



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

Distr. general  
1° de noviembre de 2004  
Español  
Original: inglés

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

### Examen de los informes presentados por los Estados partes de conformidad con el artículo 18 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

#### Sexto informe periódico de los Estados partes

#### Austria\*

## Índice

	<i>Página</i>
Introducción. . . . .	7
1. Aplicación de las recomendaciones relativas a los informes periódicos tercero, cuarto y quinto de Austria al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer . . . . .	7
Recomendación 219 . . . . .	7
Recomendación 224 . . . . .	8
Recomendación 225 . . . . .	8
Recomendación 226 . . . . .	8
Recomendación 227 . . . . .	10
Recomendación 228 . . . . .	11

\* El presente documento se publica sin revisión editorial.

El informe inicial presentado por el Gobierno de Austria figura en el documento CEDAW/C/5/Add.17, que fue examinado por el Comité en su cuarto período de sesiones; el segundo informe periódico presentado por el Gobierno de Austria figura en el documento CEDAW/C/13/Add.27, que fue examinado por el Comité en su décimo período de sesiones. El tercero y cuarto informe periódico combinado presentado por el Gobierno de Austria figura en el documento CEDAW/C/AUT/3-4, que fue examinado por el Comité en su 23° período de sesiones. El quinto informe periódico presentado por el Gobierno de Austria figura en el documento CEDAW/C/AUT/5, que fue examinado por el Comité en su 23° período de sesiones.



Recomendación 229 .....	12
Recomendación 230 .....	14
Recomendación 231 .....	15
Recomendación 232 .....	15
Recomendaciones 233 y 234 .....	16
Recomendación 235 .....	21
Recomendación 236 .....	24
Recomendación 237 .....	25
Recomendación 238 .....	25
Recomendación 239 .....	25
Recomendación 240 .....	27
Recomendación 241 .....	27
Recomendación 243 .....	28
2. Aplicación de la Convención .....	28
Artículo 2 .....	28
Artículo 2, inciso a) .....	29
Enmiendas a la legislación provincial sobre igualdad de trato	
Artículo 2, incisos b) a f) .....	30
Enmienda de la Ley sobre igualdad de trato en el Servicio Federal	
Aplicación de la legislación europea	
Artículo 2, inciso e) .....	32
Ley Federal sobre la adjudicación de contratos públicos	
Artículo 2, inciso g) .....	33
Derecho penal relativo a los delitos sexuales y procedimientos judiciales	
Asistencia a las víctimas en procedimientos penales	
Ley Federal sobre protección contra la violencia en la familia	
Mutilación genital	
Sanciones más severas por delitos sexuales	
Ley de enmienda del Código Penal de 2004: violación en el matrimonio	
Artículo 3 .....	35
Legislación	
Las artes	
Planificación del espacio y política regional	

Medidas para el adelanto de la mujer en las actividades de cooperación austríaca para el desarrollo	
Medidas para el adelanto de los grupos étnicos	
Artículo 4.....	39
Artículo 4, párrafo 1.....	39
Planes para el adelanto de la mujer	
Conciliación del trabajo y las obligaciones familiares	
Estrategias de incorporación de una perspectiva de género	
Artículo 5.....	43
Artículo 5, inciso a).....	43
Eliminación de estereotipos en las funciones del hombre y la mujer	
Lucha contra la violencia en el hogar	
Artículo 5, inciso b).....	46
Custodia y tenencia compartida	
Artículo 6.....	46
La trata de mujeres y la prostitución	
Medidas para prevenir el abuso sexual de menores	
Artículo 7.....	47
Artículo 7, inciso a).....	47
La mujer en la vida política y pública	
Artículo 7, inciso b).....	48
La mujer en las fuerzas armadas austríacas	
Incorporación de una perspectiva de género y administración urbana	
Artículo 8.....	50
Representación de la mujer en el plano internacional, incluidas las organizaciones internacionales	
Deporte internacional	
Artículo 10.....	51
Nivel de instrucción de la mujer	
Artículo 10, incisos a), b) y d).....	52
Requisitos jurídicos previos	

Artículo 10, inciso c) .....	52
Incorporación de una perspectiva de género en la educación	
La prioridad “orientación profesional que tiene en cuenta el género y las muchachas y la tecnología”	
Principio de la “enseñanza mixta para la coexistencia”	
La mujer en la investigación y la tecnología	
Estudios sobre género	
Adelanto de la mujer en la ciencia y la investigación	
Medidas normativas destinadas a promover la igualdad de facto entre el hombre y la mujer en las universidades	
Educación de adultos	
Artículo 10, inciso e) .....	61
Educación para mujeres migrantes	
Artículo 10, inciso f) .....	62
Finalización de los estudios a una edad avanzada	
Artículo 10, inciso g) .....	63
Ejercicios físicos y deportes	
Artículo 10, inciso h) .....	63
La salud y educación sexual	
Artículo 11 .....	63
Artículo 11, párrafo 1, inciso a) .....	64
Salvaguardia de los derechos de la mujer al trabajo	
La mujer en la tecnología y la investigación	
Enmienda del artículo 50, inciso b), de la Ley del sector público	
Proyecto de asistentes de equipo	
Mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo	
Participación en proyectos de la UE	
Artículo 11, párrafo 1, inciso b) .....	67
Enmienda de la Ley sobre igualdad de trato de 2001	
Artículo 11, párrafo 1, inciso c) .....	67
Licencia para cursar estudios	
Artículo 11, párrafo 1, inciso d) .....	68
Artículo 11, párrafo 1, inciso e) .....	68
Pensiones	

Artículo 11, párrafo 1, inciso f) .....	68
Prohibiciones y restricciones al empleo	
Artículo 11, párrafo 2 .....	69
Ley sobre protección de la maternidad y Ley sobre licencia de los padres	
Prestación para el cuidado del hijo	
Trabajo a jornada parcial de los padres	
Licencia por familiares hospitalizados	
Nuevo plan de indemnización	
Artículo 11, párrafo 2, inciso c) .....	72
Provisión de servicios sociales y de guardería	
Artículo 12 .....	73
Profesiones médicas – conciliación del trabajo y las obligaciones familiares	
Ordenanza sobre criterios de clasificación	
Atención de la madre y el niño	
Fecundación <i>in vitro</i>	
Iniciativas sobre la salud de la mujer	
Artículo 13 .....	75
Artículo 13, inciso a) .....	75
Prestaciones familiares	
Prestación por cuidado del hijo	
Artículo 13, inciso c) .....	78
Adelanto de la mujer en los deportes de alto rendimiento	
Artículo 14 .....	79
Artículo 14, párrafo 2, inciso a) .....	79
Actividades destinadas a eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales	
Artículo 14, párrafo 2, inciso c) .....	80
Artículo 14, párrafo 2, inciso d) .....	80
Ofertas de capacitación en tecnología de la información para mujeres de zonas rurales	
Artículo 14, párrafo 2, inciso e) .....	81
Artículo 14, párrafo 2, inciso g) .....	82
Subsidios públicos para inversiones	

Artículo 14, párrafo 2, inciso h).....	82
Proyecto de autobuses de la comunidad de Pötsching	
Establecimiento de un Consejo asesor de expertas en transporte público	
Artículo 15.....	83
Artículo 16.....	83
Derecho de familia y matrimonial	

Anexos

1. Proyectos, programas, estudios y publicaciones

*Nota:* El anexo 1 se pondrá a disposición de los miembros del Comité en el idioma en que fue recibido

2. Estadísticas

## **Sexto informe periódico de Austria presentado al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer**

### **Introducción**

En 1982, Austria ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y, en consecuencia, de conformidad con el artículo 18 de la Convención, aceptó presentar informes periódicos, cuando menos cada cuatro años, sobre los obstáculos planteados, las medidas adoptadas y los progresos alcanzados en la aplicación de la Convención. El *primero de esos informes* se preparó en 1983 (CEDAW/C/5/Add.17, de 1º de noviembre de 1983). El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer examinó ese informe y sus anexos (CEDAW/C/SR.51, 55, 56 y 62) en su cuarto período de sesiones, celebrado en Viena del 21 de enero al 2 de febrero de 1985.

El *segundo informe*, que abarcaba el período comprendido entre 1983 y 1988 (versión final con edición complementaria de febrero de 1989), fue examinado y aprobado por el Comité en su período de sesiones celebrado en febrero de 1991 (CEDAW/C/13/Add.27, CEDAW/C/SR.184).

El *tercero y cuarto informe* combinado, presentado en 1996 (CEDAW/C/AUT/3-4) ofrece resultados detallados de los estudios realizados durante el período comprendido entre enero de 1989 y diciembre de 1995.

El *quinto informe*, presentado al Comité en 2000 (CEDAW/C/AUT/5; CEDAW/C/SR.471) abarca el período comprendido entre 1996 y mediados de 1999.

El *sexto informe* contiene una descripción de las actividades emprendidas por Austria para eliminar la discriminación contra la mujer, y de la situación en el período de mediados de 1999 a fines de 2003. De conformidad con las directrices revisadas para la elaboración de informes (A/57/38 (Part II)), con arreglo al artículo 18 de la Convención, aplicables a todos los informes presentados después del 31 de diciembre de 2002, el presente informe se ha reducido a 70 páginas. En la primera parte del informe se formulan observaciones en relación con las recomendaciones del Comité, en tanto que en la segunda parte se describen las medidas adoptadas para eliminar la discriminación contra la mujer, de conformidad con los distintos artículos de la Convención. En los anexos 1 y 2 se incluye información complementaria sobre proyectos, programas, estudios, publicaciones y estadísticas pertinentes.

## **1. Aplicación de las recomendaciones relativas a los informes periódicos tercero, cuarto y quinto de Austria al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer**

### **Recomendación 219**

El 1º de agosto de 2002 entró en vigor la Ley que incorpora la directiva de la UE relativa al trabajo nocturno (Gaceta Jurídica Federal I, No. 122/2002) que reemplazó la Ley relativa al trabajo nocturno de las mujeres. En virtud de la nueva ley, se instituyeron en la legislación austríaca disposiciones que establecen la imparcialidad en el trato del hombre y la mujer en lo que hace a horarios de trabajo.

**A continuación se consignan los principales aspectos de la nueva ley:**

- Definición jurídica de trabajo nocturno: trabajo realizado entre las 22.00 y las 5.00 horas
- Definición de la condición de los trabajadores nocturnos (hombres y mujeres)
- Los trabajadores nocturnos gozan del derecho de ser reasignados a un lugar de trabajo diurno en caso de que el trabajo nocturno entrañe peligro para la salud o tengan obligaciones de cuidado de niños
- Derecho establecido por ley a un reconocimiento médico gratuito cada dos años para determinar el estado de salud de los trabajadores nocturnos; en el caso de los trabajadores de edad avanzada, este reconocimiento será anual
- Derecho a la información.

**Recomendación 224**

Véase la segunda parte del informe, artículo 5 y otros.

**Recomendación 225**

En virtud de la enmienda de la Ley de Ministerios Federales de 2003 (Gaceta Jurídica Federal I, No. 17/2003) se estableció el Ministerio Federal de Salud y Asuntos de la Mujer. Entre otras cosas, dicho Ministerio se ocupa de la coordinación de asuntos relativos a la política sobre la mujer y la igualdad entre la mujer y el hombre en el mercado de trabajo. En el artículo correspondiente al artículo 4, párrafo 1, figura información pormenorizada sobre el Comité interministerial de coordinación para la incorporación de una perspectiva de género.

**Recomendación 226****Incorporación de una perspectiva de género en el Ministerio Federal de Finanzas**

En 2001 se estableció en el marco del Ministerio Federal de Finanzas un Grupo de Trabajo interno sobre la incorporación de una perspectiva de género integrado por especialistas de alto nivel de ambos sexos del Ministerio. Con el consentimiento del Ministro de Finanzas, este Grupo de Trabajo, que estudia diferentes opciones para la aplicación de la estrategia de incorporación de una perspectiva de género en el Ministerio de Finanzas, incorporó el Proyecto de reforma tributaria en su programa de trabajo.

El efecto de las medidas legislativas sobre la incorporación de una perspectiva de género se evaluará con ayuda de una lista de verificación. El procedimiento de seguimiento se elaboró en el contexto de un estudio titulado “¿Tiene el sistema tributario de Austria una política realmente imparcial en materia de género?”.

En este estudio se analiza el efecto redistributivo del sistema salarial y de impuesto a la renta. La Ley del impuesto a la renta, que constituye la base del sistema, está formulada en términos que prescinden de consideraciones basadas en el género; no obstante ello, en última instancia, los impuestos tanto al salario como a la renta

tienen distintas repercusiones sobre las mujeres y los hombres. Los ingresos de las mujeres que trabajan en relación de dependencia representan apenas algo más del 60% de los de los hombres que trabajan en esa categoría.

En suma, el estudio reveló que, en general, el sistema tributario austríaco tiene un efecto compensatorio sobre los ingresos netos. El ingreso bruto medio de los hombres equivale al 160% del ingreso bruto medio de las mujeres. En razón del sistema tributario, los niveles de ingreso neto más elevados de los hombres se reducen al 152% del ingreso neto medio de las mujeres. Este resultado puede atribuirse exclusivamente a la naturaleza progresiva del sistema de impuesto a la renta. En cambio, los aportes a la seguridad social tienen un efecto regresivo, es decir, aumentan la brecha de ingresos entre hombres y mujeres.

Las deducciones otorgadas en virtud de la Ley del impuesto a la renta que se traducen en desgravaciones fiscales (por ejemplo, deducción impositiva por ser el único asalariado en la familia, trato tributario privilegiado de la indemnización por cese en el servicio, suma fija para viajes diarios al trabajo), benefician principalmente a los contribuyentes hombres, con contadas excepciones.

Una reducción de las tasas impositivas no ampliará la brecha entre los ingresos de hombres y mujeres si se limita a las franjas impositivas más bajas y se aplica junto a mayores desgravaciones impositivas. El sistema tributario no puede compensar totalmente las diferencias de ingresos. La incorporación de una perspectiva de género, empero, centra la atención en el efecto que produce el impuesto a la renta: ¿agrava las diferencias entre los ingresos de hombres y mujeres o tiene un efecto compensatorio?

Cabe formular la misma pregunta cuando se trata de modificar el sistema tributario. ¿Ampliarán o reducirán determinadas medidas la brecha entre los ingresos netos de hombres y mujeres?

Estas preguntas deben analizarse sobre la base de la lista de verificación mencionada *supra* al planificar las futuras reformas tributarias.

En las notas que figuran en el artículo general de la **Ley de ejecución del presupuesto de 2003**, en el artículo correspondiente al proyecto de ley gubernamental sobre cuestiones tributarias, se incluyen las conclusiones siguientes en relación con la aplicación del proyecto sobre la incorporación de una perspectiva de género hasta la fecha:

**“Efecto sobre hombres y mujeres de la incorporación de una perspectiva de género**

En el marco de la reforma tributaria, han de seguirse permanentemente los efectos de las medidas de reforma sobre los ingresos de hombres y mujeres. Este seguimiento ha demostrado que puede lograrse un impacto significativo si se reduce el impuesto a la renta. Los ingresos bajos, en particular, se beneficiarán mediante una reducción mediante mayores desgravaciones impositivas con disposiciones transitorias modificadas, así como mediante mínimos no imponibles más elevados en las categorías de ingresos 13° y 14°. De esta forma, las mujeres se beneficiarán más que los hombres mediante dichas disposiciones. Del total de pérdidas de ingresos tributarios, que ascienden aproximadamente a 380 millones de euros, las mujeres que perciben salarios u otras remuneraciones representan entre 175 y 180 millones de euros aproxima-

damente. Esto equivale a una desgravación fiscal anual per cápita de aproximadamente 55 a 60 euros para los hombres, y de alrededor de 70 euros para las mujeres.”

Los ministerios federales, consejos asesores y otros organismos cooperan con las organizaciones no gubernamentales de diferentes formas, en particular mediante apoyo financiero a instituciones y proyectos (por ejemplo, centros de intervención para casos de emergencia, albergues para mujeres golpeadas, centros de apoyo psicológico, actividades, etc.). La Cancillería Federal coopera con el Grupo de Trabajo de Mujeres de la Organización Federal de Deportes (BSO)<sup>1</sup> con miras a incrementar la participación de la mujer en todos los organismos de las asociaciones globales y técnicas de la Organización de Deportes.

### **Recomendación 227**

Las normas de admisión aplicables actualmente no parecen indicar que se ejerza discriminación contra **solicitantes de asilo mujeres o refugiadas**. En virtud de la legislación actual y de conformidad con la Ley que rige el empleo de nacionales extranjeros, todas las mujeres solicitantes de asilo en general tienen **acceso al mercado de trabajo**. No obstante, la concesión de un permiso de trabajo depende de la evaluación de la solicitud según las necesidades del mercado de trabajo y en el curso de dicha evaluación se dará preferencia a otros residentes documentados procedentes de terceros países y ciudadanos de la UE y el EEE (independientemente de su género).

En virtud de la Ley que rige el empleo de nacionales extranjeros y la Ley de extranjería, en principio los migrantes hombres y mujeres gozan de igualdad de condiciones en relación con el ingreso, la residencia y el acceso al mercado de trabajo. En razón de las actividades de integración en curso, así como de cambios legislativos y administrativos (el cambio más reciente fue la enmienda de la Ley de extranjería de 2002), las oportunidades de acceso al mercado de trabajo de las migrantes residentes son objeto de permanentes mejoras, lo cual se traduce en un mejor acceso. Desde junio de 2000, con la promulgación del **decreto de integración** por el Ministerio Federal de Asuntos Económicos y Trabajo, tanto los migrantes hombres como mujeres que se han trasladado a Austria para unirse a sus cónyuges o familias gozan de trato prioritario en lo que hace a la concesión de permisos de trabajo.

