emploi en faveur des personnes handicapées, visent à donner à un plus grand nombre de femmes handicapées la possibilité de trouver un emploi qui leur convienne, de manière à ce qu'elles puissent gagner

⁴⁴ Loi fédérale relative au droit d'asile, par. 20, BGBl. I n° 100/2005.

⁴⁵ Loi fédérale relative au droit d'asile, par. 30, BGBl. I n° 100/2005.

leur vie. Les écoles de production et l'accompagnement des jeunes sont au cœur de ces dispositifs. La prise en compte de la problématique hommes-femmes fait partie intégrante du programme à tous les niveaux, l'objectif étant de compenser, à un stade précoce, les facteurs potentiellement pénalisants auxquels doivent faire face ces femmes, et plus encore les adolescentes.

211. Des fonds sont alloués aux initiatives de lutte contre la discrimination ainsi qu'aux projets visant plus particulièrement à améliorer les conditions de vie des femmes handicapées. Ces dernières peuvent aussi trouver un large éventail de formules d'assistance et des informations très complètes dans les 58 centres de services pour les femmes agréés et financés par l'État, les 12 bureaux qui leur sont affiliés et le service de conseil disponible en ligne, qui couvre tout le territoire. En outre, l'organisation *NINLIL* 2015 a reçu l'agrément officiel comme centre de services pour les femmes handicapées.

212. Pour prétendre à des subventions de l'État, les organismes concernés doivent satisfaire aux critères énoncés dans la loi fédérale relative à l'égalité de traitement des personnes handicapées. Des actions d'information et des séminaires ont été organisés pour donner aux structures d'accueil subventionnées qui s'adressent aux femmes et aux filles des informations sur les conditions à remplir.

213. Durant la période considérée, les services et supports d'information ont été remaniés à l'échelle nationale et régionale afin de les rendre plus accessibles. Ils sont à présent disponibles dans un langage aisément compréhensible, en Braille, dans une version adaptée aux malvoyants ainsi qu'en fichiers audio.

214. Des compétences en matière de genre et de diversité sont désormais exigées des futurs enseignants et figurent dans leur formation professionnelle. Des centres fédéraux ont en outre été créés au sein des instituts de formation des enseignants, notamment le Centre fédéral pour l'éducation inclusive et l'éducation spéciale, le Centre fédéral pour l'interculturalité, la migration et le multilinguisme, ainsi que le Centre fédéral de pédagogie et d'études relatives aux rapports sociaux entre les sexes. Tous ces organismes collaborent entre eux pour lutter contre les discriminations multiples.

Mesures prises dans les provinces fédérales

215. Le **Vorarlberg** propose un programme de qualification aux jeunes femmes handicapées.

216. À **Vienne**, des réunions ont régulièrement lieu entre les bureaux et institutions spécialisés dans le handicap, la lutte contre la discrimination, la diversité, la problématique hommes-femmes et l'égalité. La ville a également lancé en 2012 un projet visant à inciter les femmes handicapées à s'entraider.

Réponse aux observations formulées aux paragraphes 50 et 51 – Mariage et vie de famille

217. > *Voir la réponse relative à l'article 16.*

Droits et obligations des couples hétérosexuels cohabitant hors mariage

218. La cohabitation et les différentes formes d'union sont des questions que l'on retrouve dans toute la législation autrichienne. De nouvelles discussions doivent s'ouvrir sur la mise en place de dispositions spécifiques concernant l'entretien et la répartition des biens à la cessation de la relation de couple.

Données relatives aux mariages forcés et mesures prises pour lutter contre ces mariages

219. La base de données sur les mariages forcés qui avait été créée en 2006 ne semble pas avoir été un outil efficace pour la collecte de données statistiques et a donc été fermée.

220. Une mesure plus ciblée et plus efficace pour faire barrage aux mariages forcés a été l'ouverture à Vienne, en 2013, d'un centre de protection des filles et jeunes femmes menacées ou victimes de telles pratiques. Ce centre d'hébergement d'urgence financé par les pouvoirs publics propose d'accueillir les intéressées en un lieu sûr dans un appartement dont l'adresse est tenue secrète, est prêt à leur venir en aide jour et nuit et leur prodigue des conseils très complets dans plusieurs langues.

221. La loi de 2015 portant modification du Code pénal⁴⁶ a érigé le mariage forcé en infraction pénale en soi⁴⁷. Le fait d'imposer à une personne une communauté de vie analogue au mariage (union rituelle ou religieuse non reconnue par l'État) continue de relever de la contrainte grave, car cela porte atteinte aux droits fondamentaux de la victime⁴⁸. La contrainte grave et le mariage forcé sont passibles des mêmes sanctions.

222. En outre, une infraction liée à la préparation d'un mariage forcé a été instituée⁴⁹. Cela signifie qu'il est répréhensible de contraindre une personne par la violence, en proférant des menaces particulièrement graves à son encontre ou en la menaçant de rompre les liens familiaux, en la privant de contacts avec sa famille ou par la tromperie, à se rendre dans un pays qui n'est pas celui de sa nationalité ou de son lieu habituel de résidence pour y être mariée, ou de l'y amener par la violence ou en profitant d'une méprise sur ses intentions.

223. Une infraction distincte ayant été créée pour les mariages forcés, il est désormais possible de déterminer statistiquement le nombre de dossiers d'infraction en la matière. De janvier à juillet 2016, les mariages forcés ont donné lieu à 12 poursuites. Aucune des actions intentées en justice pour ce motif n'a abouti à une condamnation.

Réponse aux observations formulées aux paragraphes 52 et 53 – Conséquences socioéconomiques du divorce

224. > Voir la réponse relative à l'article 16.

