



**Convención sobre la  
Eliminación de Todas las  
Formas de Discriminación  
contra la Mujer**

Distr. general  
15 de mayo de 2017  
Español  
Original: inglés

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

**Examen de los informes presentados por los Estados  
partes en virtud del artículo 18 de la Convención**

**Noveno informe periódico que los Estados partes debían  
presentar en 2017**

**Austria\***

[Fecha de recepción: 4 de abril de 2017]

*Nota:* El presente documento se distribuye únicamente en español, francés e inglés.

\* El presente documento se publica sin revisión editorial.

17-07743X (S)



Se ruega reciclar



## Índice

	<i>Página</i>
Lista de abreviaturas . . . . .	4
Introducción. . . . .	5
I. Aplicación de las recomendaciones incluidas en los informes séptimo y octavo combinados de Austria . . . . .	5
Re 7: Parlamento . . . . .	5
Re 8 y 9: Reservas. . . . .	5
Re 10 a 13: Marco constitucional y aplicación de la Convención. . . . .	6
Re 14 a 19: Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer. . . . .	8
Re 20 y 21: Medidas especiales de carácter temporal . . . . .	9
Re 22 y 23: Estereotipos de género . . . . .	11
Re 24 a 27: Violencia contra la mujer . . . . .	16
Re 28 y 29: Trata de personas y explotación de la prostitución. . . . .	22
Re 30 y 31: Participación en la vida política y pública . . . . .	22
Re 32 y 33: Educación . . . . .	23
Re 34 a 37: Empleo y empoderamiento económico . . . . .	25
Re 38 y 39: Asistencia sanitaria . . . . .	30
Re 40 y 41: Mujeres rurales . . . . .	30
Re 42 a 47: Grupos desfavorecidos de mujeres . . . . .	31
Re 48 y 49: Mujeres con discapacidad . . . . .	33
Re 50 y 51: Matrimonio y vida familiar . . . . .	34
Re 52 y 53: Consecuencias socioeconómicas del divorcio . . . . .	35
Re 54: Declaración y Plataforma de Acción de Beijing . . . . .	35
Re 55: Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas . . . . .	35
Re 56: Difusión y aplicación . . . . .	36
Re 57: Seguimiento de las observaciones finales . . . . .	36
II. Aplicación de la Convención . . . . .	36
Artículo 2: Medidas para eliminar la discriminación . . . . .	36
Artículo 3: Garantizar y promover la igualdad . . . . .	38
Artículo 4: Medidas especiales de carácter temporal . . . . .	39
Artículo 5: Modificación de las conductas sociales y culturales y de los estereotipos de género . . . . .	39
Artículo 6: Trata de mujeres y explotación de la prostitución . . . . .	39
Artículo 7: Participación en la vida política y pública . . . . .	41
Artículo 8: Participación en el plano internacional . . . . .	41
Artículo 10: Educación . . . . .	42

---

Artículo 11: Empleo .....	42
Artículo 12: Asistencia sanitaria y salud reproductiva .....	44
Artículo 13: Vida social, independencia financiera, deporte y cultura .....	45
Artículo 14: Las mujeres de zonas rurales y su participación en el desarrollo rural .....	46
Artículo 16: Matrimonio y relaciones familiares .....	47

## Lista de abreviaturas

AMS	Servicio Público de Empleo
BGBL	Boletín Oficial Federal
B-GIBG	Ley de Igualdad de Trato en el Servicio Federal
BVG	Ley Constitucional Federal
GAW	Defensor de la Igualdad de Trato
GBK/GAW	Ley Federal sobre la Comisión de Igualdad de Trato y el Defensor de la Igualdad de Trato
GIBG	Ley de Igualdad de Trato
StGB	Código Penal
StPO	Código de Procedimiento Penal

## Introducción

1. Austria ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDCM) en 1982. Este noveno informe de Austria es el informe de seguimiento de los informes periódicos séptimo y octavo combinados sobre la Convención. El Ministerio Federal de Salud y Asuntos de la Mujer coordinó la elaboración del informe. En el proceso participaron departamentos gubernamentales federales y provinciales.
2. La primera parte del informe se centra en la aplicación de las recomendaciones realizadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en sus observaciones finales. La segunda parte lo hace en la aplicación de los artículos de la Convención. El anexo contiene datos estadísticos.
3. El informe periódico respeta el máximo de palabras fijado en los requisitos aplicables a los informes elaborados por los Estados para la División de Tratados de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

## I. Aplicación de las recomendaciones incluidas en los informes séptimo y octavo combinados de Austria

### Re 7: Parlamento

4. > véase re 56
5. Las observaciones finales del Comité se tradujeron al alemán inmediatamente después de su recepción. Se publicaron tanto en un folleto impreso como en línea.
6. En septiembre de 2013, la Ministra Federal de Asuntos de la Mujer informó sobre las observaciones finales del Comité, a través de una carta personal, a todos los miembros del Gobierno Federal, los jefes de los gobiernos provinciales y los Presidentes del Consejo Nacional, el Consejo Federal y los parlamentos provinciales, así como a todos los miembros de la Comisión de Igualdad de Trato del Parlamento y a los presidentes de los interlocutores sociales. La Ministra puso de relieve que todos los encargados de la formulación de políticas tienen la obligación de contribuir a la aplicación de las recomendaciones del Comité. Se adjuntaron ejemplares del folleto anteriormente mencionado.

### Re 8 y 9: Reservas

7. El Reglamento relativo a las Prohibiciones y Restricciones de Empleo para las Mujeres Trabajadoras<sup>1</sup> contenía disposiciones específicas sobre las mujeres trabajadoras. Un examen de dicho Reglamento demostró que podía ser derogado, puesto que la base jurídica restante ofrece suficiente protección a los trabajadores en cuestión.
8. El 10 de junio de 2015, se presentó al Secretario General de las Naciones Unidas el documento que contiene la retirada de la reserva<sup>2</sup>. El Reglamento se derogó con efecto a partir del 1 de septiembre de 2015<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> BGBl. núm. 696/1976.

<sup>2</sup> BGBl. III núm. 82/2015.

<sup>3</sup> BGBl. II núm. 230/2015.

## **Re 10 a 13: Marco constitucional y aplicación de la Convención**

### **Evaluación de los instrumentos para el cumplimiento de la igualdad de trato**

9. En virtud de lo previsto en el actual programa de gobierno de Austria, en 2016 se evaluaron los instrumentos existentes para el cumplimiento de la igualdad de trato. El objetivo principal era estudiar la eficacia de las disposiciones y los instrumentos existentes derivados de la Ley de Igualdad de Trato (GIBG) y la Ley Federal sobre la Comisión de Igualdad de Trato y el Defensor de la Igualdad de Trato (GBK/GAW). En este proceso participaron expertos de varias instituciones y partes interesadas. Sus diversas declaraciones y conclusiones pueden consultarse en un informe final disponible en línea.

### **Procedimiento ante la Comisión de Igualdad de Trato**

10. > véanse re artículos 2 y 3, cuadro 17

11. El procedimiento ante la Comisión de Igualdad de Trato es gratuito y no requiere la intervención de un abogado. Por lo tanto, no hay ningún riesgo de costos para los solicitantes. Otros de los beneficios del sistema son su facilidad de acceso y la participación de los interlocutores sociales.

12. Las modificaciones de la GIBG y la GBK/GAW realizadas recientemente incluyen medidas para seguir mejorando las normas procesales. La reducción del tamaño de las juntas, el fortalecimiento de la función de arbitraje y la simplificación del procedimiento de interrogatorio son medidas destinadas a que el procedimiento sea más corto y sencillo<sup>4</sup>.

### **Nombramiento del Defensor de la Igualdad de Trato**

13. > véanse re 20 y 21, 35d, 42 y 43, re artículos 11 y 13, cuadro 18

14. El Defensor de la Igualdad de Trato (GAW) ofrece asesoramiento integral y gratuito a personas que se consideran víctimas de discriminación en el sector privado. Asimismo, actúa como Organismo Nacional de Promoción de la Igualdad<sup>5</sup>. Durante el período sobre el que se informa, el GAW se estableció como departamento autónomo e independiente en el seno de la Cancillería Federal. El Defensor tiene una oficina central y cuatro regionales. Al contrario que la oficina central de Viena, por el momento las cuatro oficinas regionales solo se encargan de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

15. De conformidad con lo previsto en la Constitución, la legislación sobre igualdad de trato de Austria se divide, por una parte, en función pública y sector privado y, por otra, en las esferas de responsabilidad a nivel federal y provincial. En una consulta inicial, el Defensor cumple una función informativa y ayuda a los ciudadanos a encontrar la oficina competente para su caso.

### **Mecanismos de coordinación institucional**

16. Desde 2000, el Grupo de Trabajo Interministerial para la Incorporación de la Perspectiva de Género y la Presupuestación con Perspectiva de Género ha apoyado los procesos de incorporación de la perspectiva de género y presupuestación con perspectiva de género a nivel de la administración federal.

17. Para coordinar las actividades de promoción de los derechos de la mujer y la igualdad entre el plano federal y el plano provincial, todos los años se celebran un

<sup>4</sup> BGBl. I núm. 107/2013.

<sup>5</sup> En virtud de lo previsto en el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE y en el artículo 11 de la Directiva 2004/113/CE.

diálogo regional, una conferencia para los jefes regionales de los departamentos de asuntos de la mujer y una reunión de los departamentos de lucha contra la discriminación. Además, se organizan reuniones periódicas entre los coordinadores de derechos humanos de los ministerios federales y las administraciones provinciales. Asimismo, todos los años tiene lugar un debate con organizaciones no gubernamentales (ONG) dedicadas a luchar contra la discriminación y promover el principio de igualdad de trato, de conformidad con lo previsto en la Ley de Igualdad de Trato<sup>6</sup>. Este diálogo suele centrarse en los problemas existentes. Por ejemplo, el último encuentro abordó la cuestión de la discriminación y el odio en la red.

18. Durante la evaluación de los instrumentos relacionados con la igualdad de trato, algunos participantes propusieron la creación de un comité de expertos de carácter temporal para aclarar cuestiones de responsabilidad. Además, las plataformas de comunicación existentes deberían utilizarse de manera más amplia para ofrecer una mayor claridad sobre determinadas cuestiones de responsabilidad y competencias.

### **Discriminación múltiple**

19. En la actualidad, el término “discriminación múltiple” se emplea en el contexto de las consecuencias jurídicas. Si en un caso se ha producido discriminación múltiple, debe tenerse en cuenta este factor al determinar la indemnización por motivos de desventaja personal<sup>7</sup>. Dado que el término se ha definido de una manera abierta, existe un margen de interpretación por parte de los profesionales del derecho. Esto significa que se incluyen todas las formas de discriminación múltiple. Sin embargo, la aplicación de la ley parece ser difícil debido a que el término no figura de manera destacada en la GIBG. Durante el proceso de evaluación anteriormente mencionado, algunos expertos propusieron que se adoptara una disposición para aclarar las distintas formas de discriminación múltiple.

### **Compensación apropiada**

20. La GIBG define los límites de las compensaciones para algunos casos, pero no para todos.

### **Nivelación hacia arriba**

21. Existe una prohibición de la discriminación por razón de género en lo relativo al acceso a bienes y servicios y a su suministro. Sin embargo, no existe ninguna prohibición de este tipo en las esferas de la educación y la protección social. En estos ámbitos, únicamente se dispone de protección contra la discriminación por motivos de origen étnico. Fuera del entorno laboral no hay protección para los casos de discriminación por otros motivos. Hasta la fecha, no se ha alcanzado ningún acuerdo a nivel político para ajustar las disposiciones relativas a la protección fuera del entorno de trabajo.

---

<sup>6</sup> GIBG, art. 62a.

<sup>7</sup> GIBG, art. 12 13).

**Re 14 a 19: Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer****Presupuesto y subvenciones**

22. Desde el 1 de enero de 2009, la igualdad de hecho entre hombres y mujeres en la presupuestación pública es uno de los objetivos de la Constitución Federal<sup>8</sup>. Este requisito se ha aplicado en la presupuestación federal desde el 1 de enero de 2013 como parte de la gestión del presupuesto de Austria orientada a los resultados<sup>9</sup>. Todos los ministerios y los órganos federales (Parlamento, Tribunal Constitucional, etc.) deben fijar un máximo de cinco objetivos orientados a los resultados para el presupuesto anual. Uno de estos objetivos debe ser una meta relacionada con la igualdad. Deben establecerse indicadores apropiados para evaluar los resultados. De este modo, la presupuestación con perspectiva de género se ha convertido en un instrumento de política financiera para la estrategia de incorporación de la perspectiva de género.

23. El presupuesto del Ministerio de Asuntos de la Mujer e Igualdad se ha mantenido sin cambios desde 2011. Aproximadamente el 60% del presupuesto total se destina a proyectos de promoción de la mujer. El monto restante se utiliza fundamentalmente para financiar centros de protección frente a la violencia y centros de intervención.

24. Otro punto de interés importante es la expansión y la seguridad financiera de los servicios de asesoramiento y apoyo para mujeres. Las subvenciones anuales aumentaron aproximadamente un 10%, de 5,4 millones de euros en 2011 a 5,9 millones en 2013. Esta cuantía no sufrió cambios entre 2014 y 2016. De estos recursos, el 90% se utiliza para mantener, mejorar y ampliar los servicios completos de asesoramiento y consulta para mujeres y niñas. Desde 2011 se han creado 13 nuevos centros de servicios reconocidos para mujeres. Aproximadamente el 10% de los recursos presupuestarios se utilizan para financiar proyectos centrados en la mujer. El objetivo principal es aumentar la conciencia sobre la igualdad de género y crear nuevas posibilidades y oportunidades de desarrollo para las mujeres.

25. Junto con otras autoridades federales, provinciales y municipales, el Ministerio de Asuntos de la Mujer proporciona financiación anual a aproximadamente 130 centros de consulta para mujeres y niñas de toda Austria. Estos centros ofrecen servicios a alrededor de 90.000 mujeres y niñas cada año. Asimismo, se concede financiación a seis líneas telefónicas de asistencia para mujeres, un servicio de asesoramiento en línea, albergues de mujeres y viviendas de emergencia. Los centros de servicios y las líneas telefónicas de asistencia para mujeres disponen de acuerdos marco plurianuales y reciben una financiación básica anual de 50.000 euros, además de 10.000 euros adicionales por cada oficina afiliada oficialmente reconocida.

**Nombramiento de la Junta del Ombudsman**

26. La Junta del Ombudsman está integrada por tres miembros que la presiden alternativamente. Estos miembros son propuestos por los tres partidos con mayor número de escaños en el Consejo Nacional, y posteriormente son elegidos por el Consejo Nacional. Este procedimiento de nombramiento garantiza la legitimación democrática necesaria, una característica esencial de la democracia parlamentaria. Los miembros de la Junta del Ombudsman son totalmente independientes y no pueden ser suspendidos de su cargo, transferidos ni cesados durante los seis años de mandato. El mandato se puede prorrogar una vez.

<sup>8</sup> BVG, art. 13 3).

<sup>9</sup> BVG, art. 51 8).

### **Plan de Acción Nacional sobre Derechos Humanos**

27. En el programa de gobierno para 2013-2018, el Gobierno Federal de Austria incluyó el objetivo de elaborar y aplicar un Plan de Acción Nacional sobre Derechos Humanos. Dicho Plan de Acción tiene como finalidad proporcionar un marco común para los planes de acción sectoriales existentes sobre derechos humanos, así como identificar y eliminar deficiencias relacionadas con la protección de los derechos humanos en Austria. El Plan de Acción incluye medidas para promover los derechos de las mujeres con respecto a la igualdad de género, así como el derecho a un nivel de vida adecuado. Sin embargo, el Plan de Acción Nacional sobre Derechos Humanos no conllevará la inclusión ni la modificación de medidas relacionadas con esferas de interés específicas de derechos humanos recogidas en planes de acción sectoriales existentes, por ejemplo, en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, de lucha contra la violencia contra la mujer y de aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. El Plan de Acción Nacional se basa en un proceso de consulta entre organismos públicos, la sociedad civil y el público en general.

### **Re 20 y 21: Medidas especiales de carácter temporal**

#### **Mujeres en puestos de liderazgo y con funciones decisorias en el sector privado**

28. > véase el cuadro 8

29. Según un estudio anual de las 200 empresas más destacadas realizado por la Cámara de Trabajo, la representación de la mujer en puestos de liderazgo y con funciones decisorias en el sector privado está aumentando lentamente. En 2011 el 4,4% de los directores generales y el 10,3% de los miembros de las juntas directivas eran mujeres. En enero de 2016, estas cifras habían aumentado hasta el 7,2% y el 17,7%, respectivamente.