Desde principios de 2003, los migrantes y sus cónyuges pueden obtener un certificado de residencia tras haber residido legalmente en Austria durante cinco años. En este documento se otorga a los migrantes el acceso irrestricto al mercado de trabajo y se les facilita la obtención de empleo, especialmente a los que viven en Austria desde hace algún tiempo y aún no han estado empleados. Además, el certificado de residencia constituye otro paso importante para la armonización de las leyes de residencia y de empleo.

En virtud del Reglamento sobre excedentes de cuotas máximas, en determinados casos puede excederse el número máximo de permisos de trabajo concedidos a extranjeros que rige en todo el territorio de Austria. Uno de estos casos es el de la violencia en el hogar. En 1997 (Gaceta Jurídica Federal II, No. 256), se agregó esta

---

<sup>1</sup> [www.bso.or.at](http://www.bso.or.at).

disposición al Reglamento sobre excedentes de cuotas máximas. Las disposiciones anteriores con miras a salvaguardar el empleo remunerado de migrantes hombres y mujeres expuestos a la violencia en el hogar resultaron ser excesivamente estrictas.

Por consiguiente, en 2003 este Reglamento fue enmendado (Gaceta Jurídica Federal II, No. 249) de manera que ahora se considerará suficiente la denuncia de un cónyuge violento por un funcionario encargado de hacer cumplir la ley (anteriormente se requería una condena no apelable de un tribunal penal) o un divorcio en virtud de una ley extranjera (anteriormente se requería un decreto de divorcio por culpabilidad emitido por un tribunal nacional) o una denuncia o confirmación de sospecha de violencia en el hogar de personas o instituciones competentes, como un médico, un hospital, un centro de intervención para casos de emergencia, un albergue para mujeres golpeadas, una oficina de bienestar social para jóvenes, etc.

El Ministerio Federal de Salud y Asuntos de la Mujer estableció un departamento separado denominado Servicios para la mujer e integración de mujeres migrantes. Este departamento se ocupa de investigaciones básicas y proyectos que benefician a la mujer en el país de acogida, Austria. Se centra especialmente la atención en la integración socioeconómica y cultural de las mujeres migrantes. Entretanto, han surgido preocupaciones de carácter prioritario, a saber: la igualdad de trato respecto del acceso al mercado de trabajo, la educación (especialmente la enseñanza del idioma así como el reconocimiento de los certificados de estudios obtenidos en el país de origen) y la salud.

Las **provincias** también emprendieron iniciativas, como por ejemplo, el establecimiento de oficinas de integración, la ejecución de programas de enseñanza del idioma y la capacitación y orientación psicológica sobre temas relativos a la Ley de extranjería para el personal de organizaciones no gubernamentales y servicios de atención de la salud de la mujer de fácil acceso destinados a las mujeres migrantes.

## Recomendación 228

Con miras a facilitar el procesamiento penal por la **trata de personas y la trata de mujeres**, en el período que abarca el presente informe se efectuaron enmiendas y se agregaron nuevas disposiciones al Código Penal de Austria y a la Ley de extranjería.

En el artículo 104 de la Ley de extranjería se define el “tráfico ilícito de personas” como la facilitación del ingreso de extranjeros indocumentados en un Estado miembro de la UE o en un Estado vecino a Austria, y se lo tipifica como delito penable si dicho tráfico ilícito de personas se lleva a cabo con la intención de obtener un beneficio económico personal o para terceros. Este delito conlleva una sanción de hasta diez años de cárcel. Los extranjeros cuyo ingreso se vio facilitado mediante el tráfico ilícito de personas no son considerados cómplices del delito.

En el artículo 105 de la Ley de extranjería se dispone que la explotación de extranjeros que residen en condición irregular en el territorio de Austria y se encuentran en situación de dependencia concreta constituye un delito penable. En este contexto, la explotación se define como la obtención de ingresos regulares dimanados de la actividad de un extranjero. Este delito es penado con un período de hasta diez años de cárcel. En virtud de esta disposición es posible interponer una demanda judicial en contra de una conducta de explotación aun si una condena por la trata de personas no parece ser factible en virtud del Código Penal de Austria.

En el período que abarca el presente informe se llevaron a cabo las actividades del Centro de intervención para víctimas de la trata de mujeres mencionado en el quinto informe al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Asimismo, el Ministerio Federal de Salud y Asuntos de la Mujer otorga apoyo financiero a la asociación LEFÖ (Asociación de mujeres latinoamericanas emigrantes a Austria) que coopera con la red TAMPEP (Proyecto transnacional de prevención de SIDA/ETS entre prostitutas inmigrantes en Europa). La red, que funciona en el ámbito de la UE, está consagrada a la observancia de los derechos humanos de las mujeres migrantes que son explotadas como trabajadoras de la industria del sexo.

En diciembre de 2000, Austria firmó la **Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional**, complementada por el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños.

El Código Penal de Austria, en su forma enmendada en 2004 (Gaceta Jurídica Federal I, No. 15/2004, vigente desde el 1º de mayo de 2004) contiene el artículo 104, inciso a, en virtud del cual se agrega una nueva disposición penal contra la trata de personas que no se limita a la trata transfronteriza de personas con fines de prostitución. La nueva definición jurídica de este delito comprende la trata de personas con el propósito de explotación sexual, la explotación mediante la remoción ilícita de sus órganos, así como su empleo en condiciones de explotación. Esta disposición responde a la aplicación del Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía, así como la Decisión Marco relativa a la lucha contra la trata de seres humanos. El artículo 217 del Código Penal de Austria, en el que hasta ahora la trata de mujeres y niños era un delito penable incluido bajo el encabezamiento “trata de seres humanos”, se ha mantenido sin cambios en relación con su contenido, en tanto que su encabezamiento ahora es “trata transfronteriza con fines de prostitución”.

Austria ha intensificado la cooperación entre sus instituciones encargadas de hacer cumplir la ley y las de sus países vecinos de Europa oriental y sudoriental, muchos de los cuales son países de origen de las víctimas de la trata. Se organizaron en Austria y otros países cursos de capacitación destinados a sensibilizar al personal de las dependencias encargadas de hacer cumplir la ley de los Estados participantes. Uno de los aspectos a los que se prestó atención especial en estos cursos de capacitación fue la necesidad de integrar la concienciación respecto de la trata de seres humanos en los programas de capacitación de la policía y el poder judicial de toda la región. Asimismo, el Ministerio de Relaciones Exteriores de Austria apoya activamente los servicios de protección a las víctimas, como los albergues para mujeres golpeadas en Belgrado (Serbia y Montenegro) (véase el artículo 6).

## **Recomendación 229**

Deseamos destacar expresamente que en Austria no existen barreras jurídicas ni de facto para considerar las razones de género como causa de solicitud de asilo por mujeres. Desde una perspectiva jurídica y de conformidad con la opinión jurídica generalizada (incluida la del ACNUR), la persecución de la mujer (o del hombre)

recae dentro de la categoría de persecución por motivos de pertenencia a un grupo social determinado.

El 1º de mayo de 2004 entró en vigor una enmienda de la **Ley de asilo** en virtud de la cual se simplifican los procedimientos de asilo, especialmente los que se refieren a la mujer.

De conformidad con dicha enmienda se instituyó un procedimiento de asilo familiar en virtud del cual se brinda, previa solicitud, la misma protección de que goza un familiar que reside en Austria conforme a la Ley de asilo, a otros miembros de la familia ya residentes en Austria, sin mayores investigaciones. Así pues, se concede el nivel más elevado de protección otorgado a un miembro de la familia al resto de la familia. Esta norma abarca (a partir del nivel más elevado de protección) la concesión de asilo, la protección auxiliar y los derechos establecidos por ley de que gozan los solicitantes de asilo. En virtud de esta disposición, las familias pueden permanecer unidas, lo cual beneficia primordialmente a la mujer.

Además, las solicitudes de asilo de distintos miembros de una familia son ahora atendidas conjuntamente, y cada solicitud individual es examinada por separado. Esto tiene una consecuencia importante, especialmente para las mujeres, por cuanto cada solicitante debe ser interrogado por separado. Como en diferentes culturas la violación (o el abuso) de una mujer es considerado un ultraje al honor de la familia, y en la mayoría de los casos la mujer, y no el perpetrador, es considerado responsable de esta mancha al honor, el interrogatorio en privado de la mujer de que se trata le facilita en muchos casos la posibilidad de hablar sobre una experiencia traumática.

Por otra parte, se prevé que en el futuro los miembros de la familia de personas a las que ya se concedió asilo en Austria podrán presentar una solicitud de asilo ante una Embajada de Austria, en virtud del procedimiento de asilo familiar. Tras un sucinto examen de los datos por la Oficina Federal de Asilo, se emitirá una visa de entrada al solicitante de asilo y el procedimiento de asilo familiar se iniciará en Austria.

Los familiares de personas que gozan de protección auxiliar en virtud de la Ley de Asilo también podrán presentar una solicitud de asilo ante las Embajadas de Austria en sus respectivos países. No obstante, dichas solicitudes no podrán presentarse antes de los tres años a contarse desde el momento en que se otorgó la protección auxiliar.

Por otra parte, se ha extendido la norma aplicada hasta la fecha, es decir que todos los solicitantes de asilo que afirman haberse vistos privados del ejercicio de su derecho de libre determinación sexual deberán ser interrogados por un funcionario del mismo sexo.

Si estos solicitantes de asilo así lo desean, deben ser interrogados por otras personas y deben ser informados de manera fidedigna acerca de esta opción (en los procedimientos de apelación este deseo deberá ser expresado, a más tardar, en el momento de interponer la apelación). Además, los solicitantes de asilo tienen derecho a exigir que estos procedimientos sean realizados a puertas cerradas.

En lo que atañe a la **mutilación genital femenina** (que estaba definida como lesión física de conformidad con el Código Penal de Austria), en la Ley de enmienda del Código Penal de 2001 (en vigor desde el 1º de enero de 2002), se afirma claramente que en ninguna circunstancia puede darse consentimiento a esta lesión física

y que la mutilación genital femenina siempre es un delito penable (véanse también las observaciones que figuran en relación con el artículo 2).

En caso de sospecha de **cualquier forma de abuso de parte del personal contra los solicitantes de asilo**, se presentará una denuncia, independientemente de cualquier otra medida disciplinaria impuesta en virtud del Reglamento de la Administración Pública. Todo caso sospechoso será analizado detenidamente por los órganos competentes de los departamentos de investigación penal y la administración de justicia penal (fiscales y tribunales independientes). El Ministerio Federal del Interior evidentemente se mantendrá al margen de las conclusiones de dichos análisis, que recaen dentro de la competencia del poder judicial.

## **Recomendación 230**

### **Actividades con los perpetradores**

- 2002: Finalización de actividades con abusadores sexuales hombres y publicación de las conclusiones en el folleto “Programa terapéutico social de Viena para abusadores sexuales hombres”. De los 48 hombres que participaron en el proyecto experimental, no ha reincidido ninguno.
- 2002 a 2004: Mandato de investigación otorgado al Departamento de Psicología de la Universidad de Viena para elaborar un esquema de diagnóstico sobre reincidencia (formulación de criterios de diagnóstico y normas relativas a las opiniones de expertos).
- 2003: Mandato otorgado al Servicio de orientación psicológica de Viena para hombres a fin de redactar un manual sobre actividades centradas en la víctima con abusadores sexuales hospitalizados o pacientes externos en Austria (actualmente en vías de preparación).
- Previsto para octubre de 2004: Estudio internacional sobre Actividades con abusadores sexuales adolescentes y adultos, hombres y mujeres.

### **Actividades de capacitación para prevenir la violencia contra la mujer entre funcionarios penitenciarios**

Otros programas de capacitación incluyen instrucciones y apoyo a funcionarios penitenciarios que trabajan con prisioneras mujeres con miras a prevenir abusos violentos por parte de funcionarios hombres o mujeres contra prisioneras.

### **Actividades terapéuticas**

El llamado Centro de evaluación de delincuentes sexuales permite la aplicación de medidas terapéuticas adecuadas contra los perpetradores condenados por delitos sexuales. También pueden aplicarse terapias seleccionadas, con miras a contrarrestar los “trastornos del comportamiento” hacia las mujeres.

En el curso del proyecto Capacitación complementaria para personal de instituciones que ofrecen protección a las mujeres víctimas de la violencia, emprendido por el Ministerio Federal de Salud y Asuntos de la Mujer y que abarca el período de julio de 2002 a noviembre de 2003, se prepararon 18 instructores para la capacitación de miembros de las profesiones psicosociales y médicas para atender clientes y pacientes que habían sido víctimas de la violencia.

El personal de varios centros de orientación psicológica para la mujer que cuentan con el apoyo del Ministerio Federal de Salud y Asuntos de la Mujer es de naturaleza intercultural, lo cual le permite prestar mejor asistencia y atención a las mujeres migrantes. Además, algunas instituciones que reciben subsidios estatales se especializan en cuestiones relacionadas con mujeres migrantes, y la mayoría de ellas brindan asesoramiento psicológico a las víctimas de la violencia. Asimismo, en febrero de 2002 se celebró un simposio de dos días sobre el tema “La migración de las mujeres y la violencia estructural”, que contó con la financiación parcial del Ministerio Federal de Seguridad Social y Generaciones.

En lo que atañe a la cuestión de la violencia contra las mujeres de edad avanzada, estamos en condiciones de informar de que varias organizaciones que se especializan en la violencia contra las personas de edad avanzada han establecido una red sobre la base de la Plataforma contra la violencia en el hogar. En 2002, dicha Plataforma organizó una conferencia sobre el tema “La violencia en el contexto del hogar y la convivencia intergeneracional”.

En las Provincias de Viena y Baja Austria se llevaron a cabo en hospitales los proyectos sobre la prevención de la violencia. En el anexo 1 se brindan descripciones pormenorizadas del contenido de estos proyectos.

### **Orientación psicológica y jurídica especializada durante los procedimientos judiciales**

Con miras a mejorar la situación de las víctimas de la violencia en el hogar, desde 2002 se brinda orientación psicosocial y jurídica durante los procedimientos judiciales. Esta asistencia es provista por organismos especializados en orientación, como los Centros para la protección de los niños. Para más información, por favor remítase a las notas que figuran en relación con el artículo 2.

El número de casos denunciados de abuso sexual (artículo 206 del Código Penal de Austria que trata del abuso sexual grave de menores y artículo 207 del Código Penal de Austria que trata del abuso sexual de menores) ha experimentado una ligera disminución recientemente (de 722 casos denunciados en 2000 a 576 casos en 2001 y 558 en 2002). De los 558 casos denunciados en 2002, 540 víctimas eran menores de 14 años, y 422 eran muchachas (*Fuente: Estadísticas sobre denuncias del Ministerio Federal del Interior*).

### **Recomendación 231**

Por favor, remítase a las notas y cifras pormenorizadas que figuran en relación con los artículos 10 y 5.

### **Recomendación 232**

Por favor, remítase a las observaciones que figuran en relación con el artículo 10.

Además, cabe mencionar que el representante de la Oficina del Ombudsman para la Igualdad de Trato es un miembro permanente del jurado que selecciona la ganadora del premio anual “Amazona”, que otorga “Springboard” (Trampolín), un centro de orientación para mujeres, a las empresas que son un ejemplo de capacitación de muchachas en el aprendizaje de oficios o en sectores tecnológicos. La dependencia regional de la Oficina del Ombudsman en Carinthia también participó en

la campaña “Modelos de comportamiento: Las niñas aprovechan las oportunidades”, emprendida por el Gobierno de la Provincia de Carinthia. En el marco de esta campaña, se distinguió a aprendices mujeres en ocupaciones innovadoras y en esferas laborales hasta ese momento dominadas por hombres.

Los expertos de la sede y de dependencias regionales de la Oficina del Ombudsman brindan información permanente a escuelas de orientación profesional y académica y a centros de orientación para niñas, como Mafalda en Graz, sobre igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, la Ley sobre igualdad de trato y sus aplicaciones, y opciones posibles para niñas que eligen una ocupación o profesión en una esfera no tradicional.

### **Acción afirmativa para aumentar el número de mujeres en puestos académicos en todos los niveles**

La Ley sobre igualdad de trato en el Servicio Federal de 1993 consagra el principio de que deberá darse prioridad a las mujeres que se postulan para un puesto o función de nivel superior y tengan los mismos antecedentes que los competidores hombres mejor calificados, de conformidad con las disposiciones del Plan para el Adelanto de la Mujer que habrá de emitir cada dependencia central de los ministerios y departamentos federales hasta tanto la proporción de mujeres en cargos y puestos de categoría superior represente al menos el 40% del total de personas que ocupan dichos cargos o puestos.

Asimismo, la Ley sobre igualdad de trato en el Servicio Federal dispone que debe darse a las mujeres admisión prioritaria a programas de capacitación básicos y de perfeccionamiento que les permita adquirir las competencias necesarias para ocupar funciones o puestos de nivel superior, de conformidad con las disposiciones del Plan para el Adelanto de la Mujer.

Si desea más información sobre el particular, por favor remítase a las observaciones en relación con el artículo 4.

### **Recomendaciones 233 y 234**

El estudio “Remuneración de mujeres hombres en el empleo en relación de dependencia” (Ministerio Federal de Asuntos Económicos y Trabajo, 2000) constituye la base de las actividades en curso. Posteriormente se ejecutó el proyecto de investigación “Empleo y remuneraciones de hombres y mujeres” con miras a analizar distintas oportunidades de empleo remunerado como resultado del cambio estructural y la evaluación del Plan de Acción Nacional para el Empleo. Las conclusiones de este proyecto se publicaron en 2002.

Las causas de las diferencias de remuneración en función del género son múltiples, y la distribución de las horas de trabajo según los perfiles de empleo tiene un papel decisivo. Las mujeres, aun cuando trabajen a tiempo completo, se encuentran en las cuatro categorías más bajas de las diez bandas salariales, y ocupan los puestos peor remunerados con mayor frecuencia que los hombres. En tanto en promedio los hombres se benefician merced a permanentes aumentos de sus remuneraciones, la curva de los ingresos de las mujeres muestran una discontinuidad durante los períodos básicos de la vida laboral, que pueden explicarse principalmente en razón de los

períodos de crianza de los hijos; no obstante, en general, además la curva muestra ingresos menores en las remuneraciones de las mujeres a medida que envejecen.