225. Aucune étude n'a été menée pendant la période considérée sur les conséquences socioéconomiques du système autrichien de divorce.

Mesures prises dans les provinces fédérales

226. Depuis 2013, les centres d'orientation pour femmes du **Burgenland** proposent, dans le cadre de leurs services de consultation juridique, de donner des conseils par téléphone et par courrier électronique.

227. Dans la province du **Vorarlberg**, un site d'*Avocats spécialisés dans le droit du mariage et le droit de la famille* donne aux femmes des informations sur le divorce et ses conséquences socioéconomiques.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 54 – Déclaration et Programme d'action de Beijing

228. À l'occasion du vingtième anniversaire de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, l'Autriche a produit un rapport très complet sur sa mise en œuvre. Toutes les instances ministérielles fédérales et autorités provinciales ont participé à sa rédaction et ont rendu compte des mesures d'application adoptées dans leurs domaines de compétence respectifs.

229. Une manifestation étalée sur deux jours a par ailleurs été organisée en 2015, à l'occasion du vingtième anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes. Des débats interdisciplinaires tenus dans le cadre de différents ateliers ont permis aux 250

⁴⁶ BGBl. I n° 112/2015.

⁴⁷ StGB, par. 106a (1).

⁴⁸ StGB, par. 106 (1/3).

⁴⁹ StGB, par. 106a (2).

participants de définir les priorités futures des activités destinées à promouvoir les droits des femmes et l'égalité des sexes en Autriche. Cet événement a fait ressortir l'importance vitale du travail en réseau et la nécessité d'associer de nouveaux acteurs aux discussions. C'est dans cette optique qu'un réseau a été constitué en collaboration avec des organisations non gouvernementales et des étudiants afin de favoriser des échanges de vues sur les droits des femmes et l'égalité des sexes. Les thèmes sur lesquels portent les rencontres qu'organise le réseau reflètent le caractère multidimensionnel de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 55 – Objectifs du Millénaire pour le développement

230. Un groupe de travail interministériel a été chargé de coordonner l'établissement des rapports sur la mise en œuvre par l'Autriche du Programme 2030. Le Gouvernement fédéral a conseillé à tous ses ministères d'intégrer les objectifs de développement durable dans leurs stratégies et programmes. Cela vaut aussi bien pour l'objectif distinct sur l'égalité des sexes (n° 5) que pour les cibles fixées en la matière dans d'autres domaines.

231. Conformément à la loi autrichienne sur la coopération au développement⁵⁰, le principe de l'égalité des sexes est systématiquement mis en œuvre dans le cadre des activités qu'elle mène au titre de la coopération au développement et de la coopération avec l'Europe orientale. En outre, l'Agence autrichienne pour le développement a adapté ses programmes et projets en fonction du cinquième objectif et met en œuvre les autres objectifs de développement durable en tenant compte de la problématique hommes-femmes. L'Agence gère actuellement près de 300 projets qui intègrent cette problématique, pour un montant total d'environ 268 millions d'euros.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 56 - Diffusion et mise en œuvre

232. > Voir la réponse au paragraphe 7.

233. Outre les mesures susmentionnées, le Ministère de la condition féminine a, en 2013, transmis aux coordonnateurs chargés des droits de l'homme dans tous les ministères fédéraux et autorités provinciales, les observations finales relatives au rapport unique valant septième et huitième rapports de l'Autriche sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Il a été demandé au Ministère de la justice d'en aviser les services judiciaires.

234. Au niveau local, les responsables de chaque centre d'orientation pour femmes ont reçu en 2013 dans un courrier qui leur a été adressé personnellement, des informations concernant la Convention, la procédure d'évaluation nationale et, surtout, les observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Y étaient joints une traduction des observations en allemand, ainsi que des exemplaires d'une brochure d'information sur la Convention.

235. En 2015, le premier commentaire juridique sur la Convention rédigé en allemand et publié par des auteurs autrichiens et suisses, a été présenté lors d'une manifestation ouverte au public.

Mesures prises dans les provinces fédérales

236. À **Vienne**, les autorités collaborent avec des universités, des groupes d'intérêt, des organisations féminines nationales et internationales ainsi qu'avec des instituts de recherche afin de faire plus largement connaître la Convention.

⁵⁰ BGBl. I n° 49/2002.

237. Dans le **Vorarlberg**, les observations finales du Comité concernant le dernier rapport périodique de l'Autriche ont été examinées avec les partenaires sociaux au niveau régional et local.

Réponse aux observations formulées au paragraphe 57 – Suivi des observations finales

238. Le rapport de suivi de l'Autriche a été soumis au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes en mars 2015.

II. Application de la Convention

Article 2 – Mesures visant à éliminer la discrimination

Intégration de la problématique hommes-femmes

239. L'Autriche s'est engagée à prendre en compte la problématique hommes-femmes. Le principal fondement juridique en la matière est la Constitution fédérale, qui fait du principe de non-discrimination et d'égalité des sexes une obligation⁵¹. Au niveau fédéral, les initiatives visant à intégrer cette question reposent sur cinq décisions prises en Conseil des ministres. Durant la période considérée, une décision relative à l'intégration structurelle de la problématique hommes-femmes au sein des ministères de tutelle, à sa pérennisation dans les processus législatifs et à la prise en compte des questions liées au genre dans les appels d'offres et les financements publics a été prise le 6 septembre 2011. Certains ministères fédéraux ont fait de la promotion de la condition féminine et de l'égalité des sexes une condition requise pour l'attribution directe de contrats publics. Les organismes auxquels ces contrats sont adjugés doivent mettre en œuvre en leur sein des mesures visant à promouvoir l'égalité des sexes pendant au moins six mois.