30. No existe ningún requisito jurídico relacionado con la paridad de género en puestos de liderazgo y con funciones decisorias en el sector privado.

31. El programa de liderazgo “Futuro.mujeres” prepara a posibles candidatas a puestos de liderazgo dentro de la empresa para la que trabajan para cargos de administración y de la junta directiva. Dicho programa se complementa con una base de datos de acceso público de mujeres que forman parte de juntas directivas. En la actualidad están registradas 460 mujeres.

32. Con el fin de aumentar la conciencia de las empresas y de los encargados de la adopción de decisiones, como los directores de recursos humanos y los cazatalentos, se llevó a cabo un proyecto cofinanciado por la Unión Europea denominado “Women are top! To the top by innovative corporate cultures” (¡Arriba las mujeres! Ascender gracias a culturas empresariales innovadoras). El objetivo del proyecto era fomentar culturas empresariales con perspectiva de género y una mayor representación de las mujeres en las juntas directivas y en puestos de liderazgo y gestión. Se recopilaron y presentaron medidas llevadas a cabo con éxito por empresas austríacas. Además, se creó un instrumento de simulación en línea llamado “Choose your board” (Elige tu junta), para fines de formación y reflexión. El instrumento y las medidas de igualdad anteriormente mencionados se pueden consultar en línea y de manera gratuita en [www.frauenfuehren.at/english/](http://www.frauenfuehren.at/english/).

33. En virtud de lo previsto en el párrafo 8 de la GIBG, las empresas privadas pueden adoptar medidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres. Desde 2015, el GAW ha invitado a las empresas a utilizar sus conocimientos especializados para promover la igualdad de trato y la igualdad como parte de su cultura empresarial.

34. Los compromisos voluntarios de las empresas públicas o relacionadas con el Estado deben servir de ejemplo para el sector privado. Debido a la infrarrepresentación de las mujeres entre el personal directivo superior, el 14 de marzo de 2011 el Gabinete presentó una cuota para la proporción de mujeres que representan al Estado federal en las juntas directivas de las empresas públicas o relacionadas con el Estado de las que el Estado federal posee al menos un 50%. Se ha creado un programa por etapas para aumentar dicho porcentaje hasta el 35% para finales de 2018. La cuota se evalúa cada año. Su valor medio se incrementó del 26% en 2011 al 38% en 2015.

#### *Medidas adoptadas en las provincias federales*

35. En 2011 el Parlamento de **Vorarlberg** decidió elevar al 25% la proporción de mujeres en las juntas directivas de las empresas con una participación mayoritaria de la provincia, en aquellos casos en que fuera posible. Con un nivel del 19%, la representación de la mujer era inferior al objetivo fijado para finales de 2015. El porcentaje de los miembros de las juntas directivas que representaban a las autoridades provinciales era del 36%.

36. La provincia de **Estiria** aprobó en 2013 una directiva sobre la participación comercial de las autoridades provinciales. La proporción de mujeres en los puestos de las juntas directivas ocupados por las autoridades debería aumentar al 35% para finales de 2018.

#### **La mujer en puestos con funciones decisorias en el ámbito de la educación y las ciencias y el mundo académico**

37. > véase el cuadro 16

38. El logro de una proporción equilibrada entre ambos géneros en puestos de liderazgo científico, los órganos científicos y el personal científico y artístico joven es uno de los objetivos de la gestión del presupuesto de Austria orientada a los resultados. Contar con una proporción equilibrada entre ambos géneros en la gestión de la investigación, la enseñanza y el mundo académico es una de las prioridades del Plan de Desarrollo de la Universidad de Austria para 2016-2021. Además, la igualdad de género es una de las seis prioridades de la hoja de ruta de Austria para el establecimiento y desarrollo del Espacio Europeo de Investigación. Dicha hoja de ruta incluye medidas para aumentar la representación de las mujeres en todas las esferas y en todos los niveles de la jerarquía.

39. La proporción mínima de mujeres en los órganos colegiados de las universidades aumentó del 40% al 50% de conformidad con la Modificación de la Ley de Universidades de 2015<sup>10</sup>. Esta disposición se aplica principalmente a los rectorados, las juntas y los consejos universitarios, así como a los comités de nombramiento, habilitación y planes de estudios. En 2015 el 48% de los miembros de los rectorados, el 48,6% de los miembros de los consejos universitarios y el 42% de los miembros de las juntas eran mujeres.

40. En 2015 las mujeres representaban el 46% del personal dedicado a actividades científicas y artísticas. En ese mismo año, tan solo el 22,6% del personal docente eran mujeres. Por lo tanto, uno de los objetivos es aumentar la representación de las mujeres en puestos de liderazgo científico y artístico. La Modificación de la Ley de Universidades de 2015<sup>11</sup> estableció dos nuevas categorías de profesores. Este cambio aumenta las posibilidades que tienen los jóvenes investigadores cualificados de obtener una plaza de profesor mediante puestos con posibilidad de nombramiento

<sup>10</sup> BGBl. I núm. 21/2015.

<sup>11</sup> BGBl. I núm. 131/2015.

como titular. Además, las universidades públicas fijaron metas para aumentar la proporción de profesoras y el porcentaje de mujeres en puestos con posibilidad de nombramiento como titular. Este tipo de puestos incluyen contratos permanentes, por lo que tienen un gran atractivo para los científicos y artistas jóvenes con talento.

41. Los Centros Especializados Laura Bassi forman parte de un programa de excelencia que promueve a las mujeres como directoras de centros de investigación aplicada. Estos centros sirven como enlace entre el mundo de las ciencias y el sector comercial.

42. Se facilita apoyo público a las organizaciones de investigación que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### **Participación de la mujer en la vida política**

43. > véanse los cuadros 9 a 11

44. En la actualidad, el 25% de los miembros del Gobierno federal (Ministros y Secretarios de Estado) son mujeres. Entre 2011 y 2013, más del 40% de los Ministros de Austria eran mujeres. Después de las elecciones de 2015, las mujeres representan el 31% de los miembros del Consejo Nacional. Esto supone un aumento del 3% en comparación con el período posterior a las elecciones de enero de 2011.

45. La representación de las mujeres en los gobiernos provinciales se sitúa actualmente en el 33%, y en los últimos años se han producido diferentes cambios en las distintas provincias. En comparación con los gobiernos, la representación de las mujeres en los parlamentos provinciales ha aumentado de forma más apreciable desde 2011, y actualmente se sitúa en el 33,2%. Solo el 7% de los alcaldes son mujeres.

46. No existen requisitos jurídicos sobre cuotas mínimas ni sobre las clasificaciones de las candidaturas para las elecciones al Consejo Nacional y a los parlamentos provinciales. Tres de los seis partidos representados en el Consejo Nacional se comprometieron voluntariamente a lograr o mantener una proporción de mujeres concreta. Un partido se comprometió a lograr una proporción mínima de mujeres del 50%, y los otros dos una cuota del 40%.

### ***Medidas adoptadas en las provincias federales***

47. Con miras a reforzar la representación de las mujeres en la vida política, algunas provincias establecieron cuotas y metas de presupuestación específicas orientadas a los resultados. Todas las provincias organizaron seminarios sobre educación y formación profesional y crearon programas de mentores para futuras mujeres políticas y para mujeres interesadas en la política.

## **Re 22 y 23: Estereotipos de género**

### **Re 23a**

#### **Refuerzo de la contribución de los padres al cuidado de los hijos y las tareas domésticas**

48. La participación y la contribución de los padres aumentaron ligeramente como resultado de las disposiciones en vigor sobre la prestación por hijos a cargo. Una reforma de la legislación sobre la prestación por hijos a cargo, que entró en vigor el 1 de marzo de 2017, cambió el sistema existente. Si bien antes existían cuatro opciones generales de prestación por hijos a cargo, en la actualidad el sistema se basa en una cuenta de prestación por hijos a cargo. Esta modificación aumentará la flexibilidad, la libertad de elección y la equidad del sistema de prestación por hijos a cargo. Además, se comenzará a ofrecer una bonificación de pareja como incentivo

adicional para compartir el cuidado de los hijos y las tareas domésticas. Cada uno de los progenitores recibe un pago único de 500 euros si se les concede la prestación por hijos a cargo para un período de aproximadamente la misma duración, es decir, el período durante el cual se recibe la prestación por hijos a cargo debe distribuirse 50:50 o 60:40, como máximo.

49. Desde 2011, los trabajadores del servicio federal tienen derecho a un “mes del bebé”. El mes del bebé es una licencia parental para padres que puede utilizarse dentro de las primeras cuatro semanas después del nacimiento de un hijo. Entre principios de 2011 y finales de 2016, 1.927 padres hicieron uso del mes del bebé. Siete provincias han establecido opciones similares.

50. Desde el 1 de marzo de 2017, los padres también tienen la opción de solicitar el “mes del papá” (“licencia familiar”) en el sector privado. Tras el nacimiento de un niño, el padre puede pasar entre 28 y 31 días en casa con su familia. Durante este tiempo, reciben una prestación única por hijo a cargo de 700 euros (también para parejas del mismo sexo) y disponen de pensión completa y cobertura de seguro médico. La “licencia familiar” no es un derecho jurídico, lo que significa que los empleadores deben estar de acuerdo.

51. En 2015 los ministerios federales, en cooperación con una serie de institutos de investigación e interlocutores sociales, pusieron en marcha un proyecto denominado “Los Hombres y la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar”. Uno de los objetivos del proyecto es el diseño de estrategias para mejorar las condiciones generales de las empresas con miras a promover una distribución equitativa de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, así como concienciar sobre los efectos positivos de la responsabilidad compartida en la crianza de los hijos. Además, en noviembre de 2016 se implantó una calculadora en línea. Esta sencilla herramienta se puede utilizar gratuitamente en [www.gleich-berechnet.gv.at](http://www.gleich-berechnet.gv.at), y permite a los progenitores calcular los efectos que tiene una distribución justa del empleo y el cuidado de los hijos en los ingresos comunes del hogar.

#### **Análisis del sistema de licencia parental y de las disposiciones sobre el trabajo a tiempo parcial para progenitores**

52. Una Modificación de la Ley de Protección de la Maternidad y de la Ley de Licencia de Paternidad<sup>12</sup> fijaron un intervalo de tiempo legal con respecto al trabajo a tiempo parcial de los progenitores, e incluyeron un período adicional para informar al empleador sobre sus planes en lo relativo a la licencia de paternidad. Estas modificaciones entraron en vigor el 1 de enero de 2016. En cuanto al trabajo a tiempo parcial de los progenitores, las horas de trabajo semanales habituales se deben reducir como mínimo un 20%. Además, los progenitores que hacen uso de acuerdos de trabajo a tiempo parcial están obligados a trabajar un mínimo de 12 horas por semana.

#### **Sensibilización para eliminar los estereotipos**

53. Con el fin de eliminar los estereotipos de género, se llevaron a cabo diversos proyectos, actos públicos y estudios. La organización Gender Platform celebró una serie de talleres subvencionados en 2011, 2012 y 2014. El objetivo era sensibilizar sobre los estereotipos de género, aumentar la autorreflexión y encontrar un enfoque para la escolarización y la enseñanza que tenga más en cuenta las cuestiones de género. El grupo destinatario eran las instituciones educativas, como las escuelas y los jardines de infancia.

<sup>12</sup> BGBl. I núm. 149/2015.

54. El simposio subvencionado titulado “Niñas\*niños\*género\*Y” abordó temas y problemas relacionados con cómo trabajar con niños y niñas desde una perspectiva que tenga en cuenta las cuestiones de género. Este evento interdisciplinar e incluso supuso una contribución importante para mejorar la profesionalidad a la hora de trabajar con niños y jóvenes teniendo en cuenta las cuestiones de género.

*Medidas adoptadas en las provincias federales*

55. Durante 2016, el Departamento de la Mujer del Gobierno de **Carintia** se centró en la conciliación de la vida laboral y familiar. Se crearon un anuncio cinematográfico sobre la distribución equitativa de las labores familiares y domésticas y una obra de teatro para escuelas sobre papeles y estereotipos.

56. En **Vorarlberg** se llevó a cabo un proyecto transfronterizo llamado “Análisis de los papeles”, con miras a reducir los estereotipos de género. Asimismo, se realizaron una campaña de carteles y una exposición itinerante como iniciativas encaminadas a fomentar la reflexión sobre los estereotipos.

57. La **Baja Austria** aprobó una Carta sobre Progenitores y Economía en 2011. La carta tiene por objetivo promover una cultura empresarial que fomente la conciliación de la vida laboral y familiar y una mayor contribución de los padres al cuidado de los hijos. Hasta la fecha, alrededor de 90 empresas han firmado la carta.

**Re 23b**

58. La Modificación del Código de Servicio Federal de 2013<sup>13</sup> incorporó la competencia en materia de género y diversidad como requisito para futuros docentes en el marco de la Ley de Empleo de Docentes modificada. En 2014 se creó la primera cátedra de pedagogía de género de Austria en una facultad universitaria de formación de docentes. En este contexto, se estableció un Centro Federal de Pedagogía de Género y Estudios de Género que ofrece una amplia gama de oportunidades en materia de educación y capacitación. En 2016 se integró en el nuevo plan de estudios la historia de las mujeres y las cuestiones de género.

59. La gestión del género y la diversidad se fijó como tarea fundamental de las administraciones escolares en el marco de la legislación aplicable en materia de administración de centros educativos. Se diseñaron una serie de instrumentos de autoevaluación para la mejora de la calidad. Además, las escuelas técnicas crearon una red de expertos en género y diversidad que organizan reuniones y seminarios periódicos. En 2015 se concedió por primera vez el Premio a la Escuela de Austria, otorgado a centros educativos que incluyen entre sus áreas de interés la igualdad de género y la reducción de los estereotipos de género.

60. Además, en 2012 se analizaron los libros de texto utilizados en las escuelas primarias prestando especial atención a los estereotipos de género. Este análisis demostró que se ha avanzado hacia una mayor igualdad de género. En lo sucesivo, las conclusiones de los estudios de género deberán incorporarse más rápidamente a los libros de texto. La aplicación de las conclusiones extraídas se debatió en mayor medida en reuniones con autores, editores y revisores de libros de texto.

61. Con el fin de reducir los estereotipos de género en el sector de la educación terciaria, las universidades de Austria crearon un grupo de trabajo en 2016. Sus principales tareas son mejorar la competencia en materia de género de los miembros de las instituciones de enseñanza superior, sensibilizar sobre la diversidad de género y promover la igualdad de género.

<sup>13</sup> BGBl. I núm. 211/2013.

62. Asimismo, se organizaron actividades de concienciación para maestros fuera del entorno escolar típico. En 2016 diversos expertos externos dirigieron una serie de seminarios sobre género y diversidad para profesores de academias militares. Para que esta serie pudiera tener continuación, los miembros del servicio militar asistieron a un curso de formación de formadores para impartir una enseñanza que tenga en cuenta las cuestiones de género y diversidad.

#### *Medidas adoptadas en las provincias federales*

63. En la provincia de **Burgenland** se está llevando a cabo un proyecto cuyo objetivo es crear una estructura de apoyo para ofrecer información y orientación profesionales que tengan en cuenta las cuestiones de género en los jardines de infancia y las escuelas primarias.

64. En **Vorarlberg**, los maestros tuvieron la posibilidad de asistir a seminarios sobre aplicación metodológica. Además, se presentaron unas directrices sobre la educación y la capacitación de adultos teniendo en cuenta las cuestiones de género.

65. La provincia de la **Baja Austria**, junto con otros institutos europeos de igualdad e investigación, trabajó en un proyecto bienal denominado “GenderStrat4Equality” (Estrategia de género para la igualdad), cuyo objetivo era elaborar una norma europea para la formación en cuestiones de género. El plan de estudios se presentó en una conferencia internacional celebrada en 2016.

#### **Re 23c**

66. > véanse los cuadros 12 a 15

67. A pesar de que el mercado de trabajo sigue dominado por los estereotipos de género, Austria ha realizado avances en este aspecto. Por ejemplo, el número de mujeres aprendices en puestos técnicos ha aumentado de manera constante durante los últimos diez años. Sirve como indicador el número de mujeres aprendices en el sector de la tecnología de metales como porcentaje del total de mujeres aprendices. Esta cifra aumentó del 1,9% en 2013 al 2,9% en 2015. El número de mujeres aprendices en la categoría ocupacional de la ingeniería eléctrica y la electrónica aumentó de 295 en 2005 a 557 en 2015.