El Informe bianual general sobre ingresos constituye una valiosa fuente de datos obtenidos mediante evaluaciones de estadísticas sobre el impuesto a los salarios (aún no se dispone de datos sobre la remuneración por horas):

### Remuneraciones anuales brutas de personas empleadas a tiempo completo durante un año, sin interrupciones

<i>Año</i>		<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Diferencia porcentual</i>
2000	Promedio	€25 480	€35 530	28,3%
2001	Promedio	€26 250	€36 480	28,0%

*Fuente:* Informe general sobre ingresos de 2002, Tribunal de Auditoría, Viena.

Como parte del proyecto de investigación “**Evaluación sobre empleo y organización del trabajo no discriminatorias**” se elaboraron las directrices “Igualdad de remuneración por el mismo trabajo y por un trabajo de igual valor” en que se aborda el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la consiguiente cuestión de cómo definir el trabajo de igual valor. Se consideró importante informar y sensibilizar a todos los funcionarios que se ocupan de esta cuestión, razón por la cual las directrices se integraron en el Plan de Acción Nacional para el Empleo de 2003.

En virtud de la Directiva 2002/73/CE que modifica la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, los Estados Miembros de la Unión Europea tienen la obligación de promover activamente el objetivo de la igualdad entre los géneros.

En la Ley de relaciones industriales de Austria se dispone la concertación de acuerdos optativos en las plantas sobre programas para el adelanto de la mujer (inciso 25 del párrafo 1 del artículo 97 de la Ley de relaciones industriales). De conformidad con ello, los asociados sociales pueden aportar una contribución positiva a la igualdad entre los géneros.

El proyecto Igualdad de remuneración, ejecutado entre enero de 2002 y marzo de 2003, se centró en la cuestión de las opciones disponibles en las plantas y en la industria en general que contribuyeran a reducir la brecha de remuneración en razón del género. En el marco del proyecto, la Oficina del Ombudsman para la Igualdad de Trato participó en calidad de asociado de su contraparte sueca, la Jämställdhetsombudsmannen. El proyecto se ejecutó como parte de la Estrategia Marco de la Comunidad sobre igualdad entre los géneros (2001a 2005) de la UE. En virtud del proyecto, el sindicato de obreros metalúrgicos y textiles presentó un programa amplio de reformas con arreglo al cual se analizó un total de 39 convenios colectivos concertados en el período comprendido entre comienzos de 2001 y fines de 2002 a fin de verificar el cumplimiento del principio de igualdad entre los géneros. El informe del proyecto contenía una serie de propuestas tendientes al logro de la igualdad de remuneración entre el hombre y la mujer. Las conclusiones de dichos estudios se resumen en un **manual** titulado “Dar el ejemplo: Incorporación de una perspectiva de

género en los convenios colectivos”, que se utilizará en las negociaciones sobre normas salariales.

### **Empleo a jornada parcial**

El empleo a jornada parcial en Austria, que viene aumentando sostenidamente durante los últimos veinte años, incluye actualmente a más de medio millón de trabajadores, que en su abrumadora mayoría —aproximadamente un 85%— son mujeres.

Entre otras cosas, el estudio “Empleo a jornada parcial y calidad laboral en Austria. Situación actual y perspectivas (2003)” arrojó los siguientes datos: el 70% de las mujeres entrevistadas que actualmente realizan tareas a jornada parcial indicaron que lo hacían en razón de su situación familiar. En cambio, menos del 10% de los hombres entrevistados mencionó ésta como la razón de trabajar a jornada parcial. En el caso de los trabajadores hombres a jornada parcial predominaba el deseo de cursar estudios básicos o de perfeccionamiento, así como de disponer de tiempo libre para emprender otras actividades (un 53% de los entrevistados dio estas razones para trabajar a jornada parcial). Las conclusiones de este estudio revelaron un potencial no aprovechado hasta ahora de empleo a jornada parcial de calidad elevada. Será importante reducir las desventajas generalmente vinculadas con el trabajo a jornada parcial y mejorar la calidad de los empleos, especialmente los ofrecidos a las mujeres con hijos.

En junio de 2004 el Parlamento aprobó un proyecto de ley sobre el **Derecho de los padres al empleo a jornada parcial**. Cabe esperar que esta nueva ley, que entró en vigor el 1º de julio de 2004, constituya un aporte fundamental al mejoramiento de la calidad y la estructura del empleo a jornada parcial, facilite la reincorporación de la mujer al mercado de trabajo, afiance las oportunidades de hombres y mujeres de conciliar el trabajo y las obligaciones familiares, y promueva las posibilidades profesionales de las madres.

Remítase también a las observaciones en virtud del artículo 11, párrafo 2 y el artículo 12.

### **Servicio de Empleo Público de Austria**

El Servicio de Empleo Público de Austria define objetivos explícitos y cuantificables para el logro de la igualdad de condiciones entre el hombre y la mujer. Estos objetivos concretos están integrados en el Plan de Largo Plazo y forman parte de las metas sobre políticas del mercado de trabajo. Estos objetivos son:

- Alinear la participación de la mano de obra femenina con la masculina.

Políticas:

- Promover el establecimiento de guarderías para ayudar a las mujeres con niños
- Prestar asistencia a las mujeres que desean reincorporarse al mercado de trabajo tras haber interrumpido sus carreras para dedicarse al cuidado del niño
- Alentar la participación de mujeres y niñas en programas de educación y capacitación, y mejorar el nivel de formación y capacitación profesional

- Mejorar el nivel de empleo femenino y reducir el desempleo de la mujer y garantizar la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en el mercado de trabajo.

Políticas:

- Ayudar a las mujeres en sus iniciativas por conciliar el trabajo y las obligaciones y familiares
- Fomentar la orientación o reorientación y capacitación profesional de las mujeres
- Alentar el perfeccionamiento profesional de las mujeres y crear empleos en las futuras esferas de ocupación
- Crear empleos con horarios de trabajo flexibles a fin de que las mujeres puedan encontrar medios de subsistencia
- Asegurar la igualdad de acceso a todas las ocupaciones y profesiones, y la igualdad de distribución de todos los puestos entre hombres y mujeres con miras a reducir la brecha de ingresos entre éstos.

Políticas:

- Alentar la formación y capacitación profesional y la competencia de la mujer
- Ayudar a las mujeres y las niñas en la elección de una profesión, ocupación o capacitación y ampliar las posibilidades de ocupación en las distintas esferas de su elección
- Facilitar el acceso de las mujeres a empleos que les permitan obtener medios de subsistencia
- Promover el acceso de las mujeres a programas de capacitación en el empleo y programas de perfeccionamiento profesional

De conformidad con la meta general, el 50% de los participantes en los programas de apoyo al mercado de trabajo deben ser mujeres y el 50% de la totalidad de los gastos de programas debe asignarse a las participantes mujeres.

Gracias a la aplicación consecuente de medidas destinadas a la incorporación de una perspectiva de género en sus políticas de administración y planificación, el Servicio de Empleo Público de Austria se ha convertido en un modelo para toda Austria.

Además, el Servicio de Empleo Público de Austria ha ampliado el alcance de sus servicios de apoyo mediante el ofrecimiento de orientación profesional a mujeres que desean reincorporarse al mercado de trabajo, y una mejor información sobre carreras y programas de orientación para mujeres.

### **Servicios de guardería**

Durante el período 2002/2003, en Austria concurren a casas cuna 12.073 niños, 209.584 niños asistieron a jardines de infantes, 38.580 a guarderías, y 7.328 a servicios de guardería para niños de distintos grupos de edad.

De modo pues, que en 2002 se produjo una nueva marca en la proporción de niños matriculados en servicios de guardería, es decir, del número de niños matriculados en guarderías expresado como porcentaje del total de población residente de cada grupo de edad. Así, el 81,6% de los niños de tres a cinco años asistió a guarderías en 2002, en tanto que cinco años antes esta proporción había sido ocho puntos porcentuales menor. En el grupo de edad de tres años, la tasa de asistencia registró un marcado aumento. En tanto que cinco años antes el 48,8% de los niños, es decir cerca de la mitad, asistía a este tipo de establecimientos, en 2002 esta cifra se incrementó al 61,6%.

En el grupo de edad de menos de dos años y en el de niños en edad escolar las tasas de asistencia también aumentaron notablemente. Cinco años antes, asistía al jardín de infantes sólo uno de cada 18 niños, en comparación con uno de cada 11 en 2002. En 1997, en el grupo de edad de los seis a los diez años, uno de cada 15 niños estaba matriculado en una guardería, en tanto que en 2002 lo estaba uno de cada 12.

En los últimos años también se redujo drásticamente la falta de guarderías en algunas regiones de Austria. En 2002 los padres consideraban que faltaban 47.800 vacantes en servicios de guardería para niños menores de 15 años. La demanda de nuevas vacantes era particularmente urgente para niños en edad escolar, y faltaban 27.100 lugares. En el grupo de edad de menores de tres años, faltaban 14.700 vacantes, y en el segmento de los tres a los seis años se necesitaban 6.000 nuevos lugares. Para los 42.000 niños inscriptos en guarderías, los padres preferirían disponer de nuevas opciones de mayor flexibilidad.

En lo que hace a la capacidad de la familia, en septiembre de 2000 el Ministerio Federal de Seguridad Social, Generaciones y Protección del Consumidor emprendió el proyecto “Capacidad de la familia – la clave de un mayor éxito en el empleo”, que desde entonces ha sido ofrecido por conducto de 15 oficinas de orientación familiar. Este programa brinda a las madres y los padres la oportunidad de actualizar sus capacidades antes de reincorporarse al mercado de trabajo. El elemento básico de este programa es un análisis del potencial de cada candidato, que revela las capacidades básicas adquiridas por medio del trabajo en la familia. El objetivo de este análisis del potencial de cada candidato es inspirar una mayor confianza en sí mismas en las personas que se proponen reincorporarse al mercado de trabajo para tornarlas más competitivas, lo cual las beneficiará cuando se postulen para un empleo o cuando comiencen un nuevo trabajo.

Los planes para el adelanto de la mujer emprendidos por los ministerios, los departamentos y las instituciones, así como las provincias, se proponen afianzar las oportunidades profesionales de las mujeres empleadas por estos organismos (véase también el artículo 4).

**Las provincias también asumieron una serie de iniciativas destinadas a mejorar las oportunidades profesionales de la mujer. A continuación se consignan algunos ejemplos:**

La **Ciudad de Viena**, con miras a brindar apoyo complementario a las mujeres y las niñas para elegir empleo, otorga subsidios a las asociaciones de mujeres que participan en actividades de orientación profesional para mujeres y niñas o que prestan asistencia a mujeres que desean reincorporarse al mercado de trabajo (por ejemplo, el programa Trampolín de Viena). En 1999, se preparó un Barómetro de Viena sobre la mujer en relación con el tema “El mundo del trabajo” y en 2000 otro Baró-

metro sobre la mujer centró la atención en el tema “La salud en el empleo”. El sitio en la Web [www.teilzeit.cc](http://www.teilzeit.cc) está orientado a la pequeña y mediana empresa y a empresas de consultoría empresarial a fin de alentarlas a crear nuevos empleos a jornada parcial en esferas profesionales altamente calificadas y funciones directivas. El sitio en la Web [www.alleinerziehen.at](http://www.alleinerziehen.at), que está dirigido a padres o madres solteros en Viena, brinda información concreta sobre una amplia gama de situaciones, como la separación matrimonial, la custodia y tenencia compartida de los hijos, los subsidios, las prestaciones por cuidado del hijo, la licencia de los padres, la búsqueda de empleo, etc.

El Fondo de Promoción del Empleado de Viena (WAFF) financia numerosos programas de capacitación básica y avanzada y programas de empleo, así como la ejecución de proyectos destinados al adelanto de las mujeres y las niñas en el mercado de trabajo, programas para personas que desean reincorporarse al mercado de trabajo, proyectos de enseñanza básica de tecnología de la información y la elaboración de programas de capacitación que incorporen una perspectiva de género. En abril de 1999, el Organismo Empresarial de Viena (WWFF) estableció el servicio de asistencia para la mujer del WWFF, un centro de orientación para mujeres que se proponen emprender un negocio. En 2002 las mujeres representaron el 35% de todos los nuevos negocios (*Fuente: WKÖ*).

En virtud de la iniciativa austríaca **Hechos, no palabras**, se procura mejorar la situación de la mujer en el mundo del trabajo por medio de medidas que tengan en cuenta el género. Un hito de esta iniciativa es el concurso anual “Principales empresas favorables a la mujer y a la familia”. El plan original consistía en poner en práctica esta idea básica en la provincia de Styria únicamente, pero la iniciativa Hechos, no palabras despertó rápidamente un interés generalizado en todo el país, de modo que también se establecieron comités regionales en las provincias de Viena, Baja Austria, Burgenland, Carinthia y Vorarlberg.

Centro de Nuevos Negocios para Mujeres (**Styria**): El objetivo de esta iniciativa fue aportar una contribución a la nueva cultura del empleo autónomo y promover las actividades empresariales, especialmente entre las mujeres, haciendo especial hincapié en empresarias jóvenes. Esta iniciativa se centra en las competencias personales y empresariales necesarias para las empresas de servicios, y se les presta asistencia para que puedan responder a los desafíos del mercado con mayor eficiencia.

Si desea obtener más información, por favor remítase a las observaciones en relación con los artículos 10 y 11.

### **Recomendación 235**

Sobre la base de la cuarta enmienda de la Ley sobre igualdad de trato (Gaceta Jurídica Federal No. 44/1998), en el período de 2000 a 2002 se establecieron centros regionales de la Oficina del Ombudsman para la Igualdad de Trato, que facilitaron el acceso a la Oficina del Ombudsman. En 2000, se estableció un centro regional en Styria, en 2001 uno en Carinthia y en 2002 se abrió un nuevo centro regional en Alta Austria. Todos estos centros se ocupan de casos que surgen en sus respectivas provincias.

Así pues, la Oficina del Ombudsman para la Igualdad de Trato cuenta ahora con una sede central y cuatro centros regionales que le permiten, en gran medida, brindar asesoramiento y apoyo a personas que se sienten discriminadas de conformidad con la Ley sobre igualdad de trato, a una distancia razonable de sus hogares. Mediante esta oferta de servicios de orientación y apoyo a una distancia razonable de los hogares de personas que son objeto de discriminación, el número de casos de los que se ocupa la Oficina del Ombudsman ha aumentado extraordinariamente: en tanto en 2000 se registraron 850 nuevos casos, en 2001 esta cifra aumentó a 1.548 y en 2002 a 2.118, como lo reflejan las correspondientes estadísticas.

### **Enmienda de la Ley sobre igualdad de trato de 2001**

Con anterioridad a la enmienda de la Ley sobre igualdad de trato, la Presidenta de la Comisión de Igualdad de Trato se desempeñaba con carácter honorario. Merced a la enmienda (Gaceta Jurídica Federal No. 129/2001), se modificaron las disposiciones de la Ley a los efectos de que la Presidenta de la Comisión se libere ahora de la obligación de trabajar para poder desempeñar sus funciones y percibir un ingreso regular como empleada de la administración pública. Además, la independencia y libertad de instrucciones de la Presidenta se definieron por ley, y se creó el puesto de Vicepresidente. De resultas de ello, aumentó la frecuencia de reuniones de la Comisión de Igualdad de Trato, lo cual contribuyó a la tramitación de un mayor número de casos y a una conclusión más veloz de los procedimientos.

### **Revisión de la Ley sobre igualdad de trato e introducción de importantes enmiendas a dicha ley**

En el período que abarca el presente informe se realizó una detenida labor preparatoria, en relación con una importante enmienda de la Ley sobre igualdad de trato. Actualmente se prevé la aplicación de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (Directiva relativa a la igualdad de trato), que deberá ponerse en práctica para octubre de 2005, así como las dos Directivas contra la discriminación adoptadas en virtud del artículo 13 del Tratado constitutivo de la Unión Europea, es decir, la Directiva 2000/43/CE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (Directiva contra el racismo) y la Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que tiene por objeto luchar contra la discriminación por motivo de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual (Directiva marco para la igualdad de trato).

Con miras a garantizar la seguridad y claridad jurídicas, así como la comprensión, se promulgarán dos leyes: la Ley actualmente en vigor sobre igualdad de trato será conocida en adelante como Ley Federal que rige la Comisión de Igualdad de Trato y la Oficina del Ombudsman para la Igualdad de Trato (GBK/GAW-Gesetz), enmendada a fin de ajustarse a las directivas de la UE, y contendrá disposiciones sobre instituciones y procedimientos. Además, se promulgará una Ley Federal sobre la igualdad de trato (GIBG), que incorporará las disposiciones fundamentales de la Ley sobre igualdad de trato actualmente en vigencia, y se ampliará a fin de ajustarse a las directivas pertinentes.

Se está planificando la reestructuración de la Comisión de Igualdad de Trato. En el futuro estará compuesta de tres juntas, la primera de ellas se encargará de garantizar la igualdad de trato entre el hombre y la mujer en el lugar de trabajo, la segunda de supervisar la igualdad de trato en el empleo, independientemente de la raza, el origen étnico, la convicción religiosa, la ideología, la edad o la orientación sexual, y la tercera de asegurar la igualdad de trato independientemente de la raza y el origen étnico en otras esferas. En virtud de este proyecto las facultades de la Comisión de Igualdad de Trato, que hasta este momento se limitaban a garantizar la igualdad de trato entre el hombre y la mujer en la vida laboral, se ampliarán para abarcar muchas otras esferas.