240. La collecte de données ventilées selon le sexe figurant dans des rapports, études et publications, ainsi que la formation et une participation accrues des salariés à des projets visant à intégrer la problématique hommes-femmes font également partie des priorités.

241. Parmi les autres initiatives de sensibilisation qui méritent d'être mentionnées, on citera le site <http://www.imag-gmb.at/?lang=en>, l'indice annuel de genre, le bulletin d'information sur la problématique hommes-femmes, la base de données de projets relatifs à l'égalité des sexes, ainsi qu'une série de manifestations intitulées *Discussions autour de l'égalité*.

Budgétisation sensible à la problématique hommes-femmes et gestion budgétaire axée sur les résultats

242. > Voir la réponse aux paragraphes 14 à 19.

243. L'Autriche a adopté une approche axée sur les résultats qu'elle met en œuvre aussi bien pour l'établissement du budget⁵² que pour les évaluations d'impact. Cela signifie que l'impact attendu, au niveau fédéral, de chaque texte de loi ainsi que des engagements financiers d'un certain volume doit être déterminé. Chaque ministère de tutelle concerné doit se livrer à cet exercice en interne, cinq ans après l'établissement du budget au plus tard. En tout état de cause, l'évaluation d'impact doit s'intéresser aux incidences des mesures sur l'égalité de fait entre les hommes et les femmes.

244. Un blog consacré à la budgétisation sensible à la problématique hommes-femmes a été créé en 2016 afin de fournir un appui concret en la matière.

⁵¹ B-VG, art. 7 (2)

⁵² B-VG, art. 51 (8).

Modifications apportées à la loi relative à l'égalité de traitement et à la loi fédérale sur la Commission pour l'égalité de traitement et le Bureau du Médiateur pour l'égalité de traitement

245. Le texte de 2013 portant modification de la loi relative à l'égalité de traitement ainsi que de la loi fédérale sur la Commission pour l'égalité de traitement et le Bureau du Médiateur pour l'égalité de traitement⁵³ a notablement amélioré la protection des femmes contre la discrimination.

246. L'obligation d'indiquer le salaire minimum dans les offres d'emploi a été étendue aux employeurs de tous les secteurs d'activité régis par des conventions collectives, des dispositions légales ou tout autre instrument juridique collectif.

247. Le texte précité a aussi permis de préciser que, suite à la transposition de la Directive de l'UE concernant l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante⁵⁴, la création, l'expansion ou le développement de toute forme d'activité indépendante tombent sous le coup des dispositions de la loi relative à l'égalité de traitement, en plus de celles relatives à l'accès à l'emploi.

248. Le texte a clairement indiqué que, s'agissant de l'orientation de carrière et de la reconversion professionnelle, la loi relative à l'égalité de traitement régit la protection des personnes concernées pendant toute la durée du dispositif dont elles bénéficient, et non pas seulement l'accès à ce dispositif.

249. L'organisation d'un dialogue régulier entre le Chancelier fédéral et les représentants d'organisations non gouvernementales au sujet de l'égalité a été inscrite dans la loi.

250. Les subdivisions de la Commission pour l'égalité de traitement ont par ailleurs été réduites, ce qui devrait permettre de raccourcir les procédures.

251. Les autres avancées ont consisté à clarifier l'expression *situation matrimoniale et familiale* et à exiger que le montant des indemnités fixées par les tribunaux revête un caractère effectif et proportionné. Le délai de prescription dans les affaires de harcèlement sexuel a en outre été allongé.

Mesures prises dans les provinces fédérales

252. Chaque province est dotée d'une législation relative à l'égalité de traitement. Certaines dispositions ont été modifiées durant la période considérée afin d'améliorer la protection contre la discrimination; des aménagements ont ainsi été apportés aux textes de loi régissant l'égalité de traitement dans le Burgenland⁵⁵, en Basse-Autriche et à Vienne⁵⁶. Les gouvernements provinciaux ont également conclu des accords au plus haut niveau politique et élaboré des dispositifs visant à promouvoir la condition féminine qui comprennent des objectifs et des mesures en faveur de l'égalité.

253. Le principe de la budgétisation sensible à la problématique hommes-femmes a été intégré dans l'administration provinciale du **Vorarlberg** en 2016. Un système de contrôle, ainsi que des mesures d'accompagnement pour sa mise en œuvre ont été mis en place.

Article 3 – Assurer et promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes

254. > Voir la réponse aux paragraphes 10 à 13, les points 14 à 19, la réponse relative à l'article 2 et le tableau 17.

⁵³ BGBl. I n° 107/2013.

⁵⁴ Directive 2010/41/UE.

⁵⁵ Journal officiel du Burgenland n° 23/2013.

⁵⁶ Journal officiel de Basse-Autriche n° 2060-6.

Désignation des membres de la Commission pour l'égalité de traitement

255. Les activités menées par les subdivisions de la Commission fédérale pour l'égalité de traitement et les Commissions chargées de cette question dans le secteur privé jouent un rôle important pour faire respecter la législation relative à l'égalité de traitement.

256. Entre 2011 et 2015, ces organismes ont été saisis de 901 dossiers, dont 488 portaient sur des allégations de discrimination fondée sur le sexe. Ils ont procédé à quelque 400 évaluations et expertises, dont 233 concernant la discrimination sexiste.

Activités de formation à l'Académie fédérale d'administration publique

257. L'Académie fédérale d'administration publique a mis sur pied, à l'intention du personnel de l'administration fédérale, un séminaire consacré à la *problématique hommes-femmes et à l'égalité*. Depuis 2012, 1 559 personnes y ont participé. Par ailleurs, 107 autres agents ont suivi un séminaire sur *l'égalité et la compétence en matière d'équité entre les sexes* dans le cadre de leur formation initiale.