68. Existen una serie de iniciativas, proyectos y mecanismos de apoyo para mujeres y niñas de alcance nacional y provincial diseñados para eliminar los obstáculos de acceso a la educación, la capacitación y las oportunidades de trabajo en las esferas de las ciencias naturales y la tecnología. Muchas de las iniciativas se encuentran en la plataforma en línea [www.meine-technik.at](http://www.meine-technik.at). En ella, se proporciona información general para el grupo destinatario, es decir, las mujeres y las niñas, así como para los docentes, las empresas y los progenitores interesados. La plataforma recibe alrededor de 4.600 visitas cada mes, y actualmente proporciona información gratuita sobre 336 proyectos.

69. Se dará continuación a las iniciativas en curso que han logrado reducir los estereotipos de género a la hora de tomar decisiones profesionales y se ampliará su alcance. Por ejemplo, desde 2006 se organiza anualmente en el servicio federal una jornada de acción denominada “Día de las Niñas”. En el Día de las Niñas de 2016 participaron aproximadamente 2.500 niñas. Esta jornada tiene como objetivo aumentar el interés de las niñas por carreras profesionales tecnológicas y orientadas al futuro. Paralelamente, en 2015 se llevó a cabo en el servicio federal un acto denominado “MINI Día de las Niñas”. Alrededor de 390 niños de 23 jardines de infancia aprovecharon esta oportunidad para recabar más información sobre tecnología y ciencia.

*Medidas adoptadas en las provincias federales*

70. El proyecto Escuelas Técnicas para Niños de **Estiria** tiene como objetivo impartir competencias básicas de ingeniería y ciencias naturales a alumnos de enseñanza primaria.

71. Desde 2013, en la **Baja Austria** se han organizado encuentros tecnológicos en escuelas de comercio y nuevos centros de educación secundaria, con el objetivo de ayudar a las niñas a encontrar la trayectoria profesional adecuada. En ellos, se les puso en contacto con empresas regionales que podrían ser sus futuros empleadores.

72. La provincia de **Vorarlberg** intensificó sus esfuerzos por conseguir que el empleo de maestro de jardín de infancia atraiga a más hombres jóvenes. Se han organizado jornadas centradas en los niños y se ha ofrecido la oportunidad de trabajar en jardines de infancia a más personas que realizan el servicio alternativo (trabajo comunitario en lugar de servicio militar).

73. **Burgenland** acogió una exposición sobre educación y formación para estudiantes con el fin de atraer a más niñas hacia las profesiones técnicas y a más niños hacia las ocupaciones sociales.

74. En la **Alta Austria**, se diseñó un programa de mentores que prepara a las estudiantes para profesiones o estudios universitarios del ámbito de la tecnología y la ingeniería, con el fin de que logren profesiones en esta esfera después de graduarse en una escuela técnica.

75. Desde 2002, **Viena** ha acogido anualmente el Día de las Hijas, con miras a apoyar a las mujeres jóvenes de entre 11 y 16 años que realizan estudios de tecnología, ingeniería y ciencias naturales. Alrededor de 3.000 niñas y 160 empresas participaron en esta iniciativa en los dos últimos años.

**Re 23d**

76. En 2013 entró en vigor la Ley Federal de Intervenciones y Tratamientos Estéticos<sup>14</sup>. Su objetivo principal es proteger la salud de las mujeres y garantizar su integridad física. Esto debería dar lugar a una mejor protección frente a las complicaciones y los acontecimientos adversos que puedan aparecer durante y después de las cirugías y los tratamientos estéticos realizados sin indicación médica.

*Medidas adoptadas en las provincias federales*

77. Existen servicios de asesoramiento e información en todas las provincias, algunos de los cuales se especializan en trastornos alimentarios. Además, se dispone de dispensarios de día, ambulatorios, servicios para pacientes hospitalizados y propuestas de convivencia en todo el país. **Burgenland**, la **Baja Austria**, **Salzburgo** y **Viena** tienen servicios de asesoramiento y terapia especializados en trastornos alimentarios, además de los servicios mencionados.

78. La línea telefónica de asistencia para trastornos alimentarios del servicio de promoción de la salud de **Viena** ofrece asesoramiento por teléfono y correo electrónico. Además, se elaboraron folletos informativos para médicos. Se organizaron actividades de información y capacitación específicas para médicos, maestros de jardín de infancia y profesores de escuela.

**Re 23e**

79. En 2011 se creó un Comité de Lucha contra el Sexismo en el marco del procedimiento de denuncia del Consejo de Publicidad de Austria. El Comité

<sup>14</sup> BGBl. I núm. 80/2012.

proporciona conocimientos académicos especializados sobre las denuncias de discriminación por razón de género en la publicidad. La evaluación del Comité sirve como base informativa para la opinión del Consejo sobre si recomendar o no la retirada del anuncio en cuestión. Sin embargo, únicamente se trata de una recomendación, no de una decisión vinculante. El número de denuncias de publicidad discriminatoria por razón de género ha aumentado continuamente, y representan casi el 60% de todas las denuncias formuladas en 2016.

80. Si bien el Consejo de Publicidad opera en toda Austria, en 2009 y 2012 se crearon grupos de vigilancia de la publicidad en Graz, Viena y Salzburgo. El trabajo de estos grupos se centra en evitar y poner de relieve el contenido publicitario sexista y en gestionar las denuncias. Los grupos de vigilancia de la publicidad también se centran en la sensibilización de los profesionales y el público en general. En 2014 y 2015, se celebraron en Viena simposios sobre la ética en la publicidad y sobre los estereotipos de género en el periodismo y la publicidad.

81. En 2014 se diseñó un barómetro de retocado y se publicó en la página web del Consejo de Publicidad. El barómetro evalúa el grado de realidad de las fotografías de promoción en cuanto a belleza y delgadez. Su objetivo principal es promover una visión crítica de la publicidad y de su consumo entre los jóvenes.

#### **Re 24 a 27: Violencia contra la mujer**

##### **Re 25a**

82. Austria ya informó sobre esta recomendación concreta en el informe de seguimiento de marzo de 2015. Además, se ha institucionalizado y ampliado el Grupo de Trabajo Interministerial sobre la Protección de la Mujer contra la Violencia. Incluye a representantes de todas las provincias federales y de las diez instituciones de la sociedad civil más importantes.

83. Además, se crearon dos subgrupos de trabajo para gestionar la labor con los perpetradores para la protección de las víctimas y la formación profesional específica, en particular en el sector de la asistencia sanitaria. Asimismo, se puso en marcha un proyecto subvencionado destinado a elaborar normas en relación con los planes de estudios en materia de asistencia sanitaria.

##### **Re 25b**

84. Austria ya informó sobre esta recomendación concreta en el informe de seguimiento de marzo de 2015. El Convenio de Estambul, ratificado por Austria el 14 de noviembre de 2013, entró en vigor el 1 de agosto de 2014.

85. De conformidad con el artículo 10 del Convenio, se estableció un órgano nacional de coordinación para la violencia contra la mujer en el marco del Ministerio de Asuntos de la Mujer. Dicho órgano elaboró el primer informe de Austria sobre esta cuestión en cooperación con los ministerios competentes, las provincias y las instituciones de la sociedad civil seleccionadas. El informe está disponible en alemán e inglés en el sitio web del Ministerio de Asuntos de la Mujer.

##### **Re 25c**

86. Únicamente puede otorgarse o prorrogarse un permiso de residencia si se cumplen determinados requisitos generales y específicos enumerados en la Ley de Asentamiento y Residencia<sup>15</sup>. Todos los nacionales de terceros países deben cumplir los criterios generales (vivienda, seguro médico, suficientes medios de vida y conocimiento de la lengua alemana). Los criterios específicos se basan en las

<sup>15</sup> BGBl. I núm. 100/2005, sustituida por BGBl. I núm. 122/2015.

razones que llevan a la persona a estar en Austria, por ejemplo, un familiar, realizar estudios o trabajar.

87. Los miembros de la familia disponen de un derecho individual de residencia desde el inicio de su estancia. Esto significa que, en caso de pérdida de la condición de familiar (por ejemplo, después de un divorcio), puede ampliarse el permiso de residencia si se cumplen los criterios generales. Esta disposición tiene en cuenta la situación especial de las víctimas de la violencia en la familia o el matrimonio forzado. Por consiguiente, puede concederse el derecho de residencia, aunque no se cumplan uno o varios de los criterios generales. Habida cuenta de que se trata de un derecho, las autoridades carecen de facultad discrecional. Por lo tanto, es posible que a las víctimas de la violencia doméstica o el matrimonio forzado se les conceda un derecho de residencia a largo plazo<sup>16</sup>.

#### **Re 25d**

88. La formación de los candidatos a juez incluye como parte obligatoria seminarios sobre la violencia contra la mujer y la traumatización. Los seminarios se organizan en cooperación con instituciones de protección de las víctimas y centros de protección contra la violencia oficialmente reconocidos. La capacitación incluye información sobre la Ley de Protección contra la Violencia, las medidas cautelares, la protección de las víctimas y la Ley sobre las Víctimas de Delitos, la asistencia judicial y psicosocial para las víctimas y cómo tratar a las personas traumatizadas. Además, de conformidad con la Ley de los Jueces y la Fiscalía, todo candidato deberá recibir una capacitación de al menos dos semanas en una institución de protección de las víctimas o en los servicios sociales.

89. Otras opciones de formación para el personal judicial son las actividades sobre la violencia sexual/sexualizada, la violencia doméstica y el hostigamiento criminal, el trato a las víctimas en los procesos civiles y penales, los modelos de evaluación del riesgo, los derechos de las víctimas y la asistencia jurídica y psicosocial. Por ejemplo, en 2015 tuvo lugar un seminario interdisciplinario de tres días de duración sobre la colaboración en procesos penales. En 2016 se celebraron seminarios sobre la evaluación del riesgo para los autores de actos de violencia doméstica y hostigamiento criminal.

#### **Re 25e**

90. Durante el período sobre el que se informa, se dio continuación a las campañas de sensibilización sobre todas las formas de violencia contra la mujer y a proyectos concretos de apoyo a las víctimas de la violencia, y se amplió su alcance. En 2014 y 2015, se llevó a cabo una campaña sobre una vida libre de violencia que incluyó las siguientes iniciativas:

- a) carteles, panfletos, vídeos y anuncios de radio para dar a conocer en mayor medida la línea telefónica de asistencia para mujeres;
- b) actividades de sensibilización para el público en general sobre la violencia contra la mujer y las opciones de apoyo;
- c) apoyo de terceros para la ejecución de proyectos contra la violencia, en colaboración con 136 asociados que actúan como multiplicadores en Austria; y
- d) talleres y material informativo para cinco grupos destinatarios: administradores de la asistencia sanitaria, grupos ocupacionales que intervienen en casos de riesgo elevado, migrantes, adolescentes y periodistas.

<sup>16</sup> Ley de Asentamiento y Residencia, art. 27.

91. En 2012 se puso en marcha una campaña informativa sobre las drogas que facilitan la violación en una cita, y se amplió en 2014. Después de que el 1 de enero de 2016 entrara en vigor la Ley de Reforma del Código Penal de 2015<sup>17</sup>, dio comienzo una campaña informativa para dar a conocer en mayor medida la legislación sobre violencia sexual modificada. Esta campaña incluía material informativo en línea, una serie de medios sociales, contribuciones para diarios y carteles.

92. Además, desde 2013 existe una aplicación para teléfonos inteligentes llamada “fem:HELP-App”. Esta aplicación ayuda a las mujeres y las niñas a ponerse en contacto con los centros de apoyo de una manera rápida y sencilla, así como a documentar diferentes experiencias de violencia. Asimismo, facilita acceso directo al número de emergencia de la policía, al número de emergencia para personas sordas y a la línea telefónica de asistencia para mujeres. Se encuentra disponible gratuitamente en alemán, inglés, turco y en el idioma de Bosnia y Herzegovina, Serbia y Croacia.

93. En 2015 se puso en marcha un proyecto piloto trienal denominado “PERSPECTIVA:TRABAJO”. El principal objetivo del proyecto, que también estableció el primer bono de impacto social de Austria, es la integración de las víctimas de la violencia en el mercado de trabajo. Como mínimo, el proyecto debería lograr la integración de 75 mujeres en el mercado de trabajo primario para garantizarles un medio de vida.

94. Las cuestiones de género se han incorporado de manera uniforme en la Estrategia Nacional de Prevención de la Violencia en las Escuelas. El material informativo y educativo, los talleres, los diálogos y las iniciativas de cualificación para estudiantes y multiplicadores clave llevados a cabo en los centros educativos abordan la violencia (sexual) contra las mujeres y las niñas, los crímenes de honor, los ideales de belleza estereotipados para las niñas, el acoso escolar y el trabajo de niños antisexista.

95. Se facilita financiación pública para una serie de campañas de sensibilización e iniciativas de capacitación llevadas a cabo en diferentes organizaciones e instituciones científicas, como por ejemplo los que se detallan a continuación. Como parte de un proyecto piloto sobre prevención transcultural de la violencia y promoción de la salud, se formularon y aplicaron conceptos de prevención de la violencia para docentes, niñas y niños de origen migrante y sus progenitores. Asimismo, la African Women’s Organisation inició varios proyectos centrados en la mutilación genital femenina y en el apoyo y el asesoramiento médico y social para las mujeres y las niñas africanas.

96. Además de las campañas informativas anteriormente mencionadas, existen diferentes folletos disponibles de manera gratuita. Se actualizan periódicamente y abordan temas como los derechos de las mujeres víctimas de la violencia y las opciones de apoyo, el matrimonio forzado y la mutilación genital femenina.

#### *Medidas adoptadas en las provincias federales*

97. En **Vorarlberg**, se ofreció capacitación para profesionales que prestan servicios de cuidados y asistencia sanitaria sobre cómo reconocer la violencia doméstica como posible causa de lesiones y cómo ofrecer a las víctimas un apoyo continuado adecuado.

98. En **Estiria**, se llevaron a cabo actividades sobre la labor con los perpetradores para la protección de las víctimas y sobre los delitos de honor, con miras a

<sup>17</sup> BGBl. I núm. 112/2015.

sensibilizar sobre esta cuestión y ofrecer oportunidades de establecimiento de contactos para los agentes regionales pertinentes.

99. En 2015 la línea telefónica de asistencia 24 horas para mujeres ofreció 8.775 sesiones de asesoramiento en **Viena**. En la actualidad, se dispone de aproximadamente 175 plazas para mujeres y niños en cuatro albergues de mujeres. Otra iniciativa es el Plan de Acción de Viena contra la Mutilación Genital Femenina, centrado en la prevención y la atención médica. En este contexto, se celebraron seminarios para 300 maestros de jardín de infancia, 250 miembros del personal de siete salas de parto y 60 trabajadores sociales que tratan con jóvenes.

#### **Re 25f**

100. El número de plazas disponibles en los albergues de mujeres aumentó durante el período sobre el que se informa. En la actualidad, 26 centros autónomos y otros 4 albergues de mujeres ofrecen un total de 766 plazas. Por lo general, las solicitantes de asilo están siendo acogidas en albergues de mujeres, y existen diversas cooperaciones con hogares para solicitantes de asilo.

#### **Re 25g**

101. > véase re 27c

102. Las estadísticas penales de la policía recogen los siguientes tipos de relaciones entre el autor y la víctima: conocidos, relación familiar con o sin espacio de convivencia, desconocidos, ninguna relación o posibilidad de conocerse.

103. Desde diciembre de 2011, durante el proceso de automatización judicial se registran la edad, el sexo y la nacionalidad de las víctimas, y estos datos se integran directamente en los informes de la policía. Existe la posibilidad de realizar evaluaciones sobre un delito individual o sobre grupos de delitos. El proceso de automatización solo prevé la reunión de información sobre la relación entre el autor y la víctima en casos de relaciones familiares cercanas. Se está mejorando la vinculación entre distintas estadísticas.

#### **Re 27a**

##### **Migrantes y personas de origen migrante en la policía**

104. Las autoridades policiales de Viena estiman que aproximadamente el 7% de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley tienen antecedentes migratorios. Se están realizando esfuerzos por aumentar este porcentaje.

105. Hace diez años dio comienzo una iniciativa centrada en ponerse en contacto con mujeres nacionales austríacas de origen migratorio para animarlas a ocupar un puesto de trabajo relacionado con la aplicación de la ley.