Entre otras cosas, se prevé establecer una definición institucional de discriminación en caso de hostigamiento (acoso moral en el trabajo), así como moderar las normas de la prueba (requisitos sobre la carga de la prueba) en las procedimientos judiciales sobre discriminación, e imponer una prohibición sobre la discriminación, es decir sobre la “relegación” (en relación con reclamaciones de las víctimas) como medio de proteger a las personas más eficientemente contra la discriminación. Además, el alcance de la ley se ampliará para abarcar el empleo semidependiente, se definirá el término discriminación indirecta, se impondrán sanciones punitivas contra los empleadores que violen la disposición sobre avisos de empleo imparciales en materia de género y se redefinirán los daños en caso de violaciones de la norma sobre igualdad de trato. El proyecto de ley fue promulgado por el Parlamento de Austria y rige desde el 1º de julio de 2004.

La enmienda de la Ley sobre igualdad de trato en el Servicio Federal, que también entró en vigor el 1º de julio de 2004, refleja las directivas de la UE que se mencionan *supra* y mejora la aplicación de la ley. Cabe destacar los siguientes aspectos:

1. Ampliación de los elementos normativos de discriminación en la Ley de igualdad de trato en el Servicio Federal a fin de aplicar la directiva relativa a la igualdad de trato y las directivas contra la discriminación de la UE, de conformidad con el artículo 13 del Tratado de la CE, con exclusión del elemento normativo de discriminación por motivos de discapacidad.
2. Ampliación del alcance de la ley para incluir a personas con contratos semi-independientes con el Estado austríaco.
3. Aprobación de una definición explícita de los términos discriminación “directa e indirecta”.
4. Definición normativa de acoso en razón del género, así como acoso por cualquier motivo que contenga elementos de discriminación según se esboza en las dos Directivas contra la discriminación, y la exigencia de una menor carga de la prueba para todas las formas de discriminación.
5. Determinación del objetivo de igualdad activa entre el hombre y la mujer.
6. Institución de medidas de aplicación de la ley, incluidas normas de indemnización, según se establece en la Directiva modificada relativa a la igualdad de trato y las dos Directivas contra la discriminación de la UE.
7. Reducción de los requisitos de la carga de la prueba en casos de presunta discriminación.

8. Instrumentación de disposiciones que prohíben la adopción de medidas adversas destinadas a la relegación de las víctimas de la discriminación en represalia por la presentación de demandas a fin de afianzar la protección contra la discriminación (también para testigos) conforme a la Directiva modificada relativa a la igualdad de trato y las dos Directivas contra la discriminación de la UE.

### **Recomendación 236**

En el período que abarca el presente informe se modificó varias veces **el cálculo de los derechos de pensión**, según se describe a continuación:

En el año 2000: Se incrementaron los períodos para el cuidado del niño. A partir del año 2000, se aumentó la base de cálculo por cada mes de cuidado del niño a la cantidad correspondiente a la prestación de pensión mínima establecida por ley. Se tienen en cuenta para gozar del derecho de pensión los períodos dedicados al cuidado del niño hasta los cuatro años de edad.

En los años 2001 y 2002: Se amplió la opción de obtener cobertura permanente de seguridad social en condiciones favorables. Se facilitó la obtención de cobertura de seguridad social permanente para las personas que abandonan el sistema de seguridad social obligatorio en razón de responsabilidades de cuidado de otras personas. Si ello obedece al cuidado de un familiar cercano con derecho a la prestación por servicios de cuidado de enfermos por lo menos de nivel 3 en virtud de la Ley Federal sobre prestación por servicios de cuidado de enfermos o las Leyes provinciales sobre prestación por servicios de cuidado de enfermos, y si la persona se ocupa únicamente del cuidado de un familiar cercano en el hogar, el Estado se hace cargo del aporte que hubiera correspondido a un empleador. De conformidad con ello, la persona que presta el cuidado no debe pagar la totalidad del 22,8% sino sólo el 10,25% de la base de cálculo para el aporte a la seguridad social. Las mujeres son las principales beneficiarias de esta nueva disposición, por cuanto constituyen la principal fuente de tareas de cuidado de otras personas en la familia y a veces hasta están dispuestas (o son obligadas) a renunciar a sus trabajos para poder proveer estos cuidados.

Mediante la institución de la prestación por cuidado del hijo se consagró por ley el principio de que por cada hijo, el período de 18 meses durante el cual la madre percibe la prestación, contará para el cálculo del derecho de pensión de la madre (véase el inciso a) del artículo 13).

En 2003: artículo 73 de la Ley de ejecución del presupuesto de 2003 (Gaceta Jurídica Federal No. 71/2003):

- Cálculo mejorado de los derechos de pensión durante períodos de cuidado del niño:

Desde el 1º de enero de 2004, los primeros 24 meses posteriores al parto (seis meses más que en la ley anterior) constituyen un período durante el cual se goza de derechos de pensión si durante dicho período la madre percibe la prestación por cuidado del hijo (artículo 236, párrafo 4, inciso a) de la Ley general de seguridad social).

- Incremento de la base de cálculo para los períodos de cuidado del niño:

La base de cálculo de los períodos de cuidado del niño tiene incrementos escalonados del 2% por año calendario, de modo que a partir del año 2028

corresponderá al 150% de la tasa normal de prestación compensatoria para personas solteras (artículo 239, párrafo 1, y artículo 607, párrafo 6, de la Ley general de seguridad social).

Véase también el artículo 11, párrafo 1, inciso e).

### **Recomendación 237**

Los centros de salud de la mujer procuran mitigar las desigualdades sociales en lo que atañe a las oportunidades de cuidado de la salud de la mujer y por lo tanto reciben subsidios del Ministerio Federal de Salud y Asuntos de la Mujer, conforme a los fondos disponibles. Además de los cuatro centros existentes, en 1999 se abrieron dos nuevos centros de salud de la mujer (el centro de salud de la mujer de Carinthia y el FEM Süd de Viena).

En abril de 2001 se estableció una dependencia federal separada de salud de la mujer con el objeto de incorporar una perspectiva de género en el sector de la salud pública. Sobre la base de la recomendación de la OMS de elaborar informes nacionales sobre la salud de la mujer, el informe correspondiente a toda Austria se actualizó de conformidad con las directrices de la OMS. Asimismo, se preparó un folleto informativo sobre el tema de los desórdenes de la alimentación entre las niñas y las mujeres jóvenes.

En los estudios “La mujer pobre en Austria. La mujer y la salud pública” (2002) y “La salud y los riesgos de enfermedad” (2003) se analizan los factores socioeconómicos que influyen sobre la salud de la mujer. Mediante actividades relacionadas con la salud de la mujer se abordaron cuestiones como la violencia contra la mujer y la salud de la mujer en torno al desarrollo de nuevos conceptos para promover la salud de la mujer.

En lo que atañe a la documentación de los hospitales, se reunieron y desglosaron por género todos los datos sobre los pacientes, así como sobre el personal no médico de los hospitales.

### **Recomendación 238**

Como se señala en las observaciones formuladas en relación con el artículo 7, aumentó la participación de la mujer en los órganos políticos. En el período que abarca el presente informe no se enmendaron las leyes aplicables ni se promulgaron nuevas leyes.

### **Recomendación 239**

Como resultado de los reiterados contactos entre la Oficina del Ombudsman para la Igualdad de Trato y la Presidenta de la Comisión de Igualdad de Trato con el Ministerio Federal de Justicia, actualmente se está poniendo a punto el registro informatizado de todos los procedimientos de los tribunales de trabajo y seguridad social de Austria relacionados con casos dimanados de la Ley sobre igualdad de trato. Las primeras evaluaciones estadísticas de los datos registrados en el período del 1º de septiembre de 2003 al 31 de enero de 2004 han revelado que quedan tres procedimientos judiciales pendientes relacionados con casos de igualdad de trato. Según

la extensión de la documentación sobre la administración de justicia, de conformidad con la instrucción emitida por el Ministerio Federal de Justicia el 18 de diciembre de 2002 (JMZ 6171/166-PR.5/2002), todas las decisiones no apelables de los tribunales sobre transgresiones a la Ley sobre igualdad de trato en el Servicio Federal o la Ley sobre igualdad de trato deben archivar y registrarse con el epígrafe “IGUALDAD DE TRATO”. Esta documentación puede consultarse gratuitamente en la Internet (RIS = Rechtsinformation des Bundes, <http://ris.bka.intra.gv.at>). Mediante el establecimiento de requisitos técnicos previos, la administración de justicia ahora está en condiciones de registrar todos los casos e individualizar los procedimientos relacionados con transgresiones a la Ley sobre igualdad de trato en el Servicio Federal y la Ley sobre igualdad de trato.

Estadísticas Austria (Statistik Austria) se ocupa de la provisión de servicios científicos en la esfera de las estadísticas federales (artículo 22 de la Ley de estadísticas federales de 2000). Realiza encuestas trimestrales mediante microcensos<sup>2</sup>, cuyo formato básico aporta información importante sobre la población austriaca. Hay distintos programas sobre temas concretos (por ejemplo, la salud, la familia, la discapacidad física y la vida laboral, el cuidado de familiares, la administración del hogar, el cuidado del niño, la educación permanente, la tecnología de la información y las comunicaciones, etc.). Se dispone de datos desglosados por género de todas estas encuestas.

Se ha encargado la realización de nuevas encuestas y estadísticas, con financiación conjunta, que contienen datos muy útiles desglosados por género. Se trata de las EU-SILC (estadísticas de la UE sobre ingresos y condiciones de vida), las estadísticas sobre guarderías para niños, y ESSOS (estadísticas sobre seguridad social), estadísticas sobre bienestar social, encuestas sobre consumidores y el informe sobre ingresos).

En virtud de un mandato conjunto del Ministerio Federal de Seguridad Social y Generaciones, y el Ministerio Federal de Educación, Ciencia y Cultura sobre la reunión de datos desglosados por género, Estadísticas Austria elaboró el informe “Diferencias en función del género”, que se publicó en 2002. El informe contiene análisis estadísticos de las diferencias en función del género en las siguientes esferas: estructuras demográficas y estilos de vida, educación, actividades remuneradas, ingresos y nivel de vida, salud, actividades de esparcimiento, división del trabajo dentro de la familia, apoyo institucional, y comparación dentro de la UE. Esta publicación (que incluye un CD-ROM) se distribuye gratuitamente y también puede consultarse en la Internet<sup>3</sup>).

En el marco del programa “femtech” (La mujer en la investigación y la tecnología), se ha elaborado una base de datos de expertas mujeres. Dicha base de datos incluirá los nombres y domicilios de las expertas nacionales e internacionales en esferas científicas y tecnológicas, para así dar mayor notoriedad a la mujer y permitirá una composición más equilibrada de los nombramientos de expertos en jurados, paneles, foros y otros medios.

---

<sup>2</sup> <http://www.statistik.at/mikrozensus/gratis.shtml>.

<sup>3</sup> <http://www.statistik.at/neuererscheinungen.geschlechtdisparit.shtml>.

## Recomendación 240

El Proyecto sobre la mujer y la tecnología (continuación), que se describe en el inciso c) del artículo 10, debería, una vez completo, constituirse en una red independiente que ofrezca a la mujer mejores oportunidades profesionales en el sector de la tecnología de la información.

En el período que abarca el presente informe se aplicaron algunas de las 25 medidas propuestas en el Informe oficial sobre el adelanto de la mujer en la ciencia (véanse las observaciones relativas al inciso c) del artículo 10).

Los estudios “Ingresos de la mujer y el hombre en el empleo en relación de dependencia” y “Evaluación en el empleo y organización del trabajo no discriminatorias” aportaron los datos que permitieron al sindicato de trabajadores metalúrgicos y textiles elaborar un proyecto amplio de reforma (véanse las Recomendaciones 233 y 234).

## Recomendación 241

De conformidad con el principio educacional sobre instrucción cívica, el Centro de Servicios para la educación en materia de derechos humanos presta asistencia a todos los maestros de escuelas austríacas para la enseñanza de temas relativos a los derechos humanos. Además de la orientación personal, se amplía permanentemente toda la gama de información y de servicios. Se publica trimestralmente el boletín informativo “Enseñanza de los derechos humanos”, en uno de cuyos números (el 5/2000) se trata concretamente el tema de los derechos humanos de la mujer.

**Los derechos humanos de la mujer como eje de la Red de seguridad humana durante el ejercicio de la presidencia de la organización por Austria:** Austria apoya activamente el compromiso de la comunidad internacional en esta esfera. Deben respetarse los derechos de la mujer en todas las esferas de la política y la sociedad para garantizar su protección efectiva. En este contexto, la educación en la esfera de los derechos humanos reviste importancia decisiva. Durante el ejercicio por Austria de la presidencia de la Red de seguridad humana, en el período de 2002 y 2003, los ministros que integran esta red elaboraron y aprobaron un manual de educación en la esfera de los derechos humanos titulado “La comprensión de los derechos humanos”. Este manual, que es de aplicación universal, consta de trece módulos, uno de los cuales trata de los derechos humanos de la mujer. El Secretario General de las Naciones Unidas, así como todos los organismos internacionales que participan en distintos aspectos de la educación relativa a los derechos humanos, recomendaron a la comunidad internacional el manual, que actualmente está en proceso de traducción a los principales idiomas del mundo.

Otra actividad concretamente relacionada con los derechos humanos de la mujer durante el ejercicio por Austria de la presidencia de la Red de seguridad humana fue la elaboración de un documento político para la protección de los niños afectados por los conflictos armados, en el que también se aborda el problema de la participación de niñas y mujeres jóvenes en las actividades destinadas a la consolidación de la paz duradera en situaciones posteriores a los conflictos.

## Recomendación 243

Con vistas a difundir el contenido de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su Protocolo Facultativo, así como la Plataforma de Acción de Beijing, en el sitio en la Web del Departamento de la Mujer del Ministerio Federal de Salud y Asuntos de la Mujer se incluye información pertinente. Los Informes nacionales tercero, cuarto y quinto de Austria, que incluyen las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer también fueron publicados en el sitio en la Web del Departamento de la Mujer durante el período que abarca el presente informe. Los informes impresos fueron distribuidos gratuitamente entre el público general y pudieron obtenerse, previa solicitud, del ministerio correspondiente.

Además, el Ministerio Federal de Asuntos de la Mujer, en su informe al Consejo de Ministros de 20 de junio de 2000, informó al Gobierno Federal de Austria acerca del desempeño y el contenido de la presentación de Austria ante el 23° período de sesiones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

## 2. Aplicación de la convención

### Artículo 2

Austria retiró sus reservas respecto de los artículos 5 y 7 de la Convención (véanse los comentarios sobre la Recomendación 219). Además, en 2000 la República de Austria ratificó el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y lo integró en la legislación nacional (Gaceta Jurídica Federal III No. 206/2000).

Se hace referencia a los informes anteriores, especialmente a la información sobre la situación constitucional y jurídica en Austria. La **obligación de informar** (Informe quinquenal al Parlamento sobre la situación y la evolución de la igualdad de trato en Austria, en virtud del artículo 10, inciso a) de la Ley sobre igualdad de trato; Informe del Gobierno Federal sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (Gaceta Jurídica Federal No. 837/1992); Informe del Gobierno Federal sobre la igualdad de oportunidades en relación con los progresos realizados hacia el logro de la igualdad de trato y el adelanto de la mujer en el Servicio Federal, fundamentado jurídicamente en el párrafo 4 del artículo 53, BGBG, Gaceta Jurídica Federal No. 100/1993 y sus enmiendas 16/1994, 43/1995, 522/1995 y 375/1996, así como en la reglamentación puesta en vigor por la Ministra Federal para Asuntos de la Mujer (Gaceta Jurídica Federal No. 774/1993); Informe conjunto sobre la aplicación de la Ley sobre igualdad de trato (Gaceta Jurídica Federal No. 108/1979), especialmente en lo que atañe a los asuntos, las actividades y las observaciones de la Oficina del Ombudsman para la Igualdad de Trato, los procedimientos presentados ante la Comisión y otras actividades de ésta, de conformidad con el artículo 10, inciso a) de la Ley sobre igualdad de trato) garantiza que se evalúa periódicamente el estado de aplicación de la política sobre igualdad entre los géneros.

Además de la adopción de **medidas de acción afirmativa** especiales (véase también los Planes para el adelanto de la mujer en relación con el artículo 4), Austria también está abocada a la **incorporación de una perspectiva de género** como estrategia para asegurar la igualdad entre los géneros. En virtud de la resolución del

Consejo de Ministros de 11 de julio de 2000, el Gobierno Federal se comprometió a incorporar una perspectiva de género en todas las esferas de formulación de políticas. Paralelamente, los gobiernos provinciales también han aprobado el principio de la incorporación de una perspectiva de género en todas las esferas de la formulación de políticas provinciales (véanse las observaciones que figuran en relación con el artículo 4 para más detalles).

Mediante la aprobación de una moción presentada ante el Consejo de Ministros el 2 de mayo de 2001, el Gobierno Federal decidió que debe prestarse atención especial a **la utilización de terminología que tenga en cuenta el género** en todos los ministerios y departamentos. El programa del Gobierno Federal de Austria para el actual período legislativo establece que la redacción de documentos públicos debe tener en cuenta el género.

Cabe señalar que en la redacción de la última enmienda de la Ley de Viena sobre Bienestar Social de la Juventud (Gaceta Jurídica de la Provincia de Viena No. 35/2001) se utilizó deliberadamente el género femenino en todas las referencias a seres humanos, como símbolo de la igualdad de la mujer en la redacción de leyes.

#### **Artículo 2, inciso a)**

Sírvase remitirse a la Ley sobre igualdad de trato y la Ley sobre igualdad de trato en el Servicio Federal, las Comisiones de Igualdad de Trato, la Oficina del Ombudsman para la Igualdad de Trato y los Funcionarios de igualdad de trato ya mencionados en informes anteriores (véanse también los comentarios relativos a la Recomendación 235).

Las disposiciones que tienen fuerza de ley constitucional relativas a las universidades (párrafo 2 del artículo 39 de la Ley Federal sobre la organización de la universidad, UOG de 1993, que prevé la adopción de medidas provisionales especiales encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer) establecen que dichas medidas provisionales especiales no se considerarán trato desigual, en el sentido de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 7 de la Constitución Federal.