Plans de promotion des femmes

258. Les ministères de tutelle et les instances suprêmes fédérales sont tenus d'établir des plans de promotion des femmes, qui paraissent au Journal officiel fédéral. Les universités publiques doivent elles aussi respecter cette obligation et publier lesdits plans dans leur bulletin interne.

Mesures prises dans les provinces fédérales

259. Le plan de promotion des femmes mis en place à **Salzbourg** prévoit plusieurs initiatives en la matière; elles sont notamment consacrées à l'éducation et à la formation, à l'usage d'un langage non sexiste, ou encore à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

260. En 2014, la province du **Vorarlberg** a publié le premier rapport sur *l'égalité entre les hommes et les femmes*. Quelque 125 mesures en ont été tirées et rassemblées dans le *Plan d'action régional pour l'égalité des femmes et des hommes dans le Vorarlberg (2014-2018)*.

261. À **Vienne**, les autorités ont intégré des indicateurs de genre dans leurs outils de gestion de la qualité. L'objectif est de faire en sorte que les évaluations de performance prennent automatiquement en compte les différents aspects de la question de l'égalité hommes-femmes. Des *contrôles en matière d'égalité des sexes et d'équité* sont en outre effectués de manière systématique dans le cadre des processus législatifs et lors de l'élaboration des politiques d'urbanisme.

Article 4 – Mesures temporaires spéciales

262. > Voir la réponse aux observations formulées aux paragraphes 20 et 21, tableaux 5 et 6.

Proportion de femmes dans la fonction publique

263. La modification apportée en 2011 au Code de la fonction publique fédérale⁵⁷ a relevé le quota de femmes dans la fonction publique. Les femmes doivent ainsi se voir accorder la préférence dans les procédures de sélection et de promotion de la fonction publique, dès lors qu'elles possèdent des qualifications égales à celles de leurs homologues

⁵⁷ BGBl. I n° 140/2011.

masculins et représentent moins de 50 % de l'effectif permanent du service concerné. Le quota a été porté de 40 à 45 % en 2010 et à 50 % en 2012⁵⁸.

Article 5 – Modification des schémas socioculturels/stéréotypes sexistes

264. > Voir la réponse aux observations formulées aux paragraphes 22, 23, 32 et 33.

Mesures prises dans les provinces fédérales

265. Un groupe de surveillance de la publicité a été créé à **Vienne** en 2012 dans le but de signaler les publicités à caractère sexiste et de lutter contre leur prolifération. Il se compose d'experts qui, à partir d'une série de critères, évaluent les plaintes reçues sur le site web ou l'application mobile du groupe, leurs conclusions étant ensuite mises en ligne. Le groupe indique également le nom des entreprises concernées et leur demande de retirer le contenu incriminé.

Article 6 – Traite des femmes et exploitation de la prostitution

266. > Voir la réponse aux paragraphes 27b, 28 et 29, 46 et 47, tableau 19.

Amélioration de la législation

267. En août 2013, la peine d'emprisonnement maximale encourue pour proxénétisme a été portée de un à deux ans⁵⁹, ce qui reflète mieux le caractère répréhensible de l'infraction et devrait permettre de mener des enquêtes plus poussées (principalement des écoutes téléphoniques), de manière à mieux pouvoir établir la culpabilité des auteurs de tels actes.

268. En 2013, le texte portant modification de la loi régissant les infractions sexuelles⁶⁰ a fait passer la peine qui peut être infligée en cas de traite d'êtres humains⁶¹ de trois ans d'emprisonnement maximum à une durée comprise entre six mois et cinq ans. Lorsque l'infraction concerne des mineurs âgés de 14 à 18 ans, la peine peut désormais aller de un à 10 ans d'emprisonnement. En outre, l'exploitation de la mendicité et celle visant à commettre des actes répréhensibles ont été ajoutées à la liste des différentes formes d'exploitation déjà réprimées.

269. La loi de 2015 portant modification du Code pénal⁶² a introduit une nouvelle disposition concernant l'atteinte à la liberté sexuelle⁶³. Le législateur a ainsi voulu sanctionner les clients d'une prostituée qui utilisent, sans recourir eux-mêmes à la violence, ses services alors qu'ils savent pertinemment qu'il s'agit d'une victime de la traite d'êtres humains.

270. Entrée en vigueur le 1^{er} juin 2016, la loi portant modification de la procédure pénale⁶⁴ a encore étendu la protection et les droits des victimes dans les actions intentées au pénal.

Procédures judiciaires et compétence particulière

271. Au total, 315 affaires de traite d'êtres humains ont été portées devant les tribunaux entre mai 2011 et juillet 2016, essentiellement à Vienne. Quarante et une ont abouti à une condamnation et 14 à un verdict de non-culpabilité.

⁵⁸ GIBG, par. 11b et c.

⁵⁹ StGB, par. 216.

⁶⁰ BGBl. I n° 116/2013.

⁶¹ StGB, par. 104^a.

⁶² BGBl. I n° 112/2015.

⁶³ StGB, par. 205*.

⁶⁴ BGBl. I n° 26/2016.

272. Un certain nombre de procureurs sont désormais spécialisés dans ce type de dossiers, qui ressortent de la compétence de plusieurs juges de la cour pénale régionale de Vienne.

Aide aux victimes de la traite des femmes

273. Les moyens alloués au Centre d'intervention pour les victimes de la traite des femmes *LEFÖ-IBF* – organisme financé par des fonds publics – ont régulièrement augmenté au fil de la période considérée.