##### **Diálogo entre la policía y las comunidades de migrantes**

106. En 2008 se puso en marcha un proyecto para mejorar y ampliar el diálogo entre la policía y los representantes de la sociedad civil. Además, la plataforma Diálogo de la Sociedad Civil permite a los representantes del Ministerio del Interior examinar temas pertinentes junto con representantes de los centros de protección de las víctimas, los centros de intervención, la asociación cultural de la comunidad romaní de Austria, la organización Schwarze Frauen Community (Comunidad de Mujeres Negras), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) en Austria y la comunidad religiosa islámica.

**Re 27b**

107. > véase re artículo 6

108. La Ley de Reforma del Procedimiento Penal<sup>18</sup>, que entró en vigor el 1 de junio de 2016, amplió la protección y los derechos de las víctimas en los procesos penales a través de las siguientes medidas.

109. Se incluyó, en el grupo de víctimas especialmente afectadas desde el punto de vista emocional<sup>19</sup>, a las personas cuya dependencia personal podría haber sido utilizada para cometer un delito doloso (por ejemplo, en los casos de trata de personas cuando un individuo se aprovecha de su autoridad o de una situación de emergencia). Esto significa que las víctimas tienen un derecho innegable a asistencia psicosocial y jurídica durante el proceso<sup>20</sup>.

110. Además, se creó una nueva categoría de víctimas para las víctimas sumamente vulnerables<sup>21</sup>, entre las que se incluyen las víctimas cuya integridad sexual o cuyo derecho a la libre determinación podrían haber sido violados, que podrían haber sido objeto de violencia doméstica o que son menores de edad<sup>22</sup>. Estas personas tienen unos derechos de las víctimas ampliados. En particular, tienen derecho a exigir que, de ser posible, sea una persona de su mismo sexo quien realice el interrogatorio.

111. Además, las víctimas sumamente vulnerables tienen derecho a un contrainterrogatorio sin la presencia física del sospechoso (requisito obligatorio para las víctimas de delitos sexuales que sean menores de edad)<sup>23</sup>. Asimismo, tienen derecho a ser informadas inmediata y oficialmente sobre la puesta en libertad del acusado tras una detención policial o provisional, así como sobre su posible huida<sup>24</sup>. La policía criminal o la Fiscalía deben informar a las víctimas sobre estos derechos, a más tardar, antes de su interrogatorio. La información debe facilitarse de manera comprensible en un idioma que entienda la persona interesada, teniendo en cuenta las posibles necesidades especiales.

112. Se ha ampliado el apoyo lingüístico facilitado a las víctimas, y ahora incluye traducciones escritas además de interpretación oral durante los interrogatorios. Si la víctima lo solicita, se deben traducir varios documentos esenciales.

113. El Reglamento de la Unión Europea relativo al reconocimiento mutuo de medidas de protección en materia civil<sup>25</sup> entró en vigor el 11 de enero de 2015. Por consiguiente, las víctimas de violencia doméstica que hayan obtenido una medida de protección en un país de la Unión Europea pueden trasladar dicha medida con ellas cuando visiten o se trasladen a otro Estado miembro de la Unión Europea, siempre que se cumplan determinados requisitos. En aras de la aplicación práctica de este Reglamento, se han integrado normas de procedimiento explicativas en el Código de Ejecución Penal<sup>26</sup> y se ha aprobado un decreto de aplicación para ofrecer apoyo a los tribunales.

<sup>27</sup> StGB, art. 33 1) a 5).

**Re 27c**

114. > véase re 25g

115. La nacionalidad de las víctimas de violencia se registra como parte del procedimiento de automatización judicial. Sin embargo, no se informa sobre si la persona tiene antecedentes migratorios o experiencia migratoria real. No se registran datos sociales ni sobre el origen étnico.

116. Si un delito fue cometido por motivos de raza, xenofobia u otras razones sumamente censurables<sup>27</sup> y ello se señaló como motivo agravante ante un tribunal, también se registra esta información.

**Re 27d**

117. La Ley de Reforma del Código Penal de 2015<sup>28</sup> introdujo cambios importantes en lo relativo al delito de incitación<sup>29</sup>. Se añadió una nueva categoría de delito, a saber, la puesta a disposición de material escrito, imágenes u otras representaciones que inciten a cometer actos delictivos. Si esto se hace de tal manera que las acciones quedan a disposición del público en general, también constituye una circunstancia agravante.

118. Se ha establecido como agravante para la determinación de la pena el hecho de que la motivación subyacente de un delito sea de carácter racista, xenófobo o antisemita. Esta modificación aclara que no solo se consideran como sumamente censurables los motivos racistas o xenófobos, sino también cualquier motivo que implique que un delito tenga como víctima explícita a uno de los grupos mencionados en el artículo 283 1) del Código Penal, o a uno de sus miembros debido a su pertenencia al grupo<sup>30</sup>. La definición de estos grupos se basa en la presencia o ausencia de una serie de características de raza, color de piel, idioma, religión o visión del mundo, nacionalidad, ascendencia u origen nacional o étnico<sup>31</sup>. El objetivo de esta medida es satisfacer las necesidades cada vez mayores respecto de los delitos motivados por prejuicios.

119. Durante 2012 también se realizaron mejoras en el derecho penal administrativo de Austria. Si bien antes se analizaba si se había desfavorecido injustamente a una persona únicamente a causa de su raza, color de piel, origen nacional o étnico, culto religioso o discapacidad, en la actualidad se examina si (también) sufren discriminación por esos motivos. Esto significa que ya no resulta posible justificar la impunidad debido, por ejemplo, a que una persona no ha sido objeto de discriminación únicamente por motivos de raza.

120. En 2016 se creó el Comité Nacional para la Ejecución de la Iniciativa “No hate speech” del Consejo de Europa. Dicho Comité está integrado por representantes de diferentes ministerios y ONG. Organiza talleres para reducir los prejuicios y la aceptación del discurso de odio. Un aspecto esencial de la iniciativa es pronunciarse claramente contra el discurso de odio en línea. Se alienta a los usuarios de los medios sociales a que se enfrenten activamente al odio y al acoso en la web.

<sup>27</sup> StGB, art. 33 1) a 5).

<sup>28</sup> BGBl. I núm. 112/2015.

<sup>29</sup> StGB, art. 283.

<sup>30</sup> StGB, art. 33 1) a 5).

<sup>31</sup> StGB, art. 283 1).

**Re 28 y 29: Trata de personas y explotación de la prostitución**

121. > véanse re artículo 6, cuadro 19

122. El 1 de enero de 2016, se promulgaron nuevas disposiciones sobre el reconocimiento médico de los trabajadores sexuales<sup>32</sup>. Si bien antes se realizaban reconocimientos médicos semanales, ahora se llevan a cabo cada seis semanas. Además, en el primer reconocimiento, los funcionarios de salud pública están obligados a informar a los trabajadores sexuales sobre los riesgos de infección, las formas de evitar infecciones, la anticoncepción, los exámenes ginecológicos y las vacunas de protección. Durante esta conversación inicial, también deben informar a los trabajadores sexuales sobre las instituciones de apoyo y asesoramiento existentes. Las disposiciones también indican claramente que los reconocimientos son gratuitos.

123. El Grupo de Trabajo sobre Prostitución publicó un folleto multilingüe en el que se facilita a los trabajadores sexuales información sobre los derechos y obligaciones esenciales, la prevención de infecciones y los puntos de contacto importantes. En 2016 se distribuyó a todas las oficinas de asistencia sanitaria y a todos los centros de información, y se ha utilizado en gran medida para fines de asesoramiento.

**Re 30 y 31: Participación en la vida política y pública**

124. Austria ya informó sobre esta recomendación concreta en el informe de seguimiento de marzo de 2015. Cabe añadir lo siguiente a la información incluida en el informe.

**Representación de la mujer en los gobiernos provinciales y los parlamentos, incluido el Parlamento Europeo, y en los partidos políticos**

125. > véanse re 20 y 21, cuadros 9 a 11

**Representación de las mujeres en el servicio diplomático**

126. > véanse los cuadros 5 y 6

127. A tenor de lo previsto en la Ley Federal de Igualdad de Trato y con el fin de lograr la cuota de mujeres del 50%, estas tienen preferencia en el proceso de selección para el servicio diplomático si tienen la misma cualificación que los hombres.

128. En general, se ha producido un aumento de la representación de las mujeres en el servicio diplomático, y actualmente se sitúa en el 35,6%. Entre 2011 y 2016, el número de mujeres en puestos de liderazgo en el servicio diplomático aumentó aproximadamente un 20%. Sin embargo, las mujeres siguen estando insuficientemente representadas a alto nivel y en puestos de liderazgo superiores en el servicio diplomático de Austria, al igual que en el extranjero.

<sup>32</sup> Reglamento del Ministerio Federal de Salud sobre la prevención médica para trabajadores sexuales, BGBl. II núm. 198/2015.

## **Representación de las mujeres en las asociaciones deportivas**

129. > véase el cuadro 7

130. Con el fin de aumentar la representación de las mujeres en los puestos directivos de las asociaciones deportivas, entre 2015 y 2016 se llevaron a cabo nuevas iniciativas. Se examinaron las juntas directivas de las 60 asociaciones profesionales de Austria, los tres órganos rectores y algunas asociaciones deportivas federales seleccionadas para el Informe sobre los Órganos Deportivos de 2016. En conjunto, teniendo en cuenta todas estas organizaciones, el porcentaje de mujeres que forman parte de las juntas directivas ha disminuido en un 1% desde 2011, y actualmente se sitúa en el 13%.

131. Además, en 2015 se creó un grupo estratégico sobre la igualdad de género en el deporte. Dicho grupo está integrado por representantes de las organizaciones deportivas más importantes de Austria. Su labor se centra en lograr una proporción equilibrada entre hombres y mujeres entrenadores, en medidas contra la violencia sexual en el deporte, en la lucha contra los estereotipos en el deporte y en la función de los medios de comunicación. Uno de sus objetivos es aumentar la representación de las mujeres en los órganos de dirección de todas las instituciones deportivas nacionales hasta un mínimo del 40% para 2018.

132. El fondo federal para la promoción del deporte subvenciona iniciativas y proyectos seleccionados. Todas las asociaciones deportivas recibieron el conjunto de criterios empleados para evaluar las opciones de apoyo para 2017, en el que se concede máxima prioridad a las medidas de promoción de las mujeres y las niñas.

### ***Medidas adoptadas en las provincias federales***

133. En **Salzburgo**, en las instalaciones de las asociaciones y los clubes deportivos se pusieron a disposición del público folletos y carteles informativos sobre la protección frente a la violencia sexualizada. Asimismo, se celebraron talleres para funcionarios deportivos, entrenadores, padres y niños sobre la prevención de la violencia en el deporte.

134. En **Viena**, se pusieron en marcha una serie de actividades y servicios para mujeres en el contexto de la iniciativa Mujer y Deporte. La representación de las mujeres en las asociaciones y los clubes deportivos es uno de los criterios sobre los que se basan las decisiones sobre el apoyo financiero a las organizaciones deportivas.

### **Re 32 y 33: Educación**

135. > véanse re 22 y 23, re artículo 10, cuadros 12 a 16

#### **Re 33a**

136. La gestión del presupuesto de Austria orientada a los resultados define medidas específicas en lo relativo a las competencias de las escuelas en materia de género:

a) Se estableció un nuevo concepto de formación profesional para docentes que fomenta las competencias en materia de género y diversidad de los profesores y los directores;

b) Se ampliaron los servicios de orientación, información y consultoría profesionales en las escuelas de enseñanza secundaria superior, prestando especial atención a la información profesional que tiene en cuenta las cuestiones de género.

137. Además, en 2012 se estableció un indicador de igualdad de género para calcular el porcentaje de alumnos y de alumnas que cursan décimo grado en centros educativos atípicos. Según este indicador, se ha registrado una ligera tendencia hacia una mayor diversificación de las opciones escolares y profesionales.

### **Re 33b**

138. > véase re 23b

139. Entre 2010 y 2012, se llevó a cabo un proyecto titulado “Reflexión: competencias en materia de género a través de la coeducación reflexiva”. Su objetivo era mejorar las aptitudes del personal docente en materia de coeducación reflexiva y la sensibilidad a las cuestiones de género en la enseñanza escolar. Otra parte del proyecto consistió en la elaboración, ejecución y evaluación de un programa de capacitación para docentes y asesores de este ámbito.

140. La creación de una cátedra y de un Centro Federal de Pedagogía y Estudios de Género, junto con la integración de una perspectiva de igualdad en los programas de desarrollo de la calidad, ayudan a establecer en las escuelas una cultura de coeducación reflexiva en materia de género.

### **Re 33c y 33d**

#### **Sector escolar**

141. La orientación profesional que tiene en cuenta las cuestiones de género se ha integrado cada vez más en las actividades de información y orientación profesional llevadas a cabo en las escuelas. La ampliación del asesoramiento y la orientación profesional para estudiantes de 7º y 8º grado ha sido una de las esferas prioritarias de la política de educación desde 2011. Por ejemplo, en los nuevos centros de educación secundaria se ha fijado la orientación profesional como asignatura específica. El programa de capacitación para los docentes que imparten dicha asignatura incluye un módulo obligatorio sobre diversidad de género.

142. Otra medida eficaz es que los alumnos ya no tienen que tomar decisiones profesionales a una edad tan temprana. Durante el período sobre el que se informa, se combinaron la costura y la artesanía para formar una sola asignatura. De este modo, se creó la base jurídica para que todos los alumnos de 5º y 6º grado puedan adquirir competencias básicas en ambas disciplinas.

#### **Sector universitario**

143. En estos momentos se están elaborando los criterios para crear un modelo intersectorial que permita lograr un entorno científico y de investigación igualitario y diverso. Los resultados se publicarán en el segundo semestre de 2017.

144. El proyecto FEMtech ofrece apoyo a mujeres con una carrera profesional en investigación y tecnología y promueve la igualdad de oportunidades en la investigación industrial y la investigación fuera del sector universitario. Incluye una base de datos de expertos, el premio experto del mes FEMtech, una página web FEMtech y reuniones periódicas de la red FEMtech.

145. Además, el fondo para la investigación científica ofrece a las jóvenes investigadoras que desean realizar una carrera universitaria la posibilidad de recibir financiación durante un máximo de seis años. Estos programas tienen como finalidad ofrecer cualificación a las jóvenes investigadoras para ocupar puestos de catedráticas en Austria o en el extranjero.

**Re 33e**

146. La igualdad de género forma parte de los documentos estratégicos fundamentales del sector de la educación terciaria. El Acuerdo de Rendimiento para 2016-2018 establece los objetivos del Plan de Desarrollo Universitario de Austria. Exige la promoción de la igualdad de género entre el personal universitario y el diseño de medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral y privada. En 2015 la conciliación de los estudios universitarios o del trabajo con las obligaciones de cuidado de niños o familiares dependientes a cargo se estableció como principio rector de la Ley de Universidades<sup>33</sup>.

147. Además, se creó un grupo de trabajo sobre esta cuestión. Dicho grupo de trabajo está elaborando recomendaciones sobre cómo mejorar las competencias en materia de género y sobre cómo concienciar sobre la diversidad de género.

**Re 33f**

148. Por lo general, en los últimos años ha habido menos niñas que niños que hayan abandonado la escuela. Esto se aplica especialmente a los jóvenes de origen migrante. El Comité recomendó que se realizara un estudio sobre las razones subyacentes de la elevada tasa de deserción escolar entre las niñas de origen migrante. El estudio aún no se ha llevado a cabo.

149. La Ley de Escolaridad Obligatoria y Formación Profesional<sup>34</sup>, que entró en vigor en julio de 2016, regula las disposiciones sobre la educación obligatoria o la formación profesional de los jóvenes de menos de 18 años. De conformidad con esta Ley, todos los adolescentes menores de 18 años deben recibir capacitación o educación adicionales después de finalizar la enseñanza obligatoria para tener oportunidades mejores y más sostenibles de participar en la vida económica y social, así como para responder a las crecientes necesidades del mercado de trabajo en materia de cualificación.

150. Asimismo, resulta fundamental volver a integrar en los planes de formación a los adolescentes que ya no forman parte del sistema escolar-laboral. Todos los jóvenes que corren el riesgo de abandonar la escuela o sufrir exclusión deberían poder tomar sus propias decisiones en materia de educación o formación profesional al terminar la enseñanza obligatoria. Para lograr este objetivo, se han organizado sesiones de preparación individual para jóvenes con miras a facilitar un apoyo universal y global y servicios de consulta para adolescentes antes de que finalicen la enseñanza obligatoria, y, a ser posible, hasta su integración sostenible en otro sistema de educación o capacitación.