En la enmienda de la Constitución Federal contenida en la Gaceta Jurídica Federal I No. 68/1998 se incorporó el siguiente párrafo a la Constitución, como párrafo 2 del artículo 7: “La Federación, las provincias y las comunidades se adhieren a la igualdad entre el hombre y la mujer. Se admitirán medidas destinadas a promover la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, en particular mediante la eliminación de las diferencias existentes.”

De este modo, la enmienda de la Constitución Federal contenida en la Gaceta Jurídica Federal I No. 68/1998 eliminó la necesidad de incluir disposiciones especiales provisionales encaminadas a acelerar la igualdad de facto en la ley relativa a las universidades; no obstante, las disposiciones que tienen fuerza de ley constitucional relativas a las universidades incluidas en la Ley Federal sobre la organización de la universidad (UOG) de 1993, seguirán vigentes hasta nuevo aviso.

La Ley Federal sobre la organización de la universidad y los estudios universitarios (Ley universitaria de 2002) establece un nuevo marco jurídico para las universidades que reemplaza la legislación existente (para más detalles, véanse las observaciones en relación con el artículo 10).

*Enmiendas a la legislación provincial sobre igualdad de trato*

- En virtud de la segunda Enmienda de la Ley sobre igualdad de trato de Baja Austria (Gaceta Jurídica de la Provincia 2060, de marzo de 2002) la carga de la prueba en los procedimientos de los tribunales laborales pasó al empleador, y se adoptaron otras disposiciones.
- En septiembre de 2001 entró en vigor la Enmienda de la Ley sobre igualdad de trato No. 56/1994 de la Provincia de Carinthia (Gaceta Jurídica de la Provincia No. 62/2001).
- La Ley sobre igualdad de trato de la Provincia de Alta Austria para mujeres empleadas por las autoridades locales entró en vigor el 1° de enero de 2000 y la de empleadas de la Provincia rige desde 1995.
- En la tercera Enmienda (Gaceta Jurídica de la Provincia de Viena No. 21/2001) de la Ley sobre igualdad de trato de la Provincia de Viena (W-GBG, Gaceta Jurídica de la Provincia de Viena No. 18/1996) se dispone que se considerará que las mujeres están insuficientemente representadas en un departamento de la administración pública si su porcentaje en los puestos de categoría superior en una categoría determinada de servicio de ese departamento es inferior al 50% (anteriormente el 40%). En esos casos, la Ley prevé que en el texto de los avisos de búsqueda de empleo debe destacarse que las solicitudes de mujeres serán objeto de atención especial.
- En virtud de la decimoquinta Enmienda del Código de Servicio de 1994 (Gaceta Jurídica de la Provincia de Viena No. 37/2003) las víctimas de acoso sexual gozan de los siguientes nuevos derechos: la presencia de una persona de confianza de la víctima durante los interrogatorios, la eliminación de los topes compensatorios en las demandas por daños, la ampliación de seis meses a tres años del período autorizado para interponer una demanda por daños, la protección contra el despido, el cese y la transferencia a otro empleo de las mujeres que se desempeñan como Personas de contacto de igualdad de oportunidades.
- En virtud de la sexta Enmienda de la Ley sobre igualdad de trato de la Provincia de Viena (Gaceta Jurídica de la Provincia de Viena No. 38/2003) se establecieron dependencias especiales de igualdad de trato para los maestros empleados por la Provincia de Viena (Comisión de Igualdad de Trato, Funcionarios de igualdad de trato y Personas de contacto de igualdad de oportunidades).

**Artículo 2, incisos b) a f)**

Además de las medidas adoptadas que figuran en el quinto informe periódico de Austria presentado al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en la **Enmienda de la Ley sobre igualdad de trato en el Servicio Federal (Gaceta Jurídica Federal I No. 132/1999)**, que entró en vigor el 1° de enero de 2000, se incluyen otras medidas destinadas a la eliminación efectiva de la discriminación y al adelanto de la mujer.

Las principales medidas incluidas en la enmienda se refieren a lo siguiente:

- La ampliación del alcance de la Ley sobre igualdad de trato en el Servicio Federal para que incluya a algunos miembros del personal de las universidades y las escuelas de arte que no son empleados del Servicio Federal (estudiantes y

aspirantes universitarios; profesores universitarios que no son empleados del Servicio Federal en esa capacidad; asistentes universitarios y profesores invitados).

- El requisito de la publicación obligatoria a nivel nacional de avisos de todos los puestos y funciones que implican adelanto profesional.
- Invitaciones destinadas especialmente a mujeres para que se postulen a los puestos vacantes, incluidos puestos que no están sujetos a la obligación de publicar avisos, con arreglo a la Ley de publicación de vacantes.
- La determinación de que el acoso sexual a un empleado por una tercera persona en relación con su empleo o capacitación aunque no sea por culpa del empleador constituye inequívocamente discriminación en razón del género y por tanto recae dentro del mandato de la Comisión de Igualdad de Trato.
- La determinación de la obligación de que la proporción de mujeres nombradas para desempeñarse en las comisiones normativas de la administración pública sea igual al porcentaje de mujeres en las dependencias públicas correspondientes, y de que representantes de mujeres participen en calidad de asesores en caso de que no sea posible nombrar una mujer pese a la norma de proporcionalidad.
- El establecimiento de sanciones de conformidad con la legislación de la UE por medio de la eliminación de los topes compensatorios en las demandas por razones de discriminación por razón del género en la contratación o en el adelanto profesional.
- La eliminación de la carga de la prueba (basta con la prueba *prima facie*) en los casos presentados ante la Comisión de Igualdad de Trato, incluidos los casos de presunto acoso sexual.
- La eliminación de la restricción por la cual el secreto oficial contradecía la obligación de brindar información.
- La ampliación de las posibilidades de capacitación de Funcionarios de igualdad de trato, integrantes de grupos de trabajo y Personas de contacto de igualdad de oportunidades.

#### *Aplicación de la legislación europea*

- Presentación al Parlamento de un proyecto de ley para la aplicación de Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (véase también la Recomendación 235).
- Está prevista una nueva codificación de la Ley sobre igualdad de trato en el Servicio Federal, que incluye medidas que tienen en cuenta las necesidades especiales de la mujer, en especial en lo que atañe a la aplicación de la Directiva de la UE mencionada *supra* y al mejoramiento de los instrumentos de aplicación de los derechos otorgados en virtud de esta Ley (véase la Recomendación 235).

- Se prevé la aplicación de la Directiva 2001/19/CE de la UE por medio de las normas de trabajo a jornada parcial de médicos pasantes en hospitales de conformidad con la quinta Enmienda de la Ley Federal sobre la profesión médica (Gaceta Jurídica Federal No. 140/2003) (véanse el artículo 12).
- La aplicación de la Directiva 96/34/CE de la UE por medio de las enmiendas a la Ley sobre protección materna y Ley sobre licencia de los padres (Gaceta Jurídica Federal I No. 153/1999 (véanse las observaciones en relación al artículo 11, inciso 2)).
- En 2004 tendrá lugar en el marco de un grupo de trabajo del Consejo de la UE la labor preparatoria sobre una nueva Directiva de la UE respecto de la aplicación del principio de igualdad de trato entre el hombre y la mujer en el acceso a la provisión de bienes y servicios, de conformidad con el artículo 13 del Tratado de la CE.

### **Artículo 2, inciso e)**

El 1º de julio de 2003 entró en vigor la **Ley Federal sobre la adjudicación de contratos públicos** (Gaceta Jurídica Federal No. 99/2002) en la que se establecen disposiciones uniformes en materia de adjudicación de contratos públicos en Austria; por lo tanto puede considerarse un instrumento de promoción del empleo de la mujer. Como “principio general del procedimiento de adjudicación” la Ley establece explícitamente que al adjudicarse contratos públicos deben tenerse en cuenta el “empleo de la mujer” y las “medidas para la aplicación de otras cuestiones sociopolíticas”. En la Ley se detalla que esto puede realizarse “concretamente” mediante la adopción de medidas “de este tipo”, es decir, entre otras, medidas que tienen en cuenta las necesidades especiales de la mujer en la descripción de los servicios que se prestarán, en la definición de las especificaciones técnicas, en la definición de los criterios de adjudicación (con especial referencia a la mujer) o en la definición de las condiciones contractuales.

La Ley Federal sobre la adjudicación de contratos públicos contiene además otras opciones y obligaciones con miras a incorporar cuestiones relativas a la mujer en las distintas etapas del procedimiento de adjudicación. En lo que atañe a la evaluación del cumplimiento por parte de las empresas, en el inciso 4 del artículo 51 se dispone la exclusión obligatoria de las empresas que hayan cometido infracciones graves a la Ley en el ejercicio de sus actividades comerciales, especialmente en la esfera de la legislación social y laboral. Asimismo, la Ley establece el carácter obligatorio de cumplir con las disposiciones relativas a la legislación laboral y social para poder desempeñar servicios en Austria (véase también la lista de los Convenios pertinentes de la OIT en el artículo 71) y se establece la posibilidad de definir condiciones especiales para el adelanto de la mujer en el cumplimiento de un contrato (véase el artículo 80, párrafo 1, inciso 14). Estas obligaciones u opciones jurídicas rigen para todos los contratos en el ámbito de aplicación de la Ley Federal sobre la adjudicación de contratos públicos (independientemente de los valores límite establecidos en la legislación de la UE).

**Artículo 2, inciso g)***Derecho penal relativo a los delitos sexuales y procedimientos judiciales*

En virtud de la **Ley de Enmienda del Código Penal de 2001** (Gaceta Jurídica Federal I No. 130/2001) se sanciona la violación y el abuso sexual grave de menores con cadena perpetua si tiene consecuencias fatales y, en caso contrario, con una pena de 10 a 20 años de cárcel (véase *infra*).

La reforma del Código Penal de Austria relativa a los delitos sexuales prosiguió mediante la **Ley de Enmienda del Código Penal de 2004** (StRÄG 2004, Gaceta Jurídica Federal I No. 15/2004) (véase *infra* y la Recomendación 228). En dicha Ley se asigna especial importancia a la protección de los menores de la explotación sexual y se dispone la ampliación del alcance de los delitos relativos a la pornografía infantil y al abuso de autoridad, así como de las disposiciones penales contra la promoción de la prostitución de menores y la participación de menores en la producción de material pornográfico.

Entre otros cambios importantes que afectan especialmente a las mujeres están la nueva reglamentación sobre el delito de la trata de personas (véanse también los comentarios sobre la Recomendación 228), la igualdad de trato en el marco de la legislación sobre violación y coacción sexual, tanto dentro como fuera del matrimonio, y la tipificación del nuevo delito de acoso sexual.

*Asistencia a las víctimas en procedimientos penales*

Durante el período que abarca el presente informe, se ha avanzado significativamente en la esfera del asesoramiento psicosocial y jurídico en procedimientos penales. El proyecto experimental “Prestación de apoyo psicológico y jurídico a niñas, niños y adolescentes víctimas de abuso sexual en procedimientos penales” concluyó en 2000. Desde fines de 2000 el apoyo psicosocial y jurídico en procedimientos penales para niños, adolescentes y mujeres víctimas de la violencia física o sexual se financia con cargo a fondos públicos.

En 2001 se estableció en el Ministerio Federal de Seguridad Social y Generaciones un grupo de trabajo interministerial (IMAG) de apoyo a las víctimas en los procedimientos penales. El grupo de trabajo está abocado a la elaboración de normas uniformes para la prestación de asistencia a las víctimas en los procedimientos penales (un conjunto de normas para niños y adolescentes y otro para mujeres) y a la formulación de un sistema estructurado de asistencia a las víctimas, a ser aplicado en toda Austria. Asimismo, se han asignado fondos públicos para la capacitación de los asesores psicológicos que prestan apoyo a las víctimas, seminarios interdisciplinarios y el establecimiento de estructuras de cooperación.

*Ley Federal sobre protección contra la violencia en la familia*

La Ley Federal sobre protección contra la violencia en la familia entró en vigor el 1° de mayo de 1997. En el quinto informe periódico presentado al Comité se describe detenidamente el ámbito de aplicación de esta Ley.

En virtud de la enmienda de la Ley de ejecución (EO-noviembre de 2003, Gaceta Jurídica Federal I No. 31/2003), que entró en vigor el 1° de enero de 2004, también se han fortalecido las disposiciones relativas a los mandamientos judiciales de protección contra la violencia en el hogar (artículo 382, incisos b) y d) de la

Ley), sobre la base de la experiencia adquirida en relación con la legislación existente.

De conformidad con la nueva situación jurídica, la protección asignada en virtud del artículo 382, inciso b) de la Ley ahora se extiende a todas las personas que vivan o hayan vivido con el (presunto) perpetrador en una relación de familia o semejante a una familia (anteriormente se brindaba protección únicamente a un grupo determinado de personas y sólo si éstas habían vivido con el (presunto) perpetrador en el mismo hogar durante los tres meses anteriores a la aplicación del mandamiento).

La utilización de la expresión general “familiares cercanos” incluida en la enmienda tiene por principal objeto ampliar el grupo de personas protegidas, y trascender la definición estricta de pareja con la que se convive. La eliminación del período de tres meses se basó en la idea de que no puede pretenderse que los sentimientos entre personas que convivieron se hayan enfriado después de tres meses y se propone garantizar la protección contra la violencia independientemente de los plazos judiciales, particularmente en los casos en que es probable que haya un vínculo permanente, por ejemplo hijos en común.

Asimismo, a fin de asegurar una aplicación mejor y más eficiente de los mandamientos dispuestos de conformidad con el artículo 382, párrafo 2, inciso b) de la Ley de ejecución que prohíbe al perpetrador permanecer en determinados sitios o visitarlos (mandamiento de exclusión, “recintos inviolables”), se dispone que próximamente estos mandamientos podrán ser ejecutados también por los organismos policiales.

*Artículo 90 del Código Penal de Austria: Mutilación genital*

En virtud del artículo 90, párrafo 1 del Código Penal de Austria, el consentimiento de la persona lesionada o en peligro excluye la ilegalidad de un acto de daño corporal o el peligro a la seguridad corporal de una persona, a menos que dichos actos constituyan un delito contra la moral y la decencia públicas.

No obstante, en virtud del párrafo 3 incorporado a la **Ley de Enmienda del Código Penal de 2001**, se rechaza el consentimiento de la mutilación u otras lesiones de los genitales cuyo objeto sea causar daños permanentes a las sensaciones sexuales. Por tanto, todo consentimiento a las prácticas generalmente denominadas “**mutilación genital (femenina)**” siempre es ilegal. Al descartar la justificación en razón del consentimiento, el nuevo párrafo pone inequívocamente en claro que dichas lesiones genitales constituyen un delito contra la moral y la decencia públicas, y en consecuencia son penables por ley (véase también la Recomendación 229).

*Sanciones más severas por delitos sexuales*

Habida cuenta de que aproximadamente el 96% de las víctimas de violación y el 79% de las víctimas de abuso sexual infantil eran mujeres o niñas según el Informe sobre delitos del Ministerio Federal del Interior de 2002, las disposiciones penales contra la violación y el abuso sexual infantil pueden considerarse disposiciones para la protección de la mujer contra la violencia y la discriminación. En el período que abarca el presente informe ya se han incrementado las sanciones por violación y abuso sexual infantil grave con consecuencias fatales de conformidad con la Ley de Enmienda del Código Penal de 2001 a efectos de que las personas condenadas por alguno de estos delitos ahora pueden ser condenadas a cadena perpetua (al igual que la pena existente para casos de robo con consecuencias fatales).

*Ley de enmienda del Código Penal de 2004: violación en el matrimonio*

Como consecuencia del reciente incremento de la concienciación acerca del valor de la persona y su derecho a la libre determinación de su orientación sexual, se abolió por completo el tratamiento especial que se aplicaba anteriormente a la violación y a la coacción sexual en el matrimonio o la convivencia.

Otras medidas adoptadas en relación con la mencionada Ley de enmienda del Código Penal de 2004 que amplían el alcance de los delitos o incorporan sanciones más severas son las siguientes:

Imparcialidad en el trato entre el hombre y la mujer en la redacción de la disposición del artículo 100 del Código Penal (“secuestro de una mujer indefensa o contra su voluntad”) y eliminación del matrimonio contraído con posterioridad como causa de impunidad.

- Eliminación de la distinción entre violación con utilización de la fuerza extrema o con grave riesgo para la vida por un lado, y violación con utilización de la fuerza, privación de la libertad o riesgo para la vida por el otro, mediante la combinación de los párrafos 1 y 2 del artículo 201 del Código Penal enmendado.
- Incremento de la sanción por coacción sexual de tres a cinco años de cárcel, de conformidad con el artículo 202 del Código Penal.
- Inclusión de una disposición explícita contra el acoso sexual (artículo 218 del Código Penal, de conformidad con la Ley de enmienda del Código Penal de 2004) con miras a la protección contra actos de naturaleza sexual no deseados, sin que sea necesario que el perpetrador haya ejercido la violencia ni que el delito se haya cometido en público.

Por último, en relación con la Ley de Enmienda del Código Penal de 2001, cabe mencionar que, de conformidad con el artículo 197 del Código Penal, se ha despenalizado el delito de abandono de un niño, por lo cual ahora puede recurrirse a “bancos de infantes” o albergues para niños abandonados sin temer el enjuiciamiento.

### Artículo 3

#### Legislación

En el período que abarca el presente Informe, representantes de la República de Austria participaron en los procedimientos ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, así como en grupos de trabajo del Consejo de Europa, las Comunidades Europeas y las Naciones Unidas, contribuyendo de este modo a la actualización de las **normas relativas a los derechos humanos**.