274. Conformément à la loi sur l'aide aux victimes d'actes criminels, les victimes de traite d'êtres humains peuvent faire valoir certains droits, et réclamer notamment une indemnisation au titre des frais de psychothérapie qu'elles ont dû engager. Les victimes issues de pays tiers ont désormais plus facilement accès au marché du travail.

275. Créée fin 2013, *UNDOK* est une organisation syndicale qui apporte son soutien aux travailleurs sans papiers. Elle s'est fixée pour but de remédier aux lacunes existant dans le système d'aide aux victimes de l'exploitation par le travail. Elle sert de passerelle entre les centres de consultation spécialisés dans le droit d'asile et la législation relative à l'immigration, les organisations chargées de la protection des victimes de traite d'êtres humains, les organisations de migrants et les organisations de travailleurs.

276. Au cours de la période considérée, les services proposés par les structures publiques d'aide aux travailleuses et travailleurs du sexe ont été considérablement étendus. Des centres de conseil spécialisés dans ces questions existent en Carinthie, à Salzbourg, en Styrie, au Tyrol, en Haute-Autriche et à Vienne. Les ONG présentes à Vienne couvrent en partie la Basse-Autriche et le Burgenland.

Mesures visant à prévenir et combattre la traite des femmes

277. Créée en 2004, *l'Équipe spéciale de lutte contre la traite des êtres humains* continue de coordonner et de renforcer les dispositifs que l'Autriche a mis en place pour lutter contre ce phénomène. Elle a élaboré les troisième (2012-2014) et quatrième (2015-2017) *Plans d'action nationaux de lutte contre la traite des êtres humains* et s'est occupée, après leur adoption par le Gouvernement fédéral, d'en suivre l'exécution.

278. Le *Groupe de travail sur la prostitution*, qui fait partie de l'Équipe spéciale, est chargé de formuler des recommandations quant aux moyens d'améliorer les conditions de vie et de travail des prostituées. Il se compose d'une trentaine d'experts issus de toutes les provinces et de différentes catégories professionnelles et un rapport récapitulatif ses recommandations a été remis aux autorités fédérales.

279. L'État subventionne depuis 2010 une *initiative régionale de lutte contre la traite des êtres humains*, qui cherche à resserrer les liens de coopération avec les pays voisins en la matière.

280. Une autre initiative a en outre été lancée en vue d'améliorer la coordination et la coopération transnationales et de renforcer les réseaux et partenariats avec les pays tiers.

281. Le Service autrichien de renseignements en matière criminelle participe à plusieurs projets de l'Union européenne visant à lutter contre la traite des êtres humains. En 2014 et 2015, plusieurs enquêtes bilatérales ont été menées à bien. Elles ont été l'occasion d'échanges d'informations sur les bonnes pratiques et sur les tendances et évolutions actuelles observées dans ce domaine.

Mesures prises dans les provinces fédérales

282. À **Vienne** et en **Haute-Autriche**, la législation régionale relative à la prostitution a été largement remaniée durant la période considérée. De nouvelles obligations ont été imposées aux maisons closes afin d'améliorer les conditions de travail des prostituées.

283. À **Salzbourg**, dans le **Tyrol** et le **Vorarlberg**, ainsi qu'à **Vienne**, les autorités soutiennent financièrement différents centres qui prodiguent conseils et informations aux travailleurs du sexe.

284. En **Carinthie**, depuis 2016, un consultant itinérant se rend dans les structures locales de santé publique pour y donner des conseils aux travailleurs du sexe.

Article 7 – Participation à la vie publique et à la politique

285. > Voir la réponse aux observations formulées aux paragraphes 20 et 21, 30 et 31, tableaux 8 à 11.

Article 8 – Participation au niveau international

286. > Voir la réponse aux observations formulées aux paragraphes 30 et 31, tableaux 6 et 7.

Conseiller pour l'égalité des sexes dans les missions de paix

287. En 2011, un programme de formation destiné aux *conseillers pour l'égalité des sexes* du *Collège européen de sécurité et de défense* a été lancé en coopération avec Suède. Fin 2015, onze membres du personnel militaire, dont six femmes, avaient suivi cette formation. L'un d'eux a été déployé comme conseiller auprès du commandant de la *Force internationale de sécurité au Kosovo* (mission de paix dirigée par l'OTAN) entre 2011 et 2013 et de 2015 à 2016.

Mise en œuvre du Plan d'action national sur la résolution 1325 de l'ONU

288. Un stage de formation interdisciplinaire sur la *protection des civils dans les conflits armés* est organisé chaque année depuis 2012 à l'intention des dirigeants et responsables politiques. Une partie du programme est explicitement axée sur le rôle des femmes et leur protection dans les conflits armés. Entre 2013 et 2016, l'Autriche a également organisé d'autres formations pour le personnel de l'ONU, qui ont mis l'accent sur la protection des civils. L'un des volets de ces formations a été consacré au rôle des femmes dans les conflits armés et à la politique de tolérance zéro de l'ONU à l'égard des faits d'exploitation et d'atteintes sexuelles commis au sein de missions de paix dirigées par l'Organisation.

289. À l'occasion du quinzième anniversaire de la résolution 1325 de l'ONU et du vingtième anniversaire de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, des recommandations relatives aux moyens permettant d'accroître la participation des femmes à la gestion des conflits internationaux ont été adoptées et publiées.

Article 10 – Éducation

290. > Voir la réponse aux observations formulées aux paragraphes 23c, 32 et 33, tableaux 12 à 16.

291. Les niveaux d'instruction des femmes et des hommes ne cessent de se rapprocher. En 2013, l'Autriche comptait plus de femmes (23 %) que d'hommes (15,3 %) âgés de 25 à 64 ans possédant tout au plus un diplôme de l'enseignement obligatoire; la proportion de femmes diplômées de l'enseignement supérieur était quant à elle de 17,7 %, contre 15,3 % pour les hommes.