**Re 34 a 37: Empleo y empoderamiento económico**

151. > véanse re 20 a 23, 32, 33 y 35a y c, re artículo 11, cuadros 1 a 4 y 15

**Re 35a**

152. El Plan de Acción Nacional sobre Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo constituía un amplio conjunto de medidas para el período 2010-2013. Las 55 medidas previstas demostraron, por una parte, la gran diversidad de problemas relacionados con el logro de la igualdad de género en el mercado de trabajo. Por otra parte, este conjunto consolidado de medidas permitió una aplicación estratégica y coordinada. De todas las medidas, 38 (69%) se llevaron a cabo por

<sup>33</sup> GBI. I núm. 21/2015.

<sup>34</sup> BGBl. I núm. 62/2016.

completo y 16 (29%) se encuentran en proceso de ejecución o se han aplicado parcialmente.

153. El Plan de Acción Nacional seguirá ejecutándose en el marco del programa de gobierno para 2013-2018. Esta continuación indica que se ha vuelto a demostrar voluntad política al más alto nivel a fin de lograr una verdadera igualdad en el mercado de trabajo.

154. Las iniciativas de la política activa del mercado de trabajo de Austria son especialmente importantes para una integración sostenible en la fuerza de trabajo, así como para el aumento de las oportunidades de ingresos para las mujeres. Un paso esencial en este sentido ha sido la fijación de un requisito que establece que el Servicio Público de Empleo (AMS) debe tener en cuenta a las mujeres en su gasto en subvenciones hasta un porcentaje del 50%. En 2015 se destinaron aproximadamente 511 millones de euros a iniciativas de fomento de las mujeres como parte de la política activa del mercado de trabajo. Alrededor de las dos terceras partes de esos recursos se utilizaron para medidas de cualificación.

155. La cualificación es también el centro de interés del programa de competencia profesional sistemática que se centra en los desempleados con menor nivel de cualificación educativa. Los participantes pueden elegir entre una amplia gama de programas de aprendizaje en diferentes sectores, por ejemplo, comercio al por menor, tecnología de la información, hostelería y albañilería. Alrededor de 800 mujeres participaron en el programa en 2015.

156. Además, las mujeres que buscan empleo y desean mejorar sus cualificaciones y aptitudes puede ponerse en contacto con centros de empleo para mujeres que ofrecen servicios integrales y asesoramiento individual. Después de una fase experimental (2010-2012), en la actualidad existen centros de empleo para mujeres en toda Austria. En 2015 prestaron apoyo a más de 9.200 mujeres.

157. La iniciativa de educación de adultos ofrece la oportunidad de realizar programas gratuitos de educación básica y enseñanza obligatoria. Muchas mujeres migrantes hacen uso de este servicio. De todos los participantes en el programa de educación básica, aproximadamente el 70% eran migrantes y el 60% mujeres. Las autoridades federales y provinciales destinaron unos 50 millones de euros para estos programas entre 2012 y 2014. El programa del Fondo Social Europeo para 2014-2020 incluye financiación y recursos adicionales para empoderar a las mujeres de origen migrante.

158. Uno de los principales ámbitos de interés de las iniciativas de empoderamiento son los convenios laborales colectivos. Se lograron algunos progresos en las negociaciones sobre los nuevos convenios colectivos. Por ejemplo, en la actualidad hay un mayor número de convenios colectivos que incluyen períodos de licencia parental para el cálculo de los ascensos, o se calculan de manera más beneficiosa. Además, se aumentó el salario mínimo básico en diversos sectores en los que trabaja un número significativo de mujeres, como el comercio al por menor o el sector social. Asimismo, los interlocutores sociales elaboraron una serie de ejemplos de buenas prácticas en los convenios colectivos para promover la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

#### ***Medidas adoptadas en las provincias federales***

159. En Viena, el Fondo para Trabajadores (WAFF) proporciona información y apoyo financiero a las mujeres que desean iniciar una nueva trayectoria profesional y tienen unos ingresos bajos, independientemente de su cualificación académica previa. Las mujeres migrantes también reciben apoyo para aplicar de manera más satisfactoria las cualificaciones adquiridas en el extranjero. De las 20.900 personas

que utilizaron este servicio en 2015, el 70,2% eran mujeres. Otra iniciativa es la Escuela Superior para Mujeres. Su grupo destinatario son las mujeres que se encuentran en una situación de desventaja en materia de educación.

### **Re 35b**

160. La estructura de empleo de Austria sigue reflejando una segregación del mercado de trabajo basada en el género. En lo que respecta a los sectores, en 2015 las mujeres empleadas trabajaban principalmente en el sector de los servicios, especialmente en el comercio al por menor (18,4%) y en el sector social y de asistencia sanitaria (17,1%). Los hombres empleados, por el contrario, trabajaban principalmente en la fabricación de bienes (24,9%), la construcción (14%) y el comercio al por menor (11,7%).

161. Una vía para reducir la segregación horizontal en el mercado de trabajo es eliminar los estereotipos de género y contar con trayectorias profesionales más diversificadas. Para lograr esta diversificación de las ocupaciones y las elecciones profesionales de las mujeres, se han llevado a cabo varios proyectos a lo largo de muchos años. Por ejemplo, de conformidad con la Ley de Formación Profesional<sup>35</sup>, el programa de promoción del aprendizaje ofrece financiación para proyectos e iniciativas que promueven la capacitación de las mujeres en profesiones atípicas, principalmente de carácter técnico.

162. Un proyecto del AMS denominado “FiT: las mujeres en el ámbito de la artesanía y la tecnología” concede apoyo financiero a mujeres que desean recibir formación adicional en profesiones atípicas. Las participantes deben encontrarse en una situación que les permita realizar un curso de formación o asistir a escuelas de enseñanza secundaria superior especializadas o a universidades de ciencias aplicadas. En 2015 aproximadamente 1.100 mujeres recibieron capacitación en estos ámbitos a través de FiT.

163. Otro programa de promoción en las esferas de la ciencia, la tecnología y la innovación es el proyecto w-fORTE. Sus actividades de apoyo y concienciación tienen por objetivo aumentar la proporción de mujeres en todos los niveles profesionales dentro de este sector. Hasta la fecha, 1.000 mujeres han finalizado el programa.

### **Reducción de la desigualdad salarial por razón de género**

164. Entre 2011 y 2015, la desigualdad salarial por razón de género<sup>36</sup> de Austria disminuyó del 23,5% al 21,7%. Sin embargo, sigue siendo una de las más elevadas de la Unión Europea. Con miras a reducir esa disparidad, se han adoptado diversas medidas para mitigar los factores estructurales que contribuyen al elevado nivel de desigualdad salarial por razón de género. Uno de los objetivos es eliminar los obstáculos que hacen que las mujeres tengan dificultades para trabajar a tiempo completo. Otra de las metas es mejorar las perspectivas profesionales de las mujeres en todas las ocupaciones.

165. Otro aspecto fundamental para reducir la desigualdad salarial por razón de género es aumentar la transparencia en materia de ingresos. Desde 2011, se ha exigido que los empleadores indiquen en los anuncios de empleo el salario mínimo fijado en los convenios colectivos y, si procede, incluyan también la opción de

<sup>35</sup> BGBl. núm. 142/1969.

<sup>36</sup> Indicador de Eurostat relativo a la desigualdad salarial por razón de género, basado en los ingresos brutos por hora en el sector privado. Todavía no se han publicado las cifras correspondientes a 2016.

pagar más<sup>37</sup>. Además, desde 2011, las empresas que superan un determinado número de empleados tienen la obligación de presentar informes sobre los ingresos<sup>38</sup>. Según el sistema actual, este requisito se aplica desde 2014 a las empresas con más de 150 empleados. Se facilita un manual práctico para ayudar a las empresas a redactar el informe. En 2012 se celebraron seminarios para informar a los empresarios y a los empleadores sobre la legislación aplicable, así como sobre cómo elaborar un informe de ingresos preciso.

166. De conformidad con lo previsto en el programa de gobierno para 2013-2018, se llevó a cabo una evaluación de los requisitos de la Ley de Igualdad de Trato relativos al salario mínimo en los anuncios de empleo y los informes de ingresos. La evaluación demostró que estos instrumentos son medios positivos para mejorar la transparencia en materia de ingresos. También puso de relieve las posibilidades de mejora. Los resultados del estudio se publicaron en 2015, y sirven como base para los debates sobre las posibles modificaciones de las disposiciones jurídicas sobre la transparencia en materia de ingresos.

167. Otro instrumento relacionado con la transparencia en materia de ingresos es una calculadora de sueldos en línea que, desde 2011, se encuentra disponible en [www.gehaltsrechner.gv.at](http://www.gehaltsrechner.gv.at). Los usuarios pueden calcular si reciben o no una remuneración adecuada, teniendo en cuenta criterios pertinentes como la educación y la capacitación, la experiencia laboral y el tipo de trabajo realizado. Hasta la fecha, la han utilizado más de 2 millones de personas.

### Re 35c

168. La ampliación de las instalaciones de cuidado de niños es una vía importante para lograr una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar, tanto para los hombres como para las mujeres. Desde 2007, se han creado aproximadamente 59.000 nuevas plazas en centros de cuidado de niños para niños de más de tres años de edad, lo que supera el objetivo de Barcelona. Para los niños menores de tres años, se deberían crear 13.000 nuevas plazas de guardería antes de 2018, con miras a alcanzar el objetivo de Barcelona de disponer de una tasa de cobertura del 33%. Para ello, las autoridades federales y provinciales llegaron a un acuerdo en virtud del artículo 15a de la Ley Constitucional Federal de aumentar el número de servicios institucionales de cuidado de niños. Las autoridades federales proporcionaron 55 millones de euros de financiación entre 2011 y 2014. Entre 2014 y 2017, las autoridades federales y provinciales facilitarán otros 305 millones de euros. La cofinanciación de las provincias asciende a 135 millones de euros.

169. Tomando como base una decisión del Gabinete de 12 de julio de 2016, el Gobierno federal decidió destinar 750 millones de euros de aquí a 2025 para la expansión de las escuelas a tiempo completo.<sup>39</sup> Esta medida fortalecerá la igualdad de oportunidades para los niños y la conciliación de la vida laboral y familiar.

170. Con el fin de ayudar a las personas que desean realizar la transición del trabajo a tiempo parcial al trabajo a tiempo completo, desde el 1 de enero de 2016 los empleadores tienen la obligación de informar a los empleados sobre los siguientes cambios previstos. Si una empresa tiene la intención de crear una vacante o un puesto a tiempo completo con más horas de trabajo, antes de publicar el anuncio de trabajo correspondiente debe informar a los empleados a tiempo parcial.

<sup>37</sup> GIBG, art. 9 2).

<sup>38</sup> GIBG, art. 11a.

<sup>39</sup> Decisión del Gabinete, de 12 de julio de 2016.

171. Se pusieron en marcha varias iniciativas para alentar a las empresas a promover activamente la conciliación de la vida laboral y familiar. En estos momentos, se está llevando a cabo una auditoría sobre el trabajo y la familia en 390 empresas, 22 instituciones de educación superior, 14 servicios de atención y asistencia sanitaria, 392 municipios y 1 región. El proceso de auditoría debería ayudar a las empresas a desarrollar medidas de conciliación sostenibles para el contexto laboral específico.

172. Las empresas y los municipios que forman parte de la red Empresas para Familias se han comprometido a hacer su esfera de responsabilidad más favorable a la familia, a predicar con el ejemplo y a alentar a otros a que hagan lo mismo.

173. La Carta sobre la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar representa un compromiso adicional de sus signatarios con la adopción y la aplicación de iniciativas favorables a la familia<sup>40</sup>.

#### **Re 35d**

174. Las empresas con menos de 150 empleados no están obligadas por ley a publicar informes sobre los ingresos<sup>41</sup>.

175. El GAW ofrece seminarios para agentes multiplicadores internos y externos en relación con las empresas sobre la igualdad de remuneración, el análisis de los informes sobre los ingresos, los anuncios de empleo legítimos y la selección de personal no discriminatoria.

#### **Re 37a**

176. La modificación de 2016 de la Ley de Seguridad Social<sup>42</sup>, que entró en vigor el 1 de enero de 2017, estableció un aumento de la tasa normalizada de los acuerdos de compensación para los receptores de pensiones con empleo a largo plazo. El objetivo de este incremento es evitar la pobreza en la vejez, especialmente entre las mujeres. Las personas que han realizado aportaciones a un seguro de pensiones durante al menos 30 años reciben una pensión mínima de 1.000 euros.

177. A fin de aumentar la seguridad de las pensiones de las mujeres, el 1 de enero de 2017 también se modificó el plan de reparto de pensiones. Si bien anteriormente las solicitudes de pensión solo podían trasladarse al progenitor dedicado principalmente al cuidado de los niños durante un período máximo de cuatro años por niño, ahora pueden trasladarse durante un plazo de hasta siete años desde el nacimiento de un hijo. En la actualidad, es posible transferir las solicitudes de pensión hasta el momento en que el hijo menor cumpla 10 años.

178. Para informar mejor a las mujeres sobre el sistema de pensiones y sobre sus futuras opciones en este ámbito, en 2015 se publicó un folleto sobre las mujeres y las pensiones. Dicho folleto se encuentra disponible tanto en los centros pertinentes de todo el país como en línea. Incluye información sobre el sistema de pensiones, prestando especial atención a los efectos que tienen el trabajo a tiempo parcial y los períodos largos de desempleo en las futuras pensiones.

#### **Re 37b**

179. Existen una serie de programas y materiales informativos específicos cuyo objetivo es que las mujeres puedan reintegrarse rápidamente en el mercado de trabajo después de un parto. Todas las oficinas regionales del AMS cuentan con

<sup>40</sup> Sitio web de la Carta sobre la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

<sup>41</sup> GIBG, art. 11a.

<sup>42</sup> BGBl. I núm. 29/2017.

personal altamente cualificado que ofrece apoyo a las mujeres que desean reintegrarse en el mercado de trabajo. Además, el AMS dispone de un programa especial de capacitación que aborda la conciliación de la vida laboral y familiar, la evaluación de las competencias y la reflexión sobre la trayectoria profesional existente o sobre una posible reorientación. Aproximadamente 4.500 mujeres asisten al curso de capacitación cada año.

#### ***Medidas adoptadas en las provincias federales***

180. El Fondo para Trabajadores de **Viena** ofrece apoyo financiero para la formación profesional de mujeres y hombres que tienen la intención de solicitar la licencia parental o que ya están en uso de ella. El objetivo del programa es lograr una reintegración rápida en el mercado de trabajo.

181. En **Carintia**, el fondo de capacitación para mujeres les ha prestado apoyo desde 2014 para que puedan seguir formándose. El asesoramiento y la adquisición de nuevas cualificaciones ayuda a las mujeres a volver a trabajar. En 2015 más de 100 mujeres recibieron financiación para la capacitación.

182. En la **Alta Austria**, en 2011 se creó un centro de competencia en materia de licencia parental y trayectoria profesional.

#### **Re 38 y 39: Asistencia sanitaria**

183. > véase re artículo 12

#### **Apoyo financiero para el aborto**

184. El nuevo Plan de Acción sobre la Salud de la Mujer incluye metas orientadas a los resultados y medidas para la promoción y la protección de la salud sexual de niñas y mujeres jóvenes. La educación sexual competente y adaptada a la edad tiene por objetivo aumentar los conocimientos sobre el propio cuerpo y la sexualidad, y reducir al mismo tiempo el número de embarazos y abortos en la adolescencia.

185. El seguro médico obligatorio cubre los costes de los abortos realizados por indicación médica, ya que es un requisito jurídico que el seguro obligatorio cubra los costos de los tratamientos médicos.

#### ***Medidas adoptadas en las provincias federales***

186. En **Viena**, las mujeres que necesiten un aborto pueden solicitar apoyo financiero en situaciones de emergencia personal, familiar o financiera. Se pueden realizar abortos a pacientes ambulatorios en seis hospitales.

#### **Repercusiones de las privatizaciones y de la crisis económica**

187. No se ha llevado a cabo ningún estudio sobre los efectos de la crisis económica y las privatizaciones en la asistencia sanitaria de la mujer.

#### **Re 40 y 41: Las mujeres rurales**

188. > véanse re 20 y 21, 32 y 33, re artículo 14

189. El programa de desarrollo rural de Austria destinó por primera vez aproximadamente 235 millones de euros para asuntos sociales e instituciones de servicios en el período comprendido entre 2014 y 2020. Pueden solicitar financiación, entre otros, los servicios de cuidado del niño, los servicios móviles y los servicios de atención.