En el mismo período se promulgaron (o se volvieron a poner en efecto) varias **leyes relativas a los medios** que prohíben la discriminación por razón de género, entre las que figuran: la Ley Federal sobre la Corporación Austríaca de Radiodifusión (Ley ORF) (Gaceta Jurídica Federal I No. 397/1984, enmendada en virtud de la Gaceta Jurídica Federal I No. 83/2001 y 100/2002, párrafo 2 del artículo 10), la Ley de radiodifusión privada (Gaceta Jurídica Federal I No. 20/2001, enmendada en virtud de la Gaceta Jurídica Federal I No. 136/2001, párrafo 4 del artículo 16) y la Ley

sobre televisión privada (párrafo 2 del artículo 31). En éstas se dispone que los programas no deben incitar al odio por razones de género, entre otras cosas, y que los programas deben respetar la dignidad humana y los derechos fundamentales de todas las personas en lo que atañe a la presentación y al contenido. En lo que hace concretamente a la publicidad, el inciso 2) del párrafo 1 del artículo 14 de la Ley ORF y el inciso 2) del artículo 37 de la Ley sobre televisión privada (Gaceta Jurídica Federal I No. 84/2001, enmendada en virtud de la Gaceta Jurídica Federal I No. 71/2003) contienen disposiciones que prohíben la discriminación, entre otras cosas por razones de género, en la publicidad y los programas de ventas por televisión.

### **Las artes**

A fin de mejorar la situación social de las mujeres artistas que trabajan por su propia cuenta, en 1990 el Fondo de asistencia para artistas instituyó un pago equivalente a la prestación de licencia por nacimiento de un hijo y un pago semejante a la prestación de licencia por nacimiento de un hijo. Esta financiación llegó a su fin el 1° de enero de 2002 con la entrada en vigor de la prestación por cuidado del hijo, que incluye a las artistas.

### **Subsidios y subvenciones para mujeres artistas**

La base jurídica para la **financiación de las artes** es la **Ley Federal de subvenciones para las artes de 1998** (Gaceta Jurídica Federal No. 146/1988, enmendada en virtud de la Gaceta Jurídica Federal I No. 95/1997 y la Gaceta Jurídica Federal I No. 132/2000), en la que se dispone que deben asignarse fondos federales para la promoción de la creatividad artística en Austria y su divulgación. Se conceden subsidios a proyectos modelo e innovadores, así como a proyectos de interés supra-regional. Los proyectos se eligen fundamentalmente de conformidad con los criterios de calidad establecidos. En cierto sentido, una excepción a ello es el programa de financiación del Departamento de Iniciativas Culturales de la Cancillería Federal, establecido en 1990 en virtud de una moción de todos los partidos políticos con el objeto de promover las artes y las actividades culturales que no recibían suficiente atención de otros sectores de financiación federal de las artes. En virtud de dicho programa se asigna prioridad especial a proyectos destinados a la integración de grupos socialmente desfavorecidos, incluidas las mujeres, y se otorgan subsidios y subvenciones a proyectos culturales de mujeres con miras a promover la libre determinación cultural de la mujer, informar acerca de los programas de mujeres y fortalecer la participación de éstas en la vida social y cultural.

Un estudio sobre la asignación de fondos en función del género realizado en 1997 (véase el Informe Federal sobre Arte de 1997) indica que aproximadamente el 50% de los subsidios y subvenciones se asignaban directamente en función del género (subsidios a particulares, financiación de asociaciones en función del género) y que un 20% de éstos correspondió a mujeres. No obstante, en lo que hace al volumen de fondos, se asignó a mujeres sólo el 2,3% del presupuesto total. Aunque no se dispone de datos más recientes, la experiencia permite suponer que en el período que abarca el presente informe se repiten los valores de 1997.

Además de los subsidios asignados a particulares, el **apoyo financiero a asociaciones culturales de mujeres** puede considerarse otro ejemplo de financiación destinada especialmente a artistas mujeres. Milena Verlag, una editorial austríaca de

mujeres que publica libros de autoras austríacas y libros sobre cuestiones relativas a la mujer, recibe asistencia en virtud del plan de subsidios para la publicación.

Con arreglo al programa de financiación **de apoyo a iniciativas culturales** se brinda **asistencia financiera** a una serie de proyectos culturales de mujeres y, por lo tanto, a iniciativas destinadas a dar mayor notoriedad a las artistas, por ejemplo, proyectos culturales, seminarios y talleres que contribuyen al fortalecimiento de la capacidad de las mujeres.

### **Mujeres expertas en los procedimientos de selección**

Como señal del reconocimiento oficial y como medida indirecta para promover a la mujer en las artes, se ha nombrado un número más elevado de **mujeres expertas** para integrar los equipos de selección de premios internacionales y **jurados y juntas de asesoramiento**. En el período de 2001 a 2003 la proporción media de mujeres en estos órganos asesores fue del 53%.

### **Adjudicación del Premio Käthe Leichter 2000**

Este premio nacional austríaco sobre la historia de las mujeres en el movimiento obrero destaca los logros especiales en la esfera de los estudios de la mujer y las actividades educacionales en relación con las mujeres en el movimiento obrero y la historia de las trabajadoras y el movimiento de la mujer. En 2000 cinco mujeres recibieron el Premio Käthe Leichter.

### **Planificación del espacio y política regional**

En 2003 se elaboró un estudio sobre los **“Principios rectores del desarrollo regional que tiene en cuenta el género”** encomendado por la Cancillería Federal a un equipo de científicos y académicos de las esferas de la geografía y los estudios regionales, la economía agrícola y la sociología<sup>4</sup>. Actualmente se está realizando un estudio sobre **“Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación en regiones de los objetivos No. 1 y 2 de la UE”** encomendado por la Conferencia austríaca de planificación del espacio, ÖROK.

### **Medidas para el adelanto de la mujer en las actividades de cooperación austríaca para el desarrollo**

En el período que abarca el presente informe se ha incorporado una perspectiva de género como elemento integral de todas las etapas del ciclo de programas de cooperación para el desarrollo. Desde el inicio, en toda la etapa de planificación se han integrado las cuestiones de género y otras cuestiones interrelacionadas. Así pues, el principio de la igualdad entre los géneros ya se encuentra consagrado en la asignación de prioridades de los programas por países del Programa Austríaco de Cooperación para el Desarrollo y los países asociados.

Asimismo, se ha incorporado una perspectiva de género en la formulación de políticas en el sector del abastecimiento de agua y el saneamiento, el fomento de la micro, la pequeña y la mediana empresa, y el desarrollo rural. Con el objeto de consolidar los criterios y las políticas de lucha contra la pobreza que tienen en cuenta el género en las iniciativas del Programa Austríaco de Cooperación para el Desarrollo,

<sup>4</sup> [http://www.bka.gv.at/bka/regionalpolitik/aufhauser\\_kurzfassung.pdf](http://www.bka.gv.at/bka/regionalpolitik/aufhauser_kurzfassung.pdf).  
[http://www.bka.gv.at/bka/regionalpolitik/aufhauser\\_summary.pdf](http://www.bka.gv.at/bka/regionalpolitik/aufhauser_summary.pdf).

en 2000 se prepararon directrices para incorporar una perspectiva de género en los proyectos y programas, y se formularon instrucciones prácticas para esferas temáticas concretas sobre la base del material existente.

En 2002, la **proporción de proyectos** del Programa Austríaco de Cooperación para el Desarrollo que abordan concretamente las cuestiones de género y responden a los criterios de igualdad entre los géneros aumentó al **49,89%**, en comparación con el 44,61% de 2001, el 31,18% de 2000 y el 39,55% de 1999. La capacitación en materia de género y la mayor competencia en la planificación y ejecución de proyectos contribuyeron aún más a sensibilizar al personal sobre el terreno acerca de las cuestiones de género.

Además de incorporar una perspectiva de género en todos los programas y proyectos del Programa Austríaco de Cooperación para el Desarrollo, se ha fomentado la adopción de medidas que benefician directamente a las mujeres y fortalecen sus derechos y su capacidad de adoptar decisiones. Estas medidas incluyen **cursos de capacitación para mujeres representantes de la comunidad** en Uganda y Sudáfrica, **asesoramiento y capacitación jurídicos que tienen en cuenta el género** en Namibia, financiación de **albergues para mujeres y campañas para prevenir la violencia contra la mujer**, en las que también participa un número cada vez más elevado de hombres. En virtud del programa de **educación en materia de derechos humanos** del Programa Austríaco de Cooperación para el Desarrollo se financió una serie de vídeos de capacitación titulada “Las mujeres sostienen el cielo” y el correspondiente manual del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer titulado “Entre aquellas historias y nuestras realidades”, preparados por movimientos populares de África, América Latina y Asia con los auspicios de la ONG internacional Movimiento Popular para la Educación en Materia de Derechos Humanos.

El Programa Austríaco de Cooperación para el Desarrollo participa activamente en la labor del grupo de trabajo sobre la igualdad de género y la potenciación de la mujer del Comité de Asistencia para el Desarrollo (CAD) de la OCDE, así como del grupo de expertos sobre género de la Unión Europea. Una de las cuestiones más importantes fue la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de 31 de octubre de 2000 que, entre otras cosas, reafirma el importante papel que desempeñan las mujeres en la prevención y solución de los conflictos.

En la nueva **Ley de cooperación para el desarrollo de 2002** (Gaceta Jurídica Federal I No. 49/2002), enmendada en 2003 (Gaceta Jurídica Federal I No. 65/2003), se consagra la **igualdad entre los géneros** como uno de los **principios de la política de desarrollo de Austria**. La aplicación de este principio sigue siendo un reto, no sólo para el Programa Austríaco de Cooperación para el Desarrollo sino también en relación con las medidas adoptadas por el Gobierno Federal que puedan tener consecuencias en países en desarrollo.

En el período que abarca el presente informe, se establecieron **contactos bilaterales** con Belarús, Bulgaria, Eslovaquia, Hungría, Malta, Polonia, la República Checa y Serbia y Montenegro con el objeto de intercambiar información y ejemplos de las mejores prácticas en relación con medidas adoptadas contra la violencia y a favor de la igualdad entre los géneros, mediante proyectos de hermanamiento, seminarios y conferencias.

Los subsidios otorgados a las organizaciones que representan distintos grupos étnicos en virtud del **programa de financiación de grupos étnicos** en principio no se

asignan en función al género. En general, empero, la financiación asignada a grupos étnicos también permite a las asociaciones de las minorías étnicas organizar numerosas actividades en el ámbito cultural impulsadas por mujeres, destinadas a éstas y que, además, alientan la participación activa y equitativa de las mujeres en la vida social.

### **Medidas de acción afirmativa en las provincias**

- En todas las provincias hay **centros de orientación para la mujer** que brindan información y asesoramiento en materia de salud, cuestiones jurídicas, el mercado de trabajo, medios de subsistencia y la reincorporación al mercado de trabajo. Burgenland tiene uno de estos centros en cada distrito.
- Las provincias aportan financiación a numerosos proyectos de mujeres. Viena, además de financiar los cuatro albergues para mujeres de Viena y de haber asignado 1.390.000 euros para el fomento de asociaciones de mujeres en 2003, recientemente dispuso el otorgamiento de subsidios de hasta 5.100 euros para determinados proyectos y actividades personales por conducto del “fondo para pequeños proyectos” del Departamento Municipal No. 57, Oficina de Asuntos de la Mujer de la Ciudad de Viena. Las distintas asociaciones que solicitan dichos fondos abarcan las siguientes esferas: **mujeres migrantes, cuestiones sociales y de salud, violencia contra la mujer, proyectos destinados a niñas y muchachas, y nuevas tecnologías en el mercado de trabajo**. Desde 2002 las asociaciones de Viena que han recibido apoyo durante algún tiempo tienen la posibilidad de solicitar subvenciones de tres años, en lugar de las de un año otorgadas hasta entonces. La Provincia de Salzburgo, además de los centros de orientación y tres albergues para mujeres, también ha financiado proyectos concretamente destinados a la emancipación de la mujer y ha mejorado el proceso de adjudicación de subsidios y sus objetivos y criterios de evaluación afines para tornarlos más transparentes y sencillos de utilizar.
- En algunas provincias se ejecutan **iniciativas tendientes a establecer redes internacionales**.

(El anexo 1 incluye otras actividades.)

## **Artículo 4**

### **Artículo 4, párrafo 1**

#### *Planes para el adelanto de la mujer*

En virtud de la Ley sobre igualdad de trato en el Servicio Federal todos los ministerios y otras instituciones federales incluidos en dicha Ley deben ejecutar **Planes para el adelanto de la mujer**. Los ejes fundamentales de los Planes actuales de la Cancillería Federal y otros ministerios gubernamentales son, entre otros: dar preferencia a la contratación de mujeres en las esferas en las que están insuficientemente representadas según se define en el párrafo 2 del artículo 40 de la Ley sobre igualdad de trato en el Servicio Federal (B-GBG) siempre que no estén menos calificadas que el competidor hombre más calificado (hasta tanto se cumplan las condiciones establecidas en los artículos 42 y 43 de la Ley), adoptar medidas que protejan la dignidad de las mujeres en el lugar de trabajo, incrementar la proporción de mujeres que participen en programas de capacitación y perfeccionamiento, promover el

adelanto profesional de las mujeres, su reintegración al mercado de trabajo y adoptar medidas para facilitar la conciliación del trabajo y las obligaciones familiares.

Otro ejemplo es el **Plan para el adelanto de la mujer del Ministerio Federal de Agricultura, Silvicultura, Medio Ambiente y Recursos Hídricos** reglamentado en 2003.

Los objetivos del Plan incluyen, entre otras cosas, eliminar las formas existentes de discriminación contra la mujer causadas por la división tradicional del trabajo en la sociedad actual, facilitar la conciliación del trabajo y las obligaciones familiares, incrementar la proporción de mujeres hasta alcanzar el 40%, aumentar la proporción de mujeres en puestos directivos y consolidar la estrategia de incorporación de una perspectiva de género. Además, en virtud del Plan se prevé la adopción de medidas para proteger la dignidad de las mujeres en el lugar de trabajo. Se dará prioridad a la participación de mujeres en cursos de capacitación y perfeccionamiento, hasta llegar al 40%. Las empleadas a jornada parcial también podrán participar en estos cursos. El personal de categoría superior deberá motivar al personal femenino capacitado para que se postule para ocupar puestos directivos y para ser incluido en la lista de reserva de futuro personal directivo.

#### *Conciliación del trabajo y las obligaciones familiares*

Asimismo, se apoya el empleo a jornada parcial: el empleador tiene la obligación de aceptar el pedido de un empleado de trabajar a jornada parcial siempre que ello no afecte el funcionamiento normal de las operaciones. Además, se establecerá un marco de organización en que los empleados a jornada parcial tengan mayor acceso a puestos directivos. De conformidad con el Plan para el adelanto de la mujer, ha aumentado el número de empleados que prestan servicios a distancia o que trabajan a jornada parcial en el Ministerio Federal de Agricultura, Silvicultura, Medio Ambiente y Recursos Hídricos. Estos puestos son ocupados principalmente por mujeres.

#### **Puestos a jornada parcial o a distancia en el Ministerio Federal de Agricultura, Silvicultura, Medio Ambiente y Recursos Hídricos y organismos dependientes, al 1° de julio de 2003**

	<i>Empleados</i>		<b>Total</b>
	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	
Puestos a jornada parcial	18	12	<b>30</b>
Puestos a distancia	409	196	<b>605</b>

Se ha realizado una auditoría sobre la conciliación del trabajo y las obligaciones familiares en el Ministerio, que en principio recibió la certificación básica de “favorable a la familia” hasta el 3 de noviembre de 2005. El Ministerio también participa en un taller encargado de formular propuestas para ampliar la labor del Gobierno en esta esfera.

La proporción de empleados hombres y mujeres en el Ministerio es aproximadamente equivalente, sin embargo las mujeres aún no están suficientemente representadas en puestos directivos. Si bien existen disposiciones vinculantes para aumentar la proporción de mujeres en dichos puestos, la política restrictiva de contratación de nuevo personal en el Servicio Federal dispuesta por el Gobierno en los

últimos años para reducir costos torna difícil elevar la proporción de mujeres. No obstante ello, se percibe una tendencia lenta pero sostenida hacia una mayor presencia de mujeres en puestos directivos.

### Proporción de mujeres en puestos de categoría superior (funciones)

	Mujeres	Proporción de mujeres	Hombres	Proporción de hombres	Total
2000	48	15,5%	261	84,5%	309
2002	43	18,1%	194	81,9%	237

### Estrategias de incorporación de una perspectiva de género

El 11 de julio de 2000, por resolución del Consejo de Ministros, se estableció un Comité interministerial de coordinación para la incorporación de una perspectiva de género (IMAG GM) con el objeto de cumplir las obligaciones políticas y jurídicas de Austria respecto de la incorporación de una perspectiva de género a nivel nacional.

El Comité, presidido por el Ministro Federal de Salud y Asuntos de la Mujer, está integrado por representantes de todos los ministerios federales, el Tribunal Constitucional, el Tribunal Administrativo de Apelaciones, el Tribunal de Auditoría y la Oficina del Ombudsman, así como la Administración del Parlamento y el sindicato de empleados de la administración pública. El objetivo del Comité es apoyar y facilitar el proceso de incorporación de una perspectiva de género en todos los departamentos gubernamentales y en todos los niveles políticos (véase también la Recomendación 226).

Las principales tareas del Comité incluyen el intercambio de información y ejemplos de experiencias que han tenido éxito en los ministerios, así como ejemplos de las mejores prácticas en Austria y el exterior, la formulación de criterios para la ejecución de una estrategia de incorporación de una perspectiva de género, y el apoyo y la evaluación de proyectos en curso y medidas y leyes vigentes relativas a la aplicación de una perspectiva de género. De conformidad con el reglamento interno, las reuniones del Comité se celebran al menos dos veces por año.