292. Pendant l'année scolaire 2013-2014, les jeunes filles ont représenté 58 % des bacheliers et 38,3 % des élèves ayant terminé une filière d'apprentissage. Au cours de l'année universitaire 2013-2014, les femmes ont compté pour 56,6 des diplômés, tandis que les hommes ont été plus nombreux que les femmes à décrocher un doctorat (58,3 %).

293. En termes de choix d'études scolaires et universitaires, on note d'importantes disparités entre les sexes. Si, durant l'année scolaire 2014-2015, les établissements préparant aux carrières commerciales et sociales ont été essentiellement fréquentés par des filles (respectivement 87,5 % et 80,3 %), les garçons ont été davantage représentés dans les établissements d'enseignement technique et les écoles d'ingénieurs (74,3 %).

294. Une évolution notable a été constatée en termes de spécialisations dans les universités publiques. Alors qu'en 2003-2004, les femmes ne représentaient que 17,8 % des diplômés en ingénierie, leur proportion est passée à 26 % en 2013-2014.

Article 11 – Emploi

295. > Voir la réponse aux observations formulées aux paragraphes 34 et 35, tableaux 1, 2 et 18.

296. Le taux de participation des femmes âgées de 15 à 64 ans au marché du travail a progressé, passant de 69,3 % en 2011 à 70,9 % en 2015. Dans le même temps, le pourcentage de femmes dans les emplois à temps partiel, qui était de 44,4 % en 2011, a été porté à 47,8 % en 2015.

297. Les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi atypique (52 % contre 16 %). Les emplois atypiques recouvrent des contrats de travail à temps partiel, des contrats prévoyant la fourniture de services gratuits, des contrats de travail temporaire et des contrats de mission, des contrats d'engagement pour une durée de travail minimale inférieure à douze heures par semaine, ainsi que des contrats de courte durée.

298. Dans ce contexte, différentes mesures visant à promouvoir l'égalité des sexes sur le marché du travail ont été prises, notamment celles énumérées ci-après.

Travailleurs indépendants et micro-entrepreneurs

299. Le nombre de travailleurs indépendants de sexe féminin n'a cessé d'augmenter ces dernières années. Les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à créer une entreprise (8,4 % contre 6,8 %) et représentent 36 % des travailleurs indépendants en Autriche, soit plus que la moyenne européenne (32 %). En 2014, 32 % des entreprises individuelles avaient été montées par des femmes. *L'Institut des micro-entreprises* apporte une aide aux femmes qui ont lancé leur activité depuis moins de trois ans et n'ont pas de salariés. Elles peuvent y acquérir, grâce à divers modules de formation, des connaissances de base pour développer leur entreprise.

Investissements axés sur l'égalité des sexes sur le marché du travail

300. Le programme opérationnel pour la mise en œuvre du Fonds social européen, baptisé *Emploi Autriche 2014-2020*, comprend pour la première fois un volet spécialement consacré aux investissements visant à promouvoir l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail. Des programmes de formation sont proposés aux femmes qui sont défavorisées en termes d'éducation. En outre, plusieurs projets d'aides aux entreprises sont plus particulièrement centrés sur des questions telles que la réduction des écarts de rémunération, la formation de femmes peu qualifiées employées dans des secteurs majoritairement féminins, les perspectives de carrière des femmes occupant des postes de direction, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, ou encore l'emploi de femmes ayant fui un autre pays.

Consultation juridique sur la discrimination fondée sur le sexe dans le secteur privé

301. Entre 2011 et 2015, le Bureau du Médiateur pour l'égalité de traitement a reçu 13 728 personnes pour des consultations relatives à des faits de discrimination fondée sur le sexe survenus dans le secteur privé et 178 personnes concernant des discriminations multiples.

302. Le Médiateur a constaté que les travailleurs mis à disposition ne bénéficiaient pas d'une protection suffisante contre le harcèlement sexuel. La loi sur la mise à disposition de personnel a été modifiée durant la période considérée afin de durcir les conditions imposées tant aux entreprises qui prêtent du personnel qu'à celles qui en accueillent⁶⁵.

303. L'amendement apporté en 2011 à la loi relative à l'égalité de traitement⁶⁶ a amélioré l'accès aux voies de recours judiciaires en cas de discrimination salariale. Des règles exigeant plus de transparence ont été mises en place, le droit conféré au Médiateur d'obtenir des informations⁶⁷ a été étendu, et les possibilités de mener des investigations durant la procédure devant la Commission pour l'égalité de traitement ont été renforcées⁶⁸.

Mesures prises dans les provinces fédérales

304. Dans le **Vorarlberg**, le projet *Égalité des chances pour les femmes et les hommes en matière d'emploi* encourage une culture d'entreprise respectueuse de la famille et offre aux femmes des conseils pour la gestion de leur carrière. En outre, la Chambre régionale du travail a lancé, en 2014, une initiative baptisée *Congé familial*, qui propose aide et conseils sur des questions telles que les horaires de travail, la réorientation professionnelle et les possibilités d'améliorer ses qualifications. Depuis 2016, toutes les structures d'accueil pour enfants proposent des tarifs réduits aux familles à faible revenu. De plus, un projet visant à *améliorer l'emploi des femmes issues de l'immigration* a été mis en œuvre en 2016 afin d'accroître la participation de ces femmes, en particulier celles d'origine turque, au marché du travail.

Article 12 – Soins de santé et santé en matière de procréation

305. > Voir la réponse aux observations formulées aux paragraphes 38 et 39.