190. El proyecto de desarrollo rural LEADER 2014-2020 promueve una mayor participación de las mujeres en los procesos regionales de adopción de decisiones. Se estableció una cuota obligatoria de mujeres, correspondiente a un tercio de todos los miembros con derecho a voto de los comités de selección de proyectos, para el procedimiento de selección de grupos de acción locales. En numerosas decisiones sobre proyectos concretos, el número de mujeres supera la cuota. El programa LEADER 2014-2020 incluye una serie de proyectos sobre la participación política y social de las mujeres en las distintas provincias.

191. Además, existe un proyecto de motivación agrícola orientada al futuro cuyo objetivo es aumentar la representación de las mujeres agricultoras en los grupos de presión agrícolas, los comités de las comunidades y las asociaciones regionales. El objetivo es que el número de mujeres presentes en estos grupos alcance el 30% para 2020. Una de las iniciativas para lograr este fin es un curso de capacitación certificado sobre la representación profesional en las zonas rurales, centrado en las agricultoras de Austria y su perfil.

192. Existen varios proyectos de reunión de datos sobre la situación de las mujeres en las zonas rurales. Por ejemplo, en 2011 se creó un índice de género para evaluar las desigualdades en el mercado de trabajo y las condiciones de vida de las mujeres y los hombres en el plano regional.

#### **Re 42 a 47: Grupos desfavorecidos de mujeres**

##### **Re 42 y 43**

#### **Acceso a los programas de educación y capacitación y a los servicios de colocación de empleo**

193. Los migrantes que hacen uso de la libre circulación de trabajadores tienen acceso a toda la cartera de servicios del AMS. Son iguales a los ciudadanos no migrantes durante todo el proceso de apoyo.

194. Las mujeres migrantes tienen acceso a todos los planes de apoyo a los que se hace referencia en la sección relativa a los temas 34 a 37. Se hace especial hincapié en el apoyo basado en las necesidades ofrecido a las mujeres de origen migrante. En el marco del programa denominado “FiT: las mujeres en el ámbito de la artesanía y la tecnología”, por ejemplo, el AMS se esfuerza por cooperar estrechamente con los centros especializados de apoyo a migrantes. Se están llevando a cabo una serie de iniciativas para refugiados reconocidos destinadas al empoderamiento de las mujeres desplazadas.

195. En 2012 se puso en marcha una iniciativa de educación de adultos. Se trata de un acuerdo entre autoridades federales y provinciales para dar a los jóvenes y adultos que viven en Austria la posibilidad de adquirir competencias básicas y cualificaciones educativas gratuitas incluso después de finalizar la escuela. Estos programas son utilizados principalmente por mujeres migrantes.

196. Además, 15 proyectos de integración centrados en las mujeres recibieron apoyo financiero del programa de promoción de la integración durante 2016. Varios de estos proyectos estaban especializados en la integración en el mercado de trabajo.

#### **Reconocimiento de las cualificaciones**

197. La Ley de Reconocimiento y Evaluación de las Cualificaciones<sup>43</sup>, que entró en vigor el 12 de julio de 2016, prevé un procedimiento de reconocimiento mejorado

<sup>43</sup> BGBl. I núm. 55/2016.

para cualificaciones y títulos obtenidos en el extranjero, así como un procedimiento de homologación agilizado. El objetivo de estos instrumentos es promover la integración de los migrantes en el mercado de trabajo y asegurar un empleo basado en las cualificaciones para las personas que las hayan adquirido fuera de Austria. De conformidad con lo previsto en la nueva Ley, se crearon oficinas de servicio y asesoramiento en todas las provincias para el reconocimiento de las cualificaciones educativas. La plataforma en línea <http://www.berufsanerkennung.at/en/> proporciona información general e incluye una lista de todas las oficinas pertinentes. Además, existen disposiciones especiales sobre los beneficiarios de asilo y protección subsidiaria que prevén su acceso al procedimiento de reconocimiento, aunque hayan perdido sus certificados y títulos de cualificación cuando huyeron a Austria.

### **Discriminación intersectorial múltiple**

198. En 2011 el GAW presentó por primera vez una solicitud ante la Comisión de Igualdad de Trato para evaluar un posible caso de discriminación intersectorial múltiple por motivos de sexo y religión. En el caso examinado, una mujer se vio desfavorecida por llevar velo islámico. La Comisión definió la desventaja resultante de llevar velo como discriminación intersectorial.

### ***Medidas adoptadas en las provincias federales***

199. En **Carintia**, desde 2016 se ofrece un servicio especial de apoyo y consultoría para niñas y jóvenes adultos de origen migrante.

200. En **Salzburgo**, las mujeres cuya lengua materna no sea el alemán pueden realizar cursos para adquirir competencias básicas en materia de alfabetización, alemán, matemáticas y uso de computadoras.

201. **Viena** puso en marcha varias iniciativas para promover la autodeterminación de las mujeres migrantes y desplazadas. Por ejemplo, se ofrecen clases de iniciación al alemán para madres.

### **Re 44 y 45**

202. > véase re 25c

### **Re 46 y 47**

### **Identificación de víctimas de la trata de personas**

203. El proyecto IBEMA (2015-2019) tiene como objetivo facilitar la identificación de las víctimas de la trata. Su finalidad principal es ofrecer una formación amplia a los jueces del Tribunal Administrativo Federal, a los funcionarios que se encargan de los procedimientos de asilo en la Oficina Federal de Inmigración y Asilo y a los consultores y asesores jurídicos que participan en dichos procedimientos. Se han impartido un total de 20 cursos de capacitación en todas las provincias, en cooperación con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el ACNUR, el Servicio de Inteligencia Penal de Austria, el centro de intervención LEFÖ para mujeres víctimas de la trata, el MEN VIA (apoyo para hombres afectados por la trata de personas) y el centro público de protección de la infancia Drehscheibe de Viena.

204. Se organizaron sesiones de capacitación práctica y talleres en centros de detención policial para concienciar al personal sobre este tema.

205. Además, se publicó un folleto sobre cómo identificar a posibles víctimas de la trata de niños y cómo gestionar dichos casos.

**Enfoques que tienen en cuenta las cuestiones de género**

206. > véase re artículo 6

207. La Ley de Asilo de Austria establece que las entrevistas de los solicitantes de asilo cuya libre determinación sexual haya sido violada deben ser realizadas por una persona del mismo sexo si el solicitante no prefiere lo contrario. Evidentemente, debe informarse a los solicitantes sobre esta opción<sup>44</sup>.

208. La Ley también establece que las solicitudes de solicitantes de asilo que es probable que padezcan un trastorno patológico de estrés psicológico debido a la tortura u otras formas graves de violencia psicológica, física o sexual no se deben desestimar inmediatamente al comienzo del procedimiento de asilo. Durante el procedimiento de asilo deben tenerse en cuenta las necesidades especiales de estos solicitantes<sup>45</sup>.

209. Los funcionarios de la Oficina Federal de Inmigración y Asilo participan en seminarios sobre traumatización e interculturalidad como parte de su programa de formación general. Una de las esferas prioritarias es la identificación y el tratamiento de los grupos de población sumamente vulnerables.

**Re 48 y 49: Mujeres con discapacidad**

210. El Plan de Acción Nacional sobre Discapacidad para 2012-2020 y el programa BABE Austria 2014-2017, una política de mercado de trabajo para personas con discapacidad, tienen por objetivo facilitar que un mayor número de mujeres con discapacidad encuentren un empleo adecuado para ganarse la vida. Uno de los focos de interés de los programas son las escuelas de producción y la preparación individual de los jóvenes. La receptividad a las cuestiones de género es parte integrante de los programas a todos los niveles con miras a combatir posibles desventajas en una etapa temprana, especialmente para las adolescentes.

211. Se concede financiación a iniciativas de lucha contra la discriminación y a proyectos concretos que tienen por objetivo mejorar las condiciones de vida de las mujeres con discapacidad. Las mujeres reciben un apoyo y una información exhaustivos en 58 centros reconocidos de servicios para mujeres financiados con fondos públicos, en 12 oficinas afiliadas y en un servicio de asesoramiento en línea para todo el país. Además, se ha reconocido oficialmente a la organización NINLIL 2015 como centro de servicios para mujeres con discapacidad.

212. Para poder recibir financiación pública, las instituciones que la soliciten deben cumplir los requisitos previstos en la Ley Federal de Igualdad de Trato de las Personas con Discapacidad. Se organizaron actividades de información y seminarios para dar a conocer dichos requisitos entre las instituciones de mujeres y niñas subvencionadas.

213. Durante el período sobre el que se informa, se adaptaron el material y los servicios de información a nivel nacional y regional para mejorar su accesibilidad. Ahora se encuentran disponibles en un lenguaje fácil de comprender, en braille, en una versión para personas con discapacidad visual y en archivos de audio.

214. En la actualidad, el concepto de capacitación profesional para maestros incluye la competencia en materia de género y diversidad como requisito para futuros docentes. Además, se establecieron centros nacionales en las escuelas de formación de docentes, como el centro nacional de educación inclusiva y especial,

<sup>44</sup> Ley Federal de Asilo, art. 20, BGBl. I núm. 100/2005.

<sup>45</sup> Ley Federal de Asilo, art. 30, BGBl. I núm. 100/2005.

de interculturalidad, migración y multilingüismo y de pedagogía y estudios de género. Estos centros colaboran entre sí para reducir la discriminación múltiple.

***Medidas adoptadas en las provincias federales***

215. **Vorarlberg** ofrece un programa de cualificación para mujeres jóvenes con discapacidad.

216. En **Viena**, se celebran reuniones periódicas de red entre oficinas e instituciones especializadas en discapacidad, lucha contra la discriminación, diversidad, género e igualdad. Además, en 2012 se puso en marcha un proyecto para prestar apoyo entre pares a las mujeres con discapacidad.

**Re 50 y 51: Matrimonio y vida familiar**

217. > véase re artículo 16

**Derechos y obligaciones de las parejas heterosexuales no casadas que cohabitan**

218. La cohabitación y las relaciones son un tema intersectorial en la legislación de Austria. Resulta necesario celebrar debates adicionales sobre la adopción de disposiciones específicas sobre el mantenimiento y la distribución de los bienes al disolverse una relación.

**Datos y medidas relacionados con el matrimonio forzado**

219. En 2006 se creó una base de datos para la elaboración de informes. Sin embargo, no parecía ser un instrumento eficaz para reunir datos estadísticos y se cerró.

220. Una medida más específica y eficaz para la protección contra el matrimonio forzado fue la creación en 2013 de un centro de protección en Viena para niñas y mujeres jóvenes que son o corren el riesgo de ser víctimas del matrimonio forzado. Este albergue de emergencia públicamente financiado ofrece alojamiento en un apartamento seguro con una dirección secreta, así como apoyo 24 horas y asesoramiento integral en varios idiomas.

221. La Ley de Reforma del Código Penal de 2015<sup>46</sup> incluyó el matrimonio forzado como delito penal específico<sup>47</sup>. La coacción para iniciar una relación de tipo matrimonial (matrimonio ritual o religioso no reconocido por el Estado) sigue siendo un acto de coacción grave, ya que supone una violación de los intereses fundamentales de la víctima<sup>48</sup>. La posible pena prevista para la coacción grave es la misma que para el matrimonio forzado.

222. Además, se incluyó el matrimonio forzado como predelito<sup>49</sup>. Esto significa que constituye un hecho punible obligar a una persona a cortar el contacto con su familia por medio de violencia, amenazas graves o intimidación, privar a una persona del contacto con la familia, engañar a una persona para dirigirse a otro país o trasladar a una persona a otro país por medio de la violencia, o aprovechar el hecho de que una persona desconozca el plan real para que esa persona contraiga matrimonio en un país en que no es nacional ni tiene su lugar de residencia habitual.

223. Debido al reconocimiento del matrimonio forzado como delito independiente, en la actualidad pueden evaluarse los casos estadísticamente en función de la regulación aplicable. Entre enero y julio de 2016, se llevaron a cabo 12 acciones

<sup>46</sup> BGBl. I núm. 112/2015.

<sup>47</sup> StGB, art. 106a 1).

<sup>48</sup> StGB, art. 106 1) a 3).

<sup>49</sup> StGB, art. 106a 2).

judiciales relacionadas con el matrimonio forzado. Ninguna de ellas concluyó con una condena.

### **Re 52 y 53: Consecuencias socioeconómicas del divorcio**

224. > véase re artículo 16

225. No se han realizado estudios para el período que abarca el informe sobre las consecuencias socioeconómicas del régimen de divorcio de Austria.

### ***Medidas adoptadas en las provincias federales***

226. En 2013 se incluyó un servicio telefónico y de correo electrónico en los servicios de asesoramiento judicial facilitados en los centros de orientación para mujeres de **Burgenland**.

227. En la provincia de **Vorarlberg**, una plataforma de abogados especializados en derecho matrimonial y de familia informa a las mujeres sobre el divorcio y sobre sus repercusiones socioeconómicas.

### **Re 54: Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**

228. Con motivo del 20º aniversario de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, Austria elaboró un informe amplio sobre su aplicación. Todos los ministerios federales y las autoridades provinciales participaron en la creación de este documento e informaron sobre las medidas de aplicación adoptadas en sus esferas de responsabilidad.

229. Con motivo del 20º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, en 2015 se celebró un acto de dos días de duración. Se organizaron debates interdisciplinarios en diferentes talleres y los 250 participantes tuvieron la oportunidad de fijar futuras prioridades para las actividades de promoción de los derechos de la mujer y la igualdad llevadas a cabo en Austria. Este evento demostró que resulta fundamental crear más oportunidades de establecimiento de contactos y contar con la participación de nuevos agentes en los debates. Por consiguiente, se creó una red que incluye a diferentes ONG y a estudiantes para promover un intercambio sobre los derechos de la mujer y la igualdad de género. Las esferas prioritarias de las actividades organizadas por la red reflejan la naturaleza polifacética de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

### **Re 55: Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas**

230. Se creó un grupo de trabajo interministerial para coordinar la presentación de informes sobre la aplicación de la Agenda 2030 en el plano nacional. El Gobierno federal recomendó a todos los ministerios federales que integraran los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en sus estrategias y programas. Esto se aplica tanto al ODS 5 en su totalidad como a las metas de otras esferas relacionadas con la igualdad de género.

231. De conformidad con la Ley austriaca de Cooperación para el Desarrollo<sup>50</sup>, el Programa de Austria de Cooperación para el Desarrollo y de Cooperación con Europa Oriental (OEZA) aplica sistemáticamente el principio de la igualdad de género. La incorporación de la perspectiva de género es un requisito obligatorio para dicho programa y sus actividades. Además, la Agencia Austriaca de Desarrollo (ADA) ajusta sus programas y proyectos al ODS 5 y a la aplicación de otros ODS teniendo en cuenta las cuestiones de género. En la actualidad hay aproximadamente

<sup>50</sup> BGBl. I núm. 49/2002.

300 proyectos de la ADA que incluyen una perspectiva de género, y representan un volumen total de casi 268 millones de euros.

#### **Re 56: Difusión y aplicación**

232. > véase re 7

233. Además de las medidas mencionadas, el Ministerio de Asuntos de la Mujer informó en 2013 a los coordinadores de derechos humanos de todos los ministerios federales y las autoridades provinciales sobre las observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de Austria sobre la CEDCM. Asimismo, se pidió al Ministerio de Justicia que informara a las oficinas judiciales sobre las observaciones finales.

234. A nivel local, en 2013 se envió una carta personal a los jefes de todos los centros de asesoramiento para mujeres en la que se facilitaba información sobre la Convención, el procedimiento de evaluación de los Estados y, sobre todo, las observaciones finales del Comité. Se adjuntaron a la carta la traducción al alemán de las observaciones y copias de un folleto informativo sobre la CEDCM.

235. En 2015 se presentó en un acto público el primer comentario jurídico alemán sobre la CEDCM, redactado por autores de Austria y Suiza.

#### ***Medidas adoptadas en las provincias federales***

236. Las autoridades de **Viena** cooperan con universidades, grupos de presión, organizaciones de mujeres nacionales e internacionales e instituciones de investigación para dar a conocer más ampliamente la CEDCM.

237. En **Vorarlberg**, se examinaron las observaciones finales del Comité sobre el último informe periódico de Austria junto con los interlocutores sociales a nivel regional y municipal.