En 2001, el Comité formuló recomendaciones para el establecimiento de las condiciones propicias y marcos para la incorporación efectiva de una perspectiva de género, por conducto de tres grupos de trabajo sobre “proyectos y directrices”, “estructura, recursos y representación” e “información, concienciación y sensibilización”. Esas recomendaciones constituyeron la base de la resolución del Consejo de Ministros de 3 de marzo de 2002 en virtud de la cual se aprueba un programa de trabajo para la incorporación de una perspectiva de género, que incluye medidas concretas para todos los ministerios federales.

El 9 de marzo de 2004 se aprobó la **Tercera Resolución del Consejo de Ministros sobre la incorporación de una perspectiva de género**, que complementa las resoluciones anteriores e incluye disposiciones para la incorporación de una perspectiva de género en cada organismo federal; por ejemplo, todos los ministerios federales se han comprometido a establecer grupos de trabajo o comités directivos internos sobre la incorporación de una perspectiva de género y a ejecutar en cada

ministerio federal un proyecto interno sobre la incorporación de una perspectiva de género en la esfera de la política de recursos humanos y otro proyecto, interno o externo, del mismo tipo.

*Capacitación sobre la incorporación de una perspectiva de género en los distintos ministerios*

En la primera mitad de 2002, se organizaron siete días y medio de capacitación sobre la integración de una perspectiva de género en cinco ministerios federales, la Cancillería Federal y la Oficina del Ombudsman a fin de que el personal interesado se familiarizara con el concepto y el contenido de la incorporación de una perspectiva de género, y de brindar una oportunidad para debatir los temas de interés concretos de cada ministerio.

Asimismo, el **Comité interministerial de coordinación para la incorporación de una perspectiva de género** estableció un **sitio en la Web**, [www.imag-gendermainstreaming.at](http://www.imag-gendermainstreaming.at), que funciona desde el 1° de mayo de 2002 y contiene información pormenorizada sobre la incorporación de una perspectiva de género.

Cabe destacar además la información suministrada en virtud del inciso a) del artículo 5 sobre el principio educacional de la igualdad entre los géneros.

*Medidas adoptadas por las provincias*

También se han adoptado medidas a favor del adelanto de la mujer aplicables al personal de las autoridades provinciales y locales. A continuación se consignan algunos ejemplos:

- De conformidad con las Leyes sobre igualdad de trato de las autoridades provinciales y locales que han entrado en vigor entre 1996 y 1998, se instituyó la Conferencia anual de funcionarios de igualdad de trato de las autoridades provinciales y locales austríacas, una iniciativa de la **Provincia de Salzburgo**, que se reúne todos los años en un lugar distinto. El objetivo de la Conferencia es el intercambio recíproco de experiencias y conocimientos especializados en la esfera de la legislación sobre igualdad de oportunidades, así como la asistencia para la incorporación de los cambios de la legislación nacional e internacional en las leyes sobre igualdad de trato de las provincias.
- En Salzburgo, en virtud de la formulación y aplicación de los **Planes para el adelanto de la mujer** para el personal de las autoridades provinciales y los hospitales regionales, se está sensibilizando a los funcionarios públicos a fin de que recaben apoyo para la adopción de medidas especiales de carácter temporal.
- La Oficina para Asuntos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades organizó actividades informativas sobre el tema en relación con la integración de una perspectiva de género en los niveles tanto legislativo como administrativo (resoluciones del parlamento y el gobierno provinciales).
- En virtud de la **Ley sobre igualdad de trato de Baja Austria**, en el período que abarca el presente informe se ejecutaron 15 Planes para el adelanto de la mujer (para el personal de la autoridad provincial y de 14 autoridades locales) a fin de aplicar las medidas apropiadas para incrementar el número de mujeres en todas las categorías y niveles de personal. En 2003 la autoridad provincial

de Baja Austria emprendió un proyecto experimental de tiempo limitado que incorpora el concepto de mentores como medida de acción afirmativa en virtud del Plan.

- Está aumentando año tras año la proporción de mujeres en la administración pública de la **Provincia de Burgenland** en razón de las permanentes medidas de acción afirmativa adoptadas. El porcentaje de mujeres (funcionarios públicos y personal contratado) aumentó del 38,3% (31 de diciembre de 1999) al 40,9% (30 de septiembre de 2003), es decir 2,6 puntos porcentuales.
- Incorporación de una perspectiva de género en **Viena**: Se tiene en cuenta la perspectiva de género en especial en las esferas de la planificación, la construcción de viviendas, el cuidado de la salud y la cultura, aunque también en el marco de los fondos provistos por la Ciudad de Viena, como el Fondo de Integración de Viena (WIF), el Organismo Empresarial de Viena (WWFF) y el Fondo de Promoción del Empleado de Viena (WAFF), que concretamente disponen la incorporación de una perspectiva de género en sus procedimientos. Además de la Oficina de coordinación para la planificación y construcción orientadas a las necesidades de la vida cotidiana y las necesidades especiales de las mujeres, establecida en 1998, se nombró un Funcionario de la Ciudad de Viena para la salud de la mujer en 1999 y se creó un Centro de ayuda para la mujer que depende del Organismo Empresarial de Viena.
- El 15 de agosto de 2002 se aprobó el Plan para el adelanto de la mujer de la **Provincia del Tirol** que, entre otras cosas, se propone alcanzar la proporción del 30% de mujeres en todos los puestos.
- En virtud de la resolución de 10 de junio de 2002, el gobierno de la **Provincia de Styria** se comprometió a aplicar una estrategia para la incorporación de una perspectiva de género y a establecer un grupo directivo interdepartamental para formular los objetivos estratégicos de la incorporación de una perspectiva de género.

## Artículo 5

### Artículo 5, inciso a)

#### *Eliminación de estereotipos en las funciones del hombre y la mujer*

El **principio educacional de “igualdad de género”** (que también debe considerarse una medida especial de carácter temporal en el sentido del artículo 4), instituido en 1995, se ha integrado sucesivamente a los programas de estudio de distintos tipos de escuela. En la actualidad se dispone de material didáctico para su uso en escuelas primarias, durante los años de enseñanza obligatoria y en las escuelas de formación profesional, con miras a acelerar y permitir la puesta en práctica de este principio en las distintas asignaturas de los programas de estudio. A fin de evaluar la sensibilización respecto de este principio educacional y su aplicación en las escuelas, se llevó a cabo un proyecto especial de investigación y se impartieron varios cursos de perfeccionamiento sobre este tema para personal docente.

El trabajo llevado a cabo previamente con muchachas en **Salzburgo** se intensificó en 2002 por medio del nombramiento de un Funcionario especial para asuntos de mujeres jóvenes y el lanzamiento de la iniciativa “consíguelo” a favor de las jóvenes,

que establece varias medidas (algunas de las cuales figuran en el anexo 1) destinadas a eliminar la percepción estereotipada de las funciones de las muchachas y los comportamientos de éstas basados en las funciones estereotipadas.

#### *División equitativa del trabajo no remunerado en la familia*

Como lo demuestran los resultados del programa especial de microcenso “Administración del hogar, cuidado del niño y cuidado de los familiares”<sup>5</sup>, aún no se ha alcanzado la división equitativa del trabajo no remunerado en la familia. A fin de obtener información más detallada sobre el tipo de trabajo no remunerado en la familia realizado por mujeres y hombres respectivamente y su grado de participación, sería necesario repetir una “encuesta sobre empleo del tiempo” (llevada a cabo por última vez en 1992). Sin embargo, hasta el momento no se ha podido obtener la financiación para realizar esta encuesta.

Posteriormente al Año de la igualdad de oportunidades celebrado en 2002, en el otoño de 2003 la Oficina para Asuntos de la Mujer realizó una campaña en **Alta Austria** a fin de concienciar al público sobre la división equitativa del trabajo no remunerado en la familia ([www.chancengleichheit.at](http://www.chancengleichheit.at)).

#### *Lucha contra la violencia en el hogar*

##### Protección de las víctimas y centros de intervención

Desde 1999 existe un centro de intervención en cada provincia, además de una sucursal regional en Alta Austria y una en Baja Austria desde 2001. La firma de un contrato de cinco años de duración, basado en el artículo 25, párrafo 3 de la Ley de la Policía (SPG), que entró en vigor en 2001, celebrado entre el Ministerio Federal del Interior y el Ministerio Federal de Salud y Asuntos de la Mujer y los centros de intervención, garantiza la continuidad de la labor realizada por estos últimos.

El presupuesto, que se aprueba anualmente, se ha aumentado significativamente año tras año a fin de satisfacer la necesidad creciente de personal e instalaciones. Gracias a la concienciación pública cada vez mayor lograda merced a la Ley Federal sobre protección contra la violencia en la familia y los servicios de apoyo provistos por los centros de intervención, el número de mandamientos de exclusión aumenta todos los años, así como el número de casos tramitados; según las estadísticas del Ministerio Federal del Interior, en 1999 el número de mandamientos de exclusión fue de 3.076, y en 2003 ascendió a 4.180.

Además, durante el período que abarca el presente informe se establecieron otros seis albergues y dependencias de alojamiento de emergencia para mujeres (que ahora suman 27); a comienzos de 2004 se abrió otro albergue para mujeres, y hay uno en construcción.

##### Enmienda jurídica sobre la obligación de los médicos de presentar denuncias

En virtud de la segunda Enmienda de la Ley Federal sobre la profesión médica (Gaceta Jurídica Federal I No. 110/2001) se modificó parcialmente la disposición sobre **la obligación de los médicos de presentar denuncias**, que actualmente está formulada del siguiente modo, con arreglo artículo 54, párrafo 4 de la Ley Federal sobre la profesión médica de 1998:

<sup>5</sup> <http://www.statistik.at/mikrozensus/gratis.shtml>.

“Artículo 54 4): En caso de que un médico en el ejercicio de su profesión tenga motivos para creer que está ante un caso de muerte o daños corporales graves a causa de un delito, deberá presentar de inmediato la denuncia a las autoridades, a menos que el párrafo 5 estipule lo contrario. Lo mismo se aplica en el caso de que un médico tenga motivos para creer que un adulto que carece de la capacidad necesaria para administrar sus asuntos ha sido víctima de negligencia o de abuso físico, sexual o emocional.”

Esta disposición convierte la obligación del médico de denunciar sin demora en una norma jurídica vinculante en caso de muerte o daños corporales graves de una víctima adulta.

#### Concienciación y medidas de capacitación

Desde septiembre de 1999, el Ministerio Federal de Salud y Asuntos de la Mujer ha financiado un total de 27 seminarios de capacitación sobre el tema de la violencia contra la mujer. Por un lado, se trató de seminarios de capacitación y de educación permanente para el personal empleado en centros de apoyo a la mujer, y por otro lado, de seminarios interdisciplinarios destinados a mejorar la cooperación entre grupos ocupacionales y profesionales que trabajan en casos de violencia contra la mujer (entre otros, agentes de policía y jueces) así como del establecimiento de una red eficaz.

#### Información y relaciones públicas

En 2001 se publicó el folleto informativo “Las mujeres tienen derechos”, destinado a las mujeres víctimas de la violencia. El folleto contiene detalles sobre las leyes fundamentales e información sobre los centros de apoyo a las víctimas y se envía gratuitamente a todas las mujeres interesadas. En 2001 también se publicó un informe sobre la violencia en el hogar, que trata en primer lugar del alcance, las causas y las consecuencias de la violencia en el hogar, e incluye capítulos especiales sobre niños, mujeres, hombres, personas de edad avanzada y personas con discapacidad, y que en segundo lugar describe las medidas necesarias para tratar este problema, lo cual lo convierte en material de referencia sumamente completo sobre el tema.

En noviembre de 2001 se financió un estudio titulado “Impacto de la violencia sobre la salud de la mujer: La violencia enferma” (para más información véase el anexo 1).

#### Campañas contra la violencia en 1999 y 2000

La campaña contra la violencia emprendida a fines de 1998 continuó en junio y julio de 1999 mediante la campaña de información “Detengamos la violencia”, destinada a despertar la concienciación entre las mujeres víctimas de la violencia, así como entre el público en general, acerca de la nueva línea telefónica de asistencia. Esta línea telefónica de asistencia nacional gratuita que funciona las 24 horas, es un punto de contacto de emergencia para víctimas de la violencia y las personas de su medio social; su labor fue asignada a una oficina central de intercambio de información en la que trabajan mujeres expertas desde junio de 1999 y que continúa en funcionamiento durante todo el período que abarca el presente informe.

## Artículo 5, inciso b)

### Custodia y tenencia compartida

La custodia y tenencia es el derecho y el deber de cuidar y educar a un niño diariamente, de actuar como su representante jurídico y de administrar sus bienes. Según la ley, ambos progenitores comparten la custodia y tenencia de los hijos legítimos hasta que éstos alcanzan la mayoría de edad. En virtud de la enmienda de la Ley sobre los hijos (KindRÄG; Gaceta Jurídica Federal I No. 135/2000 y Gaceta Jurídica Federal I No. 29/2003) se dispuso que los padres tuviesen la posibilidad de llegar a un acuerdo sobre la custodia y tenencia compartida tras el divorcio, la anulación o la disolución de su matrimonio. En el caso de la custodia y tenencia compartida, los derechos de custodia y tenencia de uno de los progenitores también pueden limitarse a determinadas cuestiones. Debe presentarse un acuerdo al tribunal en el que se indique con cuál de los progenitores residirá el niño la mayor parte del tiempo, y éste tendrá a su cargo la tutela. El tribunal está obligado a aprobar el acuerdo de los padres si considera que contempla los intereses del niño.

### Derecho del niño a ambos padres

En 2001 se estableció el Departamento de Investigación de Políticas para el Hombre, que depende del Ministerio de Seguridad Social y Generaciones, con el objeto de realizar tareas de relaciones públicas e investigaciones básicas sobre los estereotipos tradicionales en las funciones de los hombres y muchachos. En vista de la importancia de crear nuevas percepciones respecto del papel del padre y nuevos modelos que reemplacen los estereotipos tradicionales, en 2003 se encomendó el proyecto de investigación “El mundos del padre y del hijo: Relaciones de paternidad positivas e identidad masculina” actualmente en curso.

## Artículo 6

Para recabar información sobre medidas contra la trata de mujeres, véase la Recomendación 228.

**La prostitución en Viena:** En 2003 en Viena había 531 prostitutas mujeres **registradas** (y 12 hombres). En los años anteriores, las cifras estaban en disminución (hasta llegar a 474 en 2002), pero en 2003 volvieron a aumentar por primera vez. Esto podría obedecer al hecho de que a fines de 2002 se llegó a un acuerdo con la Policía de Migraciones en virtud del cual los solicitantes de asilo titulares de un permiso de residencia temporal podían solicitar la llamada “tarjeta de control sanitario”, que les permitía ejercer la prostitución. Esto llevó a un aumento de los casos registrados, especialmente entre las mujeres africanas negras.

**Prostitutas no registradas:** aproximadamente 3.000 mujeres ejercen la prostitución clandestina de forma regular, de las cuales se estima que el 80% son extranjeras. (*Fuente:* Estadísticas y estimaciones del Ministerio Federal del Interior.)

### Medidas para prevenir el abuso sexual de menores

De conformidad con las nuevas normas sobre abuso sexual de menores instituidas en virtud de la Ley de Enmienda del Código Penal de 2002 (Gaceta Jurídica I No. 134/2002), el delito de mantener contacto sexual por dinero con menores ahora también es sancionado con una condena de hasta tres años de cárcel.

Para más detalles sobre los cambios instituidos en virtud de la Ley de Enmienda del Código Penal de 2004, véanse las observaciones en relación con el artículo 2, inciso g), el Código Penal y los procedimientos relacionados con delitos sexuales.

En lo que atañe a las provincias, la **Provincia de Alta Austria** otorga financiación a las asociaciones de mujeres PIA, MAIZ y LENA, que se ocupan de los problemas de la prostitución y la trata de mujeres.

## Artículo 7

### Artículo 7, inciso a)

#### *La mujer en la vida política y pública*

En diciembre de 2003 la proporción de **mujeres que ocupaban puestos políticos** difería de la proporción presentada en el quinto informe del país. Al igual que en 1999, actualmente tres mujeres ocupan puestos de Ministras Federales, y una ocupa el puesto de Secretaria de Estado. Debido al aumento del número de dependencias públicas, incluidos dos nuevos puestos de Secretario de Estado, la proporción relativa de mujeres que integran el Gobierno, el 22,2%, actualmente es ligeramente inferior al porcentaje de 1999 (el 25%). En el Parlamento la proporción total de mujeres parlamentarias ha aumentado del 28% en 1999 al 33,9% actual, y los porcentajes en los partidos políticos van del 27,7% (Partido de la Libertad) al 58,8% (Partido Verde).

En lo que hace al número de Miembros del Parlamento Europeo de género femenino, Austria presenta uno de los porcentajes más elevados de todos los Países Miembros de la Unión Europea. La proporción de mujeres entre los Miembros austriacos del Parlamento Europeo (el 38,1%) no ha cambiado desde 1999, debido a que las próximas elecciones están previstas para 2004.

La **participación política de la mujer a nivel provincial** ha aumentado significativamente en casi todas las provincias.

Actualmente Carinthia presenta el porcentaje más bajo con apenas el 16,7% de mujeres en su Parlamento Provincial, aunque esta cifra es superior al porcentaje más bajo registrado en 1999, el 6% en Burgenland. Desde entonces, Burgenland ha logrado aumentar la proporción de mujeres que integran su Parlamento Provincial hasta alcanzar el 19,4%. Actualmente, Alta Austria registra el porcentaje más elevado de mujeres que integran un Parlamento Provincial, el 37,5%, seguido de cerca por Salzburgo (el 36,1%), Viena (el 35%), Vorarlberg (el 33,3%) y el Tirol (el 30,6%). Viena presenta la proporción más alta de mujeres en un Gobierno provincial, el 46,7%, seguido de Baja Austria con el 44,4% y el Tirol con el 37,5%, en tanto que la proporción más baja de mujeres en un Gobierno provincial (el 11,1%) corresponde a Alta Austria. Para más información, véase el anexo 2.