Domaines d'intervention et fonds alloués par les pouvoirs publics

306. Le *Plan d'action pour la santé des femmes* constituera un autre pas important en faveur d'une meilleure prise en charge de la sexospécificité des soins et de la santé des femmes et des filles à différentes étapes de leur vie. Il contient 40 mesures correspondant à ces diverses phases de la vie – jeunesse, âge actif et vieillesse –, qui seront progressivement mises en œuvre avec l'aide d'un certain nombre d'experts et de parties prenantes. Le Plan d'action forme le cadre dans lequel seront coordonnées les actions menées par tous les organes associés à la promotion de la santé des femmes. En outre, le Ministère de la condition féminine et de la santé alloue chaque année des subventions aux centres de santé pour les femmes : en 2015, ils ont ainsi reçu 75 000 euros.

Programme de dépistage du cancer du sein

307. Depuis 2014, les femmes, principalement celles âgées de 45 à 69 ans, ont accès gratuitement à un programme de dépistage du cancer du sein. La carte d'assurance maladie des femmes de ce groupe d'âge est automatiquement activée pour leur permettre de réaliser une mammographie, et elles reçoivent tous les deux ans un courrier de rappel. Ce programme constitue une méthode de prévention volontaire et gratuite. Les femmes plus jeunes ou plus âgées peuvent elles aussi demander à bénéficier de ce dépistage.

Violences familiales

308. Le groupe de travail créé dans le cadre du *Plan d'action national pour la protection des femmes contre la violence* a reçu pour mission d'intégrer les méthodes permettant de repérer et de prévenir les violences faites aux femmes dans le cursus des

⁶⁵ BGBl. I n° 98/2012.

⁶⁶ BGBl. I n° 7/2011.

⁶⁷ GBK/GAW, par. 5 (4).

⁶⁸ GBK/GAW, par. 5 (7).

professions de santé et des infirmières. Des subventions sont également allouées à un autre projet qui vise à définir des normes pour les programmes de formation dans le secteur de la santé.

309. Depuis 2015, le programme de formation des médecins comprend obligatoirement un volet destiné à les sensibiliser aux besoins particuliers des patients victimes de la traite d'êtres humains et/ou de violences – physiques et/ou psychologiques –, en particulier les enfants, les femmes et les personnes handicapées.

310. Un guide intitulé *Agir ensemble contre les violences faites aux femmes et les violences familiales* a été élaboré en 2015 à l'intention du personnel médical et du personnel soignant. Une fiche d'information récapitulant les lésions que peuvent présenter les victimes de violences a été rédigée pour faciliter l'administration de la preuve dans les procédures pénales.

Mesures prises dans les provinces fédérales

311. Dans le **Burgenland**, des expositions consacrées à la santé des femmes et des filles ont été organisées en 2014 et 2015. Du matériel d'information sur les moyens d'améliorer la santé physique et mentale des femmes a en outre été diffusé.

312. Depuis 2015, la ville de **Salzbourg** subventionne les ateliers que le Centre régional pour la santé des femmes propose sur le thème de la contraception à l'intention d'acteurs clefs en la matière.

313. À **Vienne**, le programme de promotion de la santé applique les *contrôles en matière d'égalité des sexes* pour évaluer ses services et les demandes de subventions, afin de veiller à ce qu'ils respectent ces critères. D'autre part, un forum destiné à faciliter la mise en réseau des groupes de protection des victimes qui doivent être établis dans les hôpitaux a vu le jour en 2013. Afin d'amener davantage de femmes turcophones à se soumettre aux tests annuels de dépistage, un service d'information en turc a été mis en place à leur intention.

Article 13 – Vie sociale, indépendance financière, sports et culture

314. > Voir la réponse aux observations formulées aux paragraphes 30 et 31, tableaux 7, 8 et 13.

315. Les statistiques 2015 de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) font apparaître qu'en Autriche, les femmes sont davantage exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion que les hommes (19 % contre 16 %). Cette tendance se retrouve également chez les personnes retraitées qui vivent seules, les femmes courant plus de risques que les hommes d'être touchées par la pauvreté (18 % contre 14 %). De toutes les catégories de ménages, ce sont les familles monoparentales – principalement des mères célibataires et leurs enfants – qui sont les plus vulnérables en termes d'exclusion (42 %).

316. Parmi les ménages avec enfants, les familles monoparentales (31 %) et celles qui comptent au moins trois enfants (24 %) sont les plus exposées au risque de pauvreté. Concernant le principal apporteur de revenus du foyer, des différences considérables existent entre les hommes et les femmes. Plus de 25 % des personnes vivent dans des foyers dont les revenus proviennent principalement d'une femme. Ce groupe de foyers englobe les femmes seules, les mères célibataires et leurs enfants, ainsi que les familles où la contribution est assurée pour l'essentiel par une femme. Le risque de pauvreté atteint pour ces ménages 20 %, contre 12 % pour ceux où le principal apporteur de revenus est un homme.

Réforme fiscale

317. La réforme fiscale de 2015 comporte plusieurs mesures qui visent à améliorer le taux d'emploi des femmes ainsi que leur indépendance financière, l'objectif étant d'arriver à une meilleure répartition du travail rémunéré et non rémunéré.

318. Cette réforme a relevé le montant des allocations familiales non imposables et accru la somme perçue en cas de partage de l'allocation pour garde d'enfants entre le père et la mère, l'idée étant d'inciter les deux parents à accroître leurs revenus et garantir ainsi leur sécurité et leur indépendance matérielles.

319. Le taux d'imposition de base a par ailleurs été abaissé, ce qui devrait également constituer une incitation à l'exercice d'une activité professionnelle. Par ailleurs, le montant de l'impôt négatif (crédit d'impôt) a été revu à la hausse, afin d'alléger le fardeau qui pèse sur les personnes dont le revenu est légèrement supérieur au seuil plancher. Cette mesure devrait pousser les intéressés à se hisser dans la tranche de revenus supérieure à ce seuil, ce qui leur permet alors de prétendre à une assurance sociale individuelle.