#### **Re 57: Seguimiento de las observaciones finales**

238. Austria presentó el informe de seguimiento al Comité en marzo de 2015.

## **II. Aplicación de la Convención**

### **Artículo 2: Medidas para eliminar la discriminación**

#### **Incorporación de la perspectiva de género**

239. Austria se ha comprometido a incorporar la perspectiva de género. El principal fundamento jurídico para la incorporación de la perspectiva de género es la Constitución Federal, que recoge el principio de la no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres como requisito obligatorio<sup>51</sup>. La base para la incorporación de la perspectiva de género a nivel federal son cinco decisiones del Gabinete. En el período sobre el que se informa, el Gabinete aprobó el 6 de septiembre de 2011 una decisión sobre la integración estructural de la incorporación de la perspectiva de género en los ministerios competentes, la aplicación sostenible de la incorporación de la perspectiva de género en los procesos legislativos y la consideración de aspectos de género en la contratación y la financiación públicas. Algunos ministerios federales hicieron de la promoción de las mujeres y la igualdad un requisito para recibir contratos públicos adjudicados directamente. Los beneficiarios

<sup>51</sup> BVG, art. 7 2).

de estos contratos están obligados a aplicar medidas para promover la igualdad en su organización durante un mínimo de seis meses.

240. Otras esferas de interés son la recopilación de datos que tengan en cuenta las cuestiones de género en informes, estudios y publicaciones, así como el aumento de la capacitación y la participación de los empleados en proyectos de incorporación de la perspectiva de género.

241. Otras iniciativas de concienciación son el sitio web <http://www.imag-gmb.at/?lang=en>, el índice de género anual, un boletín informativo sobre la incorporación de la perspectiva de género, una base de datos que contiene proyectos de género y una serie de actividades denominada “Conversaciones sobre la igualdad”.

### **Presupuestación con perspectiva de género y gestión del presupuesto orientada a los resultados**

242. > véanse re 14 a 19

243. Al igual que la presupuestación orientada a los resultados<sup>52</sup>, las evaluaciones del impacto orientadas a los resultados forman parte del enfoque orientado a los resultados de Austria. Esto significa que es necesario evaluar los efectos previstos de cada proyecto legislativo a nivel federal y las repercusiones que podrían tener los compromisos financieros importantes. El impacto previsto debe evaluarse a nivel interno en el ministerio competente correspondiente después de un período máximo de cinco años. En cualquier caso, la evaluación del impacto debe tener en cuenta las consecuencias para la igualdad de hecho entre hombres y mujeres.

244. Con el fin de respaldar la aplicación práctica, en 2016 se creó un blog sobre presupuestación con perspectiva de género.

### **Modificaciones de la Ley de Igualdad de Trato y la Ley Federal sobre la Comisión de Igualdad de Trato y el Defensor de la Igualdad de Trato**

245. Las modificaciones de 2013 de la GIBG y la GBK/GAW<sup>53</sup> han dado lugar a mejoras importantes en materia de protección de la mujer frente a la discriminación.

246. El requisito de indicar el salario mínimo en los anuncios de empleo se amplió a los empleadores de todos los sectores a los que se apliquen convenios colectivos, disposiciones jurídicas o normas jurídicas colectivas de cualquier otro tipo.

247. La modificación también aclaró que, en virtud de lo previsto en la Directiva de la Unión Europea sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma<sup>54</sup>, la fundación, ampliación o aumento de cualquier forma de actividad por cuenta propia se incluye en el ámbito de aplicación de la GIBG, además del acceso al empleo.

248. Se clarificó que, en lo que respecta al asesoramiento en posibilidades de carrera y el reciclaje profesional, la GIBG regula la protección durante toda la duración de la medida aplicada, y no solo el acceso a esa medida concreta.

249. Se incorporó en la legislación un diálogo periódico sobre igualdad entre el Canciller Federal y representantes de ONG.

250. Además, se redujo el tamaño de las juntas de la Comisión de Igualdad de Trato, lo que debería dar lugar a procedimientos más breves.

<sup>52</sup> BVG, art. 51 8).

<sup>53</sup> BGBl. I núm. 107/2013.

<sup>54</sup> Directiva 2010/41/UE.

251. Otras de las mejoras fueron una aclaración del concepto “estado civil y familiar” y el requisito de que el monto de la indemnización fijado en un proceso enjuiciado en los tribunales debe ser eficaz y proporcional. Además, se ha ampliado el plazo para hacer valer las demandas presentadas ante los tribunales en casos de acoso sexual.

#### *Medidas adoptadas en las provincias federales*

252. Existe legislación en materia de igualdad de trato en todas las provincias. Durante el período sobre el que se informa se modificaron algunas disposiciones para aumentar la protección frente a la discriminación, por ejemplo, en las Leyes de Igualdad de Trato de Burgenland<sup>55</sup>, la Baja Austria<sup>56</sup> y Viena. Los gobiernos provinciales también elaboraron acuerdos al más alto nivel político y planes de adelanto de la mujer que incluyen objetivos y medidas relacionados con la igualdad.

253. En 2016 se integró la presupuestación con perspectiva de género en la administración provincial de **Vorarlberg**. Se creó un sistema de control y se diseñaron medidas de apoyo para la aplicación.

#### **Artículo 3: Garantizar y promover la igualdad**

254. > véanse re 10 a 13, temas 14 a 19, re artículo 2, cuadro 17

#### **Nombramiento de la Comisión de Igualdad de Trato**

255. Las actividades en curso de las juntas de la Comisión Federal de Igualdad de Trato y las Comisiones de Igualdad de Trato del sector privado son un instrumento importante para hacer cumplir la legislación sobre igualdad de trato.

256. Entre 2011 y 2015, se presentaron un total de 901 solicitudes ante las comisiones de igualdad de trato, de las que 488 se referían a la discriminación por razón de género. Se llevaron a cabo aproximadamente 400 exámenes y evaluaciones de expertos, 233 de los cuales guardaban relación con la discriminación por razón de género.

#### **Actividades de capacitación de la Academia Federal de Administración Pública**

257. La Academia Federal de Administración Pública ofrece un programa de seminarios sobre género e igualdad para el personal de la administración federal. Desde 2012, 1.559 personas han participado en el programa. Otras 107 personas participaron en un seminario sobre competencia en materia de igualdad y género como parte de su formación básica.

#### **Planes de promoción de la mujer**

258. Los planes obligatorios de promoción de la mujer de los ministerios competentes y los órganos federales superiores se publican en el Boletín Oficial Federal. Las universidades públicas también deben elaborar planes de promoción de la mujer y publicarlos en el boletín de la universidad.

#### *Medidas adoptadas en las provincias federales*

259. El plan de promoción de la mujer de **Salzburgo** incluye varias iniciativas relacionadas con la educación y la capacitación, el lenguaje con perspectiva de género y la conciliación de la vida laboral y familiar.

<sup>55</sup> Boletín Oficial Provincial de Burgenland núm. 23/2013.

<sup>56</sup> Boletín Oficial Provincial de la Baja Austria núm. 2060-6.

260. En 2014 la provincia de **Vorarlberg** publicó el primer informe sobre igualdad entre hombres y mujeres. Como resultado, se diseñaron 125 medidas que se recogieron en el Plan de Acción Regional sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Vorarlberg para 2014-2018.

261. Se integraron indicadores de género en los procesos de gestión de la calidad de las autoridades de **Viena**. El objetivo de esta medida es que las evaluaciones del desempeño examinen automáticamente aspectos relacionados con la igualdad. Además, se realizan análisis sobre género e imparcialidad como procedimiento estándar de los procesos legislativos y en el marco de la elaboración de estrategias de planificación urbana.

#### **Artículo 4: Medidas especiales de carácter temporal**

262. > véanse re 20 y 21, cuadros 5 y 6

#### **Proporción de mujeres en la función pública**

263. La Modificación del Código de Servicio Federal de 2011<sup>57</sup> conllevó un aumento de la cuota de mujeres en el servicio federal. Esto significa que, en el caso de que las mujeres representen menos del 50% del personal permanente de la unidad pertinente, se las debe dar preferencia en el procedimiento de selección y promoción del servicio federal cuando tengan la misma cualificación que los hombres. La cuota se elevó del 40% al 45% en 2010 y al 50% en 2012<sup>58</sup>.

#### **Artículo 5: Modificación de las conductas sociales y culturales y de los estereotipos de género**

264. > véanse re 22 y 23, 32 y 33

#### **Medidas adoptadas en las provincias federales**

265. En 2012 se creó en **Viena** un grupo de vigilancia de la publicidad para poner de relieve y reducir el contenido sexista en la publicidad. Tomando como base una serie de criterios, los expertos evalúan las denuncias recibidas a través del sitio web y la aplicación para teléfonos inteligentes de dicho grupo. La conclusión del análisis se publica en línea. El grupo también presenta a las empresas afectadas la evaluación y les pide que retiren el contenido de que se trate.

#### **Artículo 6: Trata de mujeres y explotación de la prostitución**

266. > véanse re 27b, 28 y 29, 46 y 47, cuadro 19

#### **Mejora de la legislación**

267. En agosto de 2013, se aumentó de 1 a 2 años la pena por proxenetismo<sup>59</sup>. Este cambio refleja mejor la naturaleza censurable de este delito y debería permitir la adopción de medidas de investigación más exhaustivas (principalmente escuchas telefónicas), lo que a su vez tiene por objetivo aumentar las posibilidades de condenar a los autores.

268. La Modificación de la Ley sobre Delitos Sexuales<sup>60</sup> de 2013 aumentó la pena básica prevista para la trata de personas<sup>61</sup> de un máximo de 3 años de

<sup>57</sup> BGBl. I núm. 140/2011.

<sup>58</sup> B-GlBG, párrs. 11b y c.

<sup>59</sup> StGB, párr. 216.

<sup>60</sup> BGBl. I núm. 116/2013.

<sup>61</sup> StGB, párr. 104<sup>a</sup>.

encarcelamiento a entre 6 meses y 5 años. La posible sanción para aquellos casos en los que se vean afectados menores de edad (adolescentes de entre 14 y 18 años) es ahora de entre 1 y 10 años de prisión. Además, en el listado de formas de explotación se añadieron las categorías de explotación de la mendicidad y explotación para lograr acciones punibles.

269. Además, la Ley de Reforma del Código Penal de 2015<sup>62</sup> aprobó una nueva disposición sobre la violación de la libre determinación sexual<sup>63</sup>. Esta nueva disposición prevé la punibilidad de aquellos clientes que sean conscientes de que una mujer es víctima de trata de personas y no obstante utilicen sus servicios sexuales (sin utilizar violencia).

270. La Ley de Reforma del Procedimiento Penal<sup>64</sup>, que entró en vigor el 1 de junio de 2016, conllevó una ampliación de los derechos y la protección de las víctimas en los procesos penales.

### **Causas judiciales y competencia especial**

271. Entre mayo de 2011 y julio de 2016, se incoaron ante los tribunales un total de 315 casos de trata de personas. La mayoría de los procesos tuvieron lugar en Viena. De todos estos procesos, 41 terminaron con una condena y 14 con un veredicto absolutorio.

272. Existen diversos fiscales especializados en la trata de personas, y dicho fenómeno es la esfera de responsabilidad específica de varios jueces del Tribunal Penal Regional de Viena.

### **Apoyo a las víctimas de la trata de mujeres**

273. Los recursos del LEFÖ-IBF, un centro de intervención para mujeres víctimas de la trata financiado con fondos públicos, aumentaron constantemente durante el período que abarca el informe.

274. De conformidad con lo previsto en la Ley sobre las Víctimas de Delitos, las víctimas de la trata de personas tienen derecho a hacer valer determinadas reclamaciones. Estas reclamaciones incluyen una indemnización por los gastos de las intervenciones de psicoterapia que haya sido necesario realizar debido al delito cometido. Las víctimas de la trata de personas procedentes de terceros países disponen ahora de un acceso más fácil al mercado de trabajo.

275. A finales de 2013 se fundó UNDOK, un sindicato que presta apoyo a trabajadores indocumentados. El objetivo de la organización es eliminar la laguna existente en el sistema de apoyo a las víctimas de la explotación laboral. Sirve de enlace entre los centros de consulta competentes en materia de legislación sobre asilo y migración, las organizaciones especializadas en la protección de las víctimas de la trata de personas, las organizaciones de migrantes y las organizaciones de trabajadores.

276. Durante el período sobre el que se informa, se ampliaron considerablemente los servicios ofrecidos a los trabajadores sexuales a través de instituciones especializadas financiadas con fondos públicos. Existen instituciones de asesoramiento especializado en la Alta Austria, Carintia, Estiria, Salzburgo, Tirol y Viena. Las ONG de Viena cubren parcialmente la Baja Austria y Burgenland.

<sup>62</sup> BGBl. I núm. 112/2015.

<sup>63</sup> StGB, párr. 205<sup>a</sup>.

<sup>64</sup> BGBl. I núm. 26/2016.

### **Medidas para evitar y combatir la trata de mujeres**

277. El Equipo de Tareas sobre la Lucha contra la Trata de Personas, creado en 2004, ha seguido coordinando y ampliando las medidas contra la trata de personas en Austria. Elaboró los Planes de Acción Nacional de Lucha contra la Trata de Personas tercero (2012-2014) y cuarto (2015-2017). Ambos planes fueron aprobados por el Gobierno federal, y el Equipo de Tareas ha realizado un seguimiento de su aplicación.

278. El Grupo de Trabajo sobre Prostitución, que forma parte del Equipo de Tareas, se encarga de formular recomendaciones sobre cómo mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores sexuales. El Grupo de Trabajo está formado por aproximadamente 30 expertos provenientes de todas las provincias y pertenecientes a diferentes grupos profesionales. Las recomendaciones se resumieron en un informe detallado y se presentaron al Gobierno federal.

279. La iniciativa regional de lucha contra la trata de personas ha recibido financiación pública desde 2010, y su objetivo es fortalecer la cooperación de Austria con los países vecinos en la lucha contra este fenómeno.

280. Además, se puso en marcha una iniciativa para mejorar la coordinación y la cooperación transnacionales y reforzar las redes y alianzas con terceros países.

281. El Servicio de Inteligencia Penal de Austria participa en varios proyectos de la Unión Europea destinados a luchar contra la trata de personas. En 2014 y 2015, se llevaron a cabo varias investigaciones bilaterales. En este contexto, se produjo un intercambio de información sobre buenas prácticas, tendencias actuales y avances.

### ***Medidas adoptadas en las provincias federales***

282. En **Viena** y la **Alta Austria**, durante el período que abarca el informe se realizó una reforma integral de la legislación regional sobre prostitución. Se establecieron requisitos para que los prostíbulos mejoraran las condiciones laborales de los trabajadores sexuales.

283. Salzburgo, **Tirol**, **Vorarlberg** y **Viena** facilitan apoyo financiero a diferentes centros de asesoramiento y servicios de información para trabajadores sexuales.

284. En la provincia de **Carintia**, un consultor móvil ha prestado asesoramiento a trabajadores sexuales en los centros de salud locales desde 2016.

### **Artículo 7: Participación en la vida política y pública**

285. > véanse re 20 y 21, 30 y 31, cuadros 8 a 11

### **Artículo 8: Participación en el plano internacional**

286. > véanse re 30 y 31, cuadros 6 y 7

### **Asesor de género en misiones de paz**

287. En 2011 se puso en marcha un programa de capacitación para asesores de género en la Escuela Europea de Seguridad y Defensa, en cooperación con Suecia. A finales de 2015, se había ofrecido capacitación como asesores de género a 11 miembros del personal militar, 6 de los cuales eran mujeres. Se envió a un asesor de género como asesor del Comandante de la Fuerza de Kosovo de la misión de paz dirigida por la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) entre 2011 y 2013 y 2015 y 2016, respectivamente.

### **Ejecución del Plan de Acción Nacional sobre la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas**

288. Desde 2012, cada año se organiza un curso interdisciplinario de capacitación para dirigentes y encargados de la formulación de políticas dedicado a la protección de los civiles en los conflictos armados. Una parte del programa se centra explícitamente en el papel de la mujer y su protección en los conflictos armados. Entre 2013 y 2016, Austria también organizó otros cursos de capacitación para las Naciones Unidas centrados en la protección de los civiles. Una parte de estos programas se dedicó al papel de la mujer en los conflictos armados y a la política de tolerancia cero de las Naciones Unidas en materia de explotación y abusos sexuales en las misiones de paz dirigidas por las Naciones Unidas.

289. Con ocasión del 15º aniversario de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y el 20º aniversario de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, se elaboraron y publicaron recomendaciones sobre el modo de reforzar la participación de las mujeres en la gestión de los conflictos a nivel internacional.