#### *Medidas provinciales destinadas a aumentar la proporción de mujeres que ocupan puestos políticos*

Desde 2001, en el Tirol se han impartido cinco cursos sobre la mujer en la política, y desde 2003 se ofrecen seminarios de seguimiento.

En 2000 **Alta Austria** organizó su primer curso de capacitación en materia de formulación de políticas para mujeres, y actualmente se está dictando el cuarto de

ellos. Además, se ofrece por tercera vez el taller “Las jóvenes poderosas hacen política”, para muchachas de 15 a 18 años.

El programa de mentores dirigido por el **Gobierno Provincial de Vorarlberg** tiene por objeto alentar a las mujeres a considerar la posibilidad de elegir una carrera política.

La Provincia de **Baja Austria** elaboró y dictó un curso de política de una semana de duración titulado “Las muchachas por la política”.

En **Styria** se ofrecen dos proyectos de mentores para mujeres, “Futuro S.A.: Las mujeres en la vía rápida”, que brindan a las mujeres apoyo concreto para la planificación de una carrera profesional y la participación política.

#### **Artículo 7, inciso b)**

En la Ley sobre igualdad de trato en el Servicio Federal y en las leyes sobre igualdad de trato de las provincias se dispone que deben ejecutarse actividades destinadas a aumentar la **proporción de mujeres en la administración pública, especialmente en puestos de categoría superior**, sobre las que se informa en forma pormenorizada cada dos años en los Informes sobre la igualdad de oportunidades (véanse también los artículos 2 y 4).

#### *La mujer en las fuerzas armadas austríacas*

En virtud de la Ley de defensa nacional de 2001 (Gaceta Jurídica I No. 146/2001) se amplió el acceso de la mujer a puestos en el Ejército Federal austríaco. Las mujeres que finalizan con éxito el entrenamiento básico ahora también tienen derecho a alistarse en el **servicio militar activo** (artículo 39 de la Ley sobre las Fuerzas Armadas Federales de 2001).

Tanto al concluir el entrenamiento básico, como al término del período de servicio militar, las mujeres pueden continuar su capacitación como suboficiales u oficiales en el marco de las actividades militares orientadas al servicio activo, por ejemplo, mediante la participación voluntaria en ejercicios armados y maniobras militares.

Desde el 1° de julio de 2001, de conformidad con el artículo 2, párrafo 2, inciso 2) de la **Ley sobre el envío de tropas para asistencia en el extranjero** de 2001 (Gaceta Federal I No. 55/2001) las mujeres que estén por finalizar o que hayan finalizado su entrenamiento básico también pueden participar en el servicio militar activo en el exterior.

#### *Incorporación de una perspectiva de género y administración urbana*

Durante la modernización de la administración pública en Viena se instituyó la negociación de contratos como un instrumento estratégico administrativo clave. En cooperación con la Oficina Ejecutiva de Administración y Control, responsable del proyecto, el Departamento Municipal 57, la Oficina de Asuntos de la Mujer de la Ciudad de Viena, se ocupó activamente del alcance de la incorporación de una perspectiva de género como estrategia general en el marco de los nuevos conceptos sobre gestión.

En diciembre de 2001, el Departamento Municipal 18, Ordenación y Planificación Urbanas, realizó un taller sobre la incorporación de una perspectiva de género en la urbanización. Las conclusiones del taller se publicaron en octubre de 2002 junto con un análisis de los proyectos actuales sobre la incorporación de una perspectiva de género en la planificación urbana en Viena y otras ciudades europeas.

En otoño de 2003 se celebró una serie de actividades basadas en el juego de planificación “Ciudad de géneros” en el Taller de Planificación de Viena. Estas actividades de un día de duración tenían por objeto concienciar a los presidentes de distrito participantes, los ciudadanos vieneses, los planificadores, los maestros, los escolares, los estudiantes y el personal de organismos locales sobre la incorporación de una perspectiva de género en la planificación urbana.

Evaluación en curso de la planificación de proyectos de vivienda que aspiran a obtener subvenciones públicas: En 1995 la Ciudad de Viena instituyó el sistema de concursos sobre la base de la calidad para la construcción de viviendas públicas. La Oficina de Coordinación para la planificación y construcción orientada hacia las exigencias de la vida cotidiana y las necesidades concretas de la mujer llevó a cabo la evaluación y el control de calidad, mediante el análisis de todos los proyectos de construcción de viviendas que se presentaron para obtener financiación pública, en relación con el cumplimiento de las exigencias funcionales de las tareas domésticas y familiares, el cumplimiento de las normas de seguridad, las características arquitectónicas que fomentan las relaciones de buena vecindad y el diseño de zonas de circulación y espacios abiertos. Entre 1995 y fines de junio de 2003 se evaluaron alrededor de 7.200 viviendas en el contexto de 13 concursos y la Junta Asesora de Bienes Raíces evaluó y recomendó la financiación de 368 proyectos de construcción de aproximadamente 33.000 viviendas.

En respuesta al gran éxito del proyecto experimental *Frauen-Werk-Stadt I* (1992 a 1997), la Ciudad de Viena emprendió un proyecto complementario, *Frauen-Werk-Stadt II*, para seguir profundizando el concepto de forma coherente, centrándose en las “condiciones de vida y la planificación asistidas orientadas hacia las necesidades de la vida cotidiana y de la mujer en particular”. El proyecto se puso en marcha en agosto de 2002 y su finalización está prevista para el verano de 2004.

En el marco del Plan estratégico para Viena (aprobado en la primavera de 2000), se emprendió el proyecto estratégico “Zonas de esparcimiento, instalaciones deportivas y parques que tienen en cuenta el género para niños y jóvenes en los distritos municipales de Viena”, con vistas a construir o renovar los espacios públicos de conformidad con este principio. En la primavera de 1999 se utilizaron los nuevos diseños de dos parques como proyecto experimental para poner a prueba el diseño de parques que tienen en cuenta el género. En la primavera de 2001 se concluyó el nuevo diseño de los parques.

En virtud de un proyecto de análisis de diseño encargado en 2000 y ejecutado por un equipo experimentado de paisajistas, se estudiaron 14 parques y plazas de Viena que habían sido renovados o rediseñados en los últimos años. A partir de una lista de criterios pertinentes, se analizaron los conceptos de diseño utilizados a fin de evaluar el grado en que se habían tenido en cuenta la utilización del espacio en función del género y los patrones de comportamiento.

Otro enfoque puesto a prueba por la Ciudad de Viena en 2000 fue la participación de muchachas en la planificación y el diseño de parques.

## Artículo 8

### Representación de la mujer en el plano internacional, incluidas las organizaciones internacionales

El 1º de agosto de 2003, de los 245 puestos más importantes del Servicio Exterior austríaco, tanto en el país como en el extranjero, 49 (el 20%) estaban ocupados por mujeres. **76 embajadores y 7 embajadoras** (el 6,5%) ocupaban puestos en embajadas bilaterales o en representaciones permanentes ante organismos internacionales. De los 25 puestos restantes de director de oficina en el exterior (cónsules generales, directores de foros culturales austríacos, etc.), actualmente 12 (el 20%) están ocupados por mujeres.

El Ministerio Federal de Relaciones Exteriores tiene plena conciencia de que estos porcentajes todavía están muy por debajo del cupo del 40% que estipula la legislación austríaca. Por lo tanto, invita expresamente a todas las mujeres empleadas a **postularse para los puestos directivos vacantes**. Lamentablemente, las antiguas tradiciones todavía siguen en pie y la participación de la mujer en puestos de categoría superior del Ministerio de Relaciones Exteriores sigue siendo desproporcionadamente baja. A fin de aumentar el porcentaje de mujeres (véase el artículo 4, Planes para el adelanto de la mujer de conformidad con la Ley sobre igualdad de trato en el Servicio Federal), el Ministerio Federal de Relaciones Exteriores alienta especialmente a las mujeres, por medio de iniciativas de promoción del Servicio Exterior, a postularse para puestos de categoría superior. En 2003, la proporción de mujeres que ocupaban puestos de categoría elevada y superior ya ascendía al 43%. Sin embargo, está política de admisión a los puestos directivos sólo se verá reflejada a largo plazo en los nombramientos para ocupar dichos cargos.

### Deporte internacional

En febrero de 2001 se celebró en Viena la reunión del **Comité Directivo del Grupo de la Mujer Europea y el Deporte (EWS)**<sup>6</sup>, organizada por la Cancillería Federal. Además de centrarse en el tema “las mujeres en puestos de adopción de decisiones en la esfera del deporte”, se debatieron los temas que se tratarán en la conferencia en Talin.

En la reunión pública del Grupo de la Mujer Europea y el Deporte celebrada en Dubrovnik en septiembre de 2003<sup>7</sup> se eligió a Austria para presidir el Grupo de Trabajo Internacional sobre la Mujer y el Deporte para los años 2004 a 2006. La principal actividad de los dos años de la presidencia de Austria será la **Conferencia sobre la Mujer en el deporte del Grupo de la Mujer Europea y el Deporte de 2006**, a la que asistirán unos 300 delegados.

<sup>6</sup> <http://www.ews-online.com/en/>.

<sup>7</sup> <http://www.prosvjeta.hinet.hr/mips/najavljujemo/dubrovnik/index.asp>.

## Artículo 10

### Nivel de instrucción de la mujer

Desde la década de 1960, se registró en Austria una mejora generalizada del nivel de instrucción de toda la población; en tal sentido el nivel de educación de la mujer aumentó más acentuadamente que el del hombre. Aunque el porcentaje de la población cuyo nivel de instrucción no supera el de enseñanza obligatoria descendió rápidamente a partir de 1971 (de acuerdo con los resultados del censo; para más datos véase el anexo 2), el censo de 2001 mostró que el 43,6% de las mujeres (el 73% en 1971) se veían más gravemente afectadas que los hombres (el 27,0% en 2001; el 48,9% en 1971). Esta brecha en el nivel de instrucción entre el hombre y la mujer puede atribuirse principalmente a la generación de mujeres mayores, muchas de las cuales sólo han cursado el nivel de enseñanza obligatoria, así como al hecho de que en general menos muchachas que muchachos finalizan el aprendizaje de una profesión. Actualmente, el 29% de las mujeres de 20 a 24 años asisten a una escuela, un instituto terciario, una universidad u otra institución educacional, en comparación con el 23% de los hombres del mismo grupo de edad.

Ha habido un aumento especialmente significativo del porcentaje de muchachas que asisten a la escuela secundaria de nivel superior y a institutos de educación no terciarios posteriores a la enseñanza secundaria: en el año lectivo 2002/2003, las mujeres constituían el 54% de los estudiantes de escuelas secundarias académicas, el 51% de los estudiantes de escuelas secundarias técnicas o profesionales de nivel superior y el 96% de los estudiantes de institutos superiores de formación docente y de formación en ocupaciones pedagógicas no escolares. (*Fuente:* Ministerio Federal de Educación, Ciencia y Cultura, [www.bmbwk.gv.at](http://www.bmbwk.gv.at).)

Pese a que ambos sexos tienen acceso a todos los cursos de formación profesional, se percibe una clara segregación en función del género en las escuelas de formación profesional y los programas de aprendizaje de una profesión. Por lo tanto, numerosas iniciativas del Ministerio Federal de Educación, Ciencia y Cultura, y otras instituciones tienen por objeto contrarrestar estas disparidades en función del género en la elección de la formación y la profesión, y se ha dado prioridad a la promoción de “las muchachas y las mujeres en ocupaciones técnicas” (véase el artículo 10, inciso c)).

En 2000, el 51% de los muchachos y el 52% de las muchachas que aprobaron el examen de ingreso a la enseñanza superior (Matura), comenzaron a cursar estudios de grado en una universidad científica o técnica en los cinco semestres siguientes. Desde 1999 la proporción de mujeres entre los estudiantes austríacos y extranjeros matriculados en universidades austríacas y en escuelas de arte ha aumentado hasta alcanzar el 53% y el 58%, respectivamente. Actualmente el porcentaje de mujeres entre los estudiantes que ingresan a la universidad y a las escuelas de arte es del 57% y el 53%, respectivamente, y en el año lectivo 2000/2001 la proporción de mujeres entre los egresados alcanzó el 50% por primera vez. La educación recibida en la escuela secundaria de nivel superior o en institutos de educación no terciarios posteriores a la enseñanza secundaria en determinados temas, refuerza la tendencia hacia el comportamiento en función del género en la elección de los estudios de grado. Pese a que la mujer todavía está escasamente representada en estudios de grado como ingeniería, tecnología y ciencias naturales (su proporción asciende al 18%), entre 1999 y 2001 se logró un aumento de tres puntos porcentuales. Esta

tendencia es respaldada mediante un programa de medidas destinadas a promover a “la mujer en la investigación y la tecnología” (véase el artículo 10, inciso c)).

En lo que hace a los cursos que ofrecen las universidades de ciencias aplicadas, un sector educacional instituido en 1994 todavía en una etapa de desarrollo, la proporción de estudiantes mujeres varía ampliamente según el curso de que se trata. En tanto el 71% de los estudiantes de turismo y el 58% de los estudiantes de humanidades son mujeres, la proporción de estudiantes mujeres que cursan estudios empresariales y de economía es del 51%, y en la esfera técnica, del 22%. Sin embargo, estos porcentajes son relativos ya que el 54% de todos los cursos de ciencias aplicadas recaen dentro de la esfera técnica y la proporción de mujeres que asisten a dichos cursos ha aumentado del 11% en el semestre de invierno de 1999 al 22% en el semestre de invierno de 2002.

Se están analizando medidas para instituir cursos de capacitación para profesiones paramédicas avanzadas y para matronas en las universidades de ciencias aplicadas.

En los institutos de formación docente, los institutos de asistencia social y las escuelas de capacitación para paramédicos y profesionales no médicos de la salud (por ejemplo, enfermeras y otros trabajadores de la salud, matronas, técnicos en especialidades médicas, etc.) predominan las mujeres. Las tres cuartas partes de los estudiantes de estas instituciones son mujeres, una proporción que no ha variado en los últimos 15 años.

#### **Artículo 10, incisos a), b) y d)**

Los **requisitos jurídicos previos** que garantizan la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer, y las mismas condiciones de orientación profesional, acceso a la educación y los estudios, obtención de títulos y acceso a becas, subsidios de estudios, etc., se cumplen formalmente en el marco de la legislación austriaca. (Esto también se aplica a otros párrafos del artículo 10.) Las desigualdades que se producen a pesar de esto, por ejemplo, las diferencias entre las muchachas y los muchachos en relación con la elección del tipo de escuela, pueden atribuirse principalmente a barreras sociales como prejuicios, funciones estereotipadas por razón de género, etc. y sólo podrán eliminarse si se modifican los métodos de enseñanza y se realizan campañas de concienciación y sensibilización públicas.

#### **Artículo 10, inciso c)**

Con posterioridad a la **Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing** y la **ratificación del Tratado de Amsterdam**, la **incorporación de una perspectiva de género** se ha convertido en un tema prioritario del Ministerio Federal de Educación, Ciencia y Cultura. (Declaración de Beijing, párrafo 38: “Por la presente nos comprometemos en calidad de Gobiernos a aplicar la siguiente Plataforma de Acción y a garantizar que todas nuestras políticas y programas reflejen una perspectiva de género.”)

A fin de aplicar esta estrategia en el Ministerio, se creó el Grupo de trabajo para la incorporación de una perspectiva de género que se encarga de asesorar y apoyar al Ministro de Educación, con el objeto de brindar información, intensificar la concienciación y asesorar y apoyar a los encargados de la adopción de decisiones en la aplicación del modelo “de arriba abajo” para la incorporación de una perspectiva

de género. Se está prestando atención especial a la utilización del lenguaje que tiene en cuenta el género. Para ello se han publicado dos folletos sobre este tema, así como un manual para jefes de proyecto. Se han reunido prácticamente todos los datos necesarios, que están disponibles desglosados por género.

Se han puesto en práctica los siguientes proyectos a fin de incorporar programas para la incorporación de una perspectiva de género en todo el sistema educacional: el proyecto “Incorporación de una perspectiva de género y el desarrollo escolar” se basa en un enfoque dinámico a nivel del aula con el objeto de iniciar procesos de desarrollo en toda la escuela y establecer marcos y opciones de acción que tengan en cuenta el género. El proyecto “Incorporación de una perspectiva de género en las academias” se ocupa de la esfera de la formación docente y sus objetivos son aplicar el principio de la incorporación de una perspectiva de género en los programas de estudio, las conferencias, los proyectos de enseñanza e investigación, y establecer un equilibrio entre hombres y mujeres en los nombramientos en los organismos oficiales, así como divulgar información y realizar actividades de concienciación.

A fin de apoyar estos programas y aumentar la concienciación respecto de la incorporación de una perspectiva de género, se han celebrado dos seminarios: uno para coordinadores en materia de género en instituciones de formación docente y otro para el personal docente en escuelas secundarias especializadas en ingeniería (véase el artículo 2).

En los dos últimos años los objetivos principales fueron promover la participación de la mujer en la investigación, fomentar la integración de los asuntos y esferas de interés de la mujer en la investigación y promover la investigación y divulgación de temas en función del género. En algunos casos ya se han logrado los objetivos de integrar enfoques en función del género y aumentar la proporción de mujeres en la esfera de la investigación, especialmente en lo que hace a los líderes de proyecto y coordinadores, por medio de la adjudicación de subsidios para proyectos de investigación. Los programas de investigación diseñados en función del género aplicaron con éxito esta estrategia, por ejemplo el programa de “Investigación del paisaje cultural”, en virtud del cual se aumentó a un 50% la proporción de mujeres mediante un ingenioso sistema de bonificaciones; o el programa >nodo<, en el que el 40% de los proyectos están dirigidos por mujeres y todos los proyectos incluyen aspectos relacionadas con el género en sus investigaciones.

Se han adoptado medidas para el adelanto de la mujer en los procedimientos de financiación a instituciones de investigación no universitarias, a fin de aumentar la proporción de mujeres en la esfera de la investigación y