Prestations familiales

320. Les prestations familiales comprennent les allocations familiales, un crédit d'impôt au titre des enfants et des indemnités. Quelque 82,5 % de leurs bénéficiaires sont des femmes qui ont des enfants ouvrant droit auxdites prestations.

Consultation juridique concernant la discrimination en matière d'accès aux biens et services

321. La loi autrichienne relative à l'égalité de traitement contient, dans sa partie III, des dispositions relatives à la protection sexospécifique contre la discrimination en matière d'accès aux biens et services. Entre 2011 et 2015, le Bureau du Médiateur pour l'égalité de traitement a été saisi de 668 demandes de consultation sur cette question.

322. Afin de mieux faire connaître aux prestataires de services et aux personnes concernées la portée juridique de la loi relative à l'égalité de traitement en dehors de l'emploi, le Médiateur a formulé des recommandations sur des questions telles que la tarification sans distinction de sexe dans les salons de coiffure et la protection des élèves des auto-écoles contre le harcèlement sexuel.

323. Les femmes qui souhaitent louer un appartement voient de plus en plus souvent leur dossier refusé pour peu qu'elles soient enceintes ou ont des enfants. Aussi, le Bureau du Médiateur a-t-il décidé de publier des brochures sur l'égalité de traitement dans le secteur du logement, disponibles dans les centres d'orientation et auprès d'autres acteurs clefs.

324. Afin d'encourager les jeunes femmes à lutter contre le harcèlement sexuel dans les centres et équipements de loisirs, ainsi que dans l'exercice de professions artisanales et de métiers liés aux services de santé, le Bureau du Médiateur a publié un dépliant qui a été envoyé à plusieurs centaines d'infrastructures et centres d'orientation fréquentés par des jeunes.

Mesures prises dans les provinces fédérales

325. À **Vienne**, les projets d'urbanisme et de programmes immobiliers doivent respecter des conditions liées à l'égalité des sexes. Le guide intitulé *Prise en compte de la problématique hommes-femmes en matière d'urbanisme* montre comment intégrer systématiquement cette dimension dans tout ce qui touche à l'urbanisme.

Article 14 – Femmes en zones rurales et participation au développement rural

326. > Voir la réponse aux observations formulées aux paragraphes 40 et 41.

Mesures prises dans les provinces fédérales

327. En **Carinthie**, le projet intitulé *Moyens mis en place par les régions pour sortir du piège de la pauvreté* a abouti à la création de services d'aide et de conseil à l'intention des femmes menacées de pauvreté dans les zones rurales.

328. Le Gouvernement du **Vorarlberg** a lancé une initiative qui a conduit à l'établissement, il y a quelques années, d'un réseau régional de femmes dont l'efficacité est désormais reconnue. Des porte-parole du réseau jouent le rôle de personnes de contact auxquelles les femmes peuvent s'adresser directement dans les différentes municipalités.

Article 16 - Mariage et rapports familiaux

329. > Voir la réponse aux observations formulées aux paragraphes 23a, 35c, 50, 51, 52 et 53.

Modifications apportées au droit de la famille

330. La loi de 2013 portant modification de la loi relative aux droits de l'enfant et de la loi relative au patronyme⁶⁹ a avant tout cherché à affermir le principe du bien-être de l'enfant ainsi que les droits des *familles recomposées et des familles « arc-en-ciel »*. Elle a amélioré les dispositions concernant la garde conjointe et le droit de visite après la séparation des parents. Pour informer la population de ces changements, une brochure a été distribuée gratuitement et des campagnes d'information ont été menées dans chacune des provinces.

Mesures contre les violences en milieu familial

331. Entreprendre sans délai un travail de responsabilisation des auteurs d'actes de violence est une condition indispensable pour espérer protéger durablement les victimes. Depuis 2012, l'État subventionne le *Groupe de travail fédéral sur les auteurs d'actes de violence*, qui intervient auprès d'individus ayant exercé des violences contre leur partenaire ou leurs enfants. Ce groupe a défini des normes communes et mis en place de nouvelles structures de coopération pour tous ceux qui s'occupent de prendre en charge les auteurs de violences. Il a par ailleurs été décidé, dans le cadre du Plan national d'action sur la protection des femmes contre la violence, de constituer un groupe qui s'est vu confier la question du *travail avec les auteurs d'actes de violence axé sur les victimes*. Ce groupe s'emploie principalement à déployer dans tout le pays des activités destinées à responsabiliser les auteurs de violences, en mettant l'accent sur les victimes et en s'appuyant sur les normes précitées.

332. Un projet pilote propose des services de conseil conjugal permettant à des femmes qui, de crainte de subir des violences, ont trouvé refuge avec leurs enfants dans des foyers d'accueil d'avoir, si elles le souhaitent, une discussion, sous surveillance, avec la personne susceptible de commettre de tels actes. Le projet vise également à diriger au plus vite les hommes qui voudraient recourir à la violence vers un établissement spécialisé dans leur prise en charge.

Mesures prises dans les provinces fédérales

333. Dans le **Burgenland**, un guide juridique destiné aux femmes publié en 2012 donne des informations sur les procédures et options juridiques en matière de divorce, de garde et de pension alimentaire.

334. À **Vienne**, une campagne en faveur d'une répartition plus équitable des tâches ménagères a été lancée lors de la Journée de l'égalité salariale en 2012; elle a été reconduite en 2013.

⁶⁹ BGBl. I n° 15/2013.