### **Artículo 10: Educación**

290. > véanse re 23c, 32 y 33, cuadros 12 a 16

291. Las mujeres y los hombres tienen un nivel de educación cada vez más similar. Si bien en 2013 había más mujeres (23%) que hombres (15,3%) que tenían como máximo un título de educación obligatoria en el grupo de personas de entre 25 y 64 años, la proporción de mujeres con un título de educación terciaria era del 17,7%, frente al 15,3% de los hombres.

292. En el curso escolar 2013-2014, el 58% de los títulos de educación secundaria (Bachillerato) fueron obtenidos por mujeres. En cuanto a la conclusión de cursos de aprendizaje, las mujeres representaban el 38,3%. En el curso universitario 2013-2014, el 56,6% de los licenciados fueron mujeres. Con un porcentaje del 58,3%, los hombres representan la mayoría de los licenciados de programas de doctorado.

293. Por lo que respecta a las preferencias de estudio en las escuelas y a nivel universitario, existen importantes diferencias en función del género. En el curso escolar 2014-2015, las escuelas comerciales y sociales contaban principalmente con la presencia de alumnas (87,5% y 80,3%, respectivamente), mientras que las escuelas técnicas y de ingeniería tenían una mayoría de alumnos chicos (74,3%).

294. Se han observado cambios destacados en cuanto a especialización en las universidades públicas. Mientras que en 2003-2004 las mujeres representaban tan solo el 17,8% de los nuevos graduados en ingeniería, este porcentaje aumentó hasta el 26% en 2013-2014.

### **Artículo 11: Empleo**

295. > véanse re 34 y 35, cuadros 1, 2 y 18

296. La tasa de participación en el mercado de trabajo correspondiente a las mujeres de entre 15 y 64 años aumentó del 69,3% en 2011 al 70,9% en 2015. Paralelamente, el porcentaje de mujeres con un empleo a tiempo parcial aumentó del 44,4% en 2011 al 47,8% en 2015.

297. El número de mujeres con empleos atípicos (52%) es mucho más elevado que el de hombres (16%). El empleo atípico incluye el empleo a tiempo parcial, los contratos de servicios gratuitos, el empleo temporal y contractual, los acuerdos

de empleo mínimo de menos de 12 horas de trabajo semanales y los contratos a corto plazo.

298. En este contexto, se pusieron en marcha una serie de medidas para promover la igualdad de género en el mercado de trabajo, entre las que se incluyen las siguientes.

### **Empresarios por cuenta propia y microempresarios**

299. El número de empresarias por cuenta propia ha aumentado constantemente en los últimos años. Con un porcentaje del 8,4%, las mujeres han fundado más empresas que los hombres (6,8%). Las mujeres representan el 36% de los trabajadores por cuenta propia de Austria, un porcentaje superior a la media de la Unión Europea (32%). En 2014 el 32% de las empresas con un solo propietario fueron creadas por mujeres. La Academia de la Microempresa presta apoyo a mujeres cuya empresa tenga menos de tres años de antigüedad y no cuenten con empleados. A través de varios módulos diferentes, los empresarios pueden adquirir conocimientos empresariales básicos para el desarrollo de su empresa.

### **Inversión en igualdad en el mercado de trabajo**

300. El programa operativo de empleo de Austria para 2014-2020, centrado en la ejecución del Fondo Social Europeo, incluye por primera vez un interés especial por la inversión en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Se han ofrecido programas de capacitación para mujeres desfavorecidas en la esfera de la educación. Además, existen varios proyectos de apoyo relacionados con el ámbito empresarial centrados en temas como la reducción de las diferencias de ingresos, la capacitación de empleadas con un nivel inferior de cualificación en sectores en los que predominan las mujeres, las oportunidades de carrera para las mujeres en puestos directivos, la combinación del trabajo y la vida privada y el empleo de mujeres que han huido de otro país.

### **Consultas jurídicas sobre la discriminación por razón de género en el sector privado**

301. Entre 2011 y 2015, el GAW celebró 13.728 sesiones de consulta sobre la discriminación por razón de género en el sector privado, y otras 178 sobre la discriminación múltiple en dicho sector.

302. El Defensor concluyó que los trabajadores arrendados no disponen de suficiente protección eficaz frente al acoso sexual. Durante el período sobre el que se informa se modificó la Ley de Arrendamiento de Personal<sup>65</sup>, lo que dio lugar a requisitos más estrictos tanto para las empresas de envío como para las de recepción.

303. Como resultado de la modificación de la GIBG de 2011<sup>66</sup>, se incrementó el acceso jurídico de las personas afectadas por la discriminación salarial. Dicha modificación conllevó una mejora de las normas sobre transparencia, una ampliación del derecho del GAW a obtener información<sup>67</sup> y un incremento de las posibilidades de investigación durante el procedimiento ante la Comisión de Igualdad de Trato<sup>68</sup>.

<sup>65</sup> BGBl. I núm. 98/2012.

<sup>66</sup> BGBl. I núm. 7/2011.

<sup>67</sup> GBK/GAW, art. 5 4).

<sup>68</sup> GBK/GAW, art. 5 7).

### ***Medidas adoptadas en las provincias federales***

304. El proyecto Igualdad de Oportunidades de Empleo para Mujeres y Hombres promueve una cultura empresarial favorable a la familia y ofrece entrenamiento profesional para las mujeres de **Vorarlberg**. Además, la Cámara de Trabajo regional puso en marcha en 2014 un proyecto denominado “Licencia Familiar”, que ofrece consultas y apoyo individuales en lo relativo a las horas de trabajo, la reorientación profesional y las opciones para aumentar las cualificaciones. Desde 2016, todos los servicios de cuidado de niños ofrecen precios reducidos para las familias con un nivel bajo de ingresos. Asimismo, en 2016 dio comienzo un proyecto destinado a fomentar el empleo de las mujeres de origen migrante con el fin de aumentar su participación, especialmente de las mujeres de origen turco.

### **Artículo 12: Asistencia sanitaria y salud reproductiva**

305. > véanse re 38 y 39

### **Esferas prioritarias y financiación pública**

306. El Plan de Acción sobre la Salud de la Mujer será otro paso importante hacia una asistencia sanitaria con perspectiva de género y hacia la promoción de la salud de las mujeres y niñas en diferentes etapas de la vida. Contiene 40 medidas para las diferentes fases (juventud, edad de trabajar y vejez) y se ejecutará de manera progresiva con la ayuda de una serie de expertos y partes interesadas. El Plan de Acción representa el marco adecuado para aplicar un enfoque coordinado que incluya a todos los órganos que participan en la promoción de la salud de la mujer. Además, el Ministerio de Asuntos de la Mujer y la Salud proporciona subsidios anuales a los centros de salud de mujeres. En 2015 la financiación ascendió a 75.000 euros.

### **Programa de diagnóstico inicial del cáncer de mama**

307. Desde 2014 se lleva a cabo un programa gratuito de diagnóstico inicial del cáncer de mama, destinado principalmente a mujeres de entre 45 y 69 años. La tarjeta de seguro de salud pública de las mujeres de este grupo de edad se activa automáticamente para la realización de mamografías. Además, las mujeres de entre 45 y 69 años reciben un mensaje cada dos años para recordarles su próxima mamografía. El programa de diagnóstico inicial del cáncer es un método de prevención voluntario y gratuito. Las mujeres jóvenes y de edad pueden solicitar que también se les envíen recordatorios para los controles de diagnóstico inicial.

### **Violencia doméstica**

308. En el marco del Plan de Acción Nacional para la Protección de la Mujer contra la Violencia, se creó un grupo de trabajo cuyo objetivo es integrar la identificación y la prevención de la violencia contra la mujer en los planes de estudios de profesiones relacionadas con la asistencia sanitaria y la enfermería. También se facilita apoyo público a otro proyecto centrado en la elaboración de normas aplicables a los planes de estudios del sector de la asistencia sanitaria.

309. En 2015 se integró un requisito general en el programa de formación profesional para médicos que prevé la obligación de concienciar sobre las necesidades especiales de los pacientes que son víctimas de la trata de personas o de violencia psicológica o física, especialmente los niños, las mujeres y las personas con discapacidad.

310. En 2015 se diseñó una guía para los profesionales de la atención médica y sanitaria titulada *Juntos contra la violencia contra la mujer y la violencia*

*doméstica*. Se creó un formulario breve de documentación práctica para las lesiones de las víctimas de violencia, con miras a facilitar la demostración de las pruebas en los procesos penales.

#### **Medidas adoptadas en las provincias federales**

311. En **Burgenland**, se organizaron exposiciones sobre la salud de las mujeres y las niñas en 2014 y 2015. Además, se distribuyó material informativo sobre cómo mejorar la salud física y mental de las mujeres.

312. Desde 2015, **Salzburgo** ha proporcionado financiación para talleres sobre anticoncepción destinados a agentes multiplicadores, ofrecidos por el centro regional de salud de la mujer.

313. En aras de la igualdad de género, el programa de promoción de la salud de **Viena** realiza controles de género para examinar sus servicios y las solicitudes de financiación. Además, en 2013 se creó un foro de establecimiento de contactos para los grupos de protección de las víctimas, que deben establecerse en los hospitales. Con miras a aumentar el número de mujeres de habla turca que asisten a los exámenes médicos anuales de diagnóstico inicial, se ofrece un servicio de información para mujeres en turco.

#### **Artículo 13: Vida social, independencia financiera, deporte y cultura**

314. > véanse re 30 y 31, cuadros 7, 8 y 13

315. Según los datos de las Estadísticas de la Unión Europea sobre ingresos y condiciones de vida (EU-SILC) correspondientes a 2015, las mujeres de Austria tienen un mayor riesgo que los hombres de sufrir pobreza o exclusión (19% y 16%, respectivamente). Las mujeres pensionistas que viven solas tienen un mayor riesgo de sufrir pobreza que los hombres pensionistas que viven solos (18% y 14%, respectivamente). Los hogares monoparentales (principalmente madres solteras y sus hijos) tienen el mayor riesgo de exclusión de todas las categorías de hogares (42%).

316. De entre los hogares con niños, las personas que viven en hogares monoparentales (31%) o en hogares pluripersonales con tres o más hijos (24%) tienen el mayor riesgo de sufrir pobreza. En cuanto al principal sostén económico del hogar, existen diferencias considerables entre hombres y mujeres. Más del 25% de las personas viven en hogares donde el sostén de la familia es una mujer. Este grupo incluye a las mujeres que viven solas, a las madres solteras y sus hijos y a las personas de familias en las que una mujer realiza la mayor contribución a los ingresos de la unidad familiar. El riesgo de pobreza de estos hogares asciende al 20%. Los hogares con un hombre como principal sostén económico tienen un riesgo del 12%.

#### **Reforma fiscal**

317. La reforma fiscal de 2015 incluye diversas medidas destinadas a aumentar el empleo de las mujeres y su independencia financiera, así como a lograr una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado.

318. La reforma supuso un aumento de la prestación por hijos a cargo libre de impuestos y de la prestación resultante de dividir la prestación por hijos a cargo entre los progenitores. Esta disposición debería ser un incentivo para que ambos progenitores reciban unos ingresos más elevados y, por consiguiente, consigan independencia y seguridad financiera.

319. Además, se redujo el tipo impositivo inicial, lo que también debería servir como incentivo para un aumento del empleo. Se aumentó el impuesto negativo, con miras a reducir la carga para las personas con un nivel de ingresos ligeramente superior al umbral mínimo de empleo. Esta medida debería servir como incentivo para obtener ingresos por encima de ese umbral, lo que a su vez permite obtener un seguro social individual.

#### **Prestaciones familiares**

320. Las prestaciones familiares incluyen la prestación por hijos a cargo, una desgravación fiscal por los hijos y pagos de indemnización. De todos los beneficiarios de estas prestaciones, el 82,5% son las madres de niños para los que se puede solicitar prestaciones.

#### **Consultas jurídicas relativas a la discriminación en el acceso a bienes y servicios**

321. La parte III de la Ley de Igualdad de Trato de Austria contiene disposiciones sobre la protección en función del género frente a la discriminación en el acceso a bienes y servicios y en su suministro. El GAW realizó un total de 668 consultas sobre esta cuestión entre 2011 y 2015.

322. Con el fin de aumentar los conocimientos y la sensibilidad de los proveedores de servicios y las personas afectadas sobre el alcance jurídico de la GIBG fuera del entorno de trabajo, el GAW formuló recomendaciones sobre temas como la fijación de precios neutros en cuanto al género para los servicios de peluquería y la protección de los alumnos de las autoescuelas frente al acoso sexual.

323. Cada vez se rechaza más como arrendatarias a las mujeres que buscan una vivienda si están embarazadas o tienen hijos. Por lo tanto, el GAW publicó material informativo para los centros de asesoramiento y otros agentes multiplicadores sobre la igualdad de trato en materia de vivienda.

324. A fin de alentar a las mujeres jóvenes a luchar contra el acoso sexual al utilizar instalaciones de recreo, así como servicios competentes de comercio y asistencia sanitaria, el GAW publicó un folleto que se envió a varios cientos de instalaciones para jóvenes y centros de asesoramiento.

#### ***Medidas adoptadas en las provincias federales***

325. Los programas de planificación y construcción de **Viena** identifican y examinan necesidades relacionadas con el género. La guía sobre la incorporación de la perspectiva de género en la planificación y el desarrollo urbanos explica cómo se tiene sistemáticamente en cuenta la igualdad de género en la planificación urbana.

#### **Artículo 14: Las mujeres de zonas rurales y su participación en el desarrollo rural**

326. > véanse re 40 y 41

#### ***Medidas adoptadas en las provincias federales***

327. En **Carintia**, el proyecto Vías Regionales para Salir del Círculo Vicioso de la Pobreza creó servicios de asesoramiento y apoyo para las mujeres que se encuentran en situación de riesgo de pobreza en las zonas rurales.

328. El gobierno de **Vorarlberg** puso en marcha una iniciativa que, en los últimos años, ha dado lugar a la creación de una red regional de mujeres que funciona de manera satisfactoria. Las portavoces de la red actúan como personas de contacto directo para las mujeres de cada uno de los municipios.

**Artículo 16: Matrimonio y relaciones familiares**

329. > véanse re 23a, 35c, 50 y 51, 52 y 53

**Modificaciones de la legislación sobre la familia**

330. La Ley de 2013 por la que se modifican la Ley sobre los Derechos del Niño y la Ley de Atribución de Nombres<sup>69</sup> fortaleció sobre todo el principio del bienestar del niño y los derechos de las familias mosaico y arco iris. Se mejoraron las disposiciones sobre la custodia conjunta y los derechos de visita después de la separación. Con el objetivo de informar al público sobre estos cambios, se distribuyó un folleto de información gratuito. Además, se organizaron campañas informativas sobre los cambios jurídicos en cada una de las provincias.

**Medidas contra la violencia en la familia**

331. Uno de los requisitos para una protección sostenible de las víctimas es empezar a trabajar rápidamente con los perpetradores desde una perspectiva orientada a la víctima. Desde 2012 se ha concedido apoyo público al Grupo de Trabajo Federal sobre la Labor con los Perpetradores, que se centra en personas que han cometido actos de violencia contra sus parejas e hijos. El Grupo elaboró normas comunes y diseñó nuevas estructuras de cooperación para los agentes que trabajan con los autores. Además, se creó un Grupo de Trabajo sobre la Labor con los Perpetradores Orientada a las Víctimas en el marco del Plan de Acción Nacional para la Protección de la Mujer contra la Violencia. Este Grupo se centra en la realización a escala nacional de la labor con los perpetradores orientada a las víctimas en función de las normas establecidas.

332. Se ha ofrecido orientación para parejas a través de un proyecto piloto. Esto permite que las mujeres que corren el riesgo de ser víctimas de la violencia y que viven con sus hijos en albergues de mujeres puedan tener una conversación supervisada con el posible delincuente si lo desean. El proyecto también tiene como objetivo establecer un contacto temprano entre los hombres que están dispuestos a utilizar la violencia y un servicio especializado que trabaje con ellos.

**Medidas adoptadas en las provincias federales**

333. En **Burgenland**, en 2012 se publicó una guía jurídica para mujeres que proporciona información sobre las opciones y los procesos jurídicos en materia de divorcio, custodia y manutención.

334. En **Viena**, el Día de la Igualdad Salarial de 2012 dio comienzo una campaña sobre una distribución más justa de las tareas del hogar, que continuó en 2013.

---

<sup>69</sup> BGBl. I núm. 15/2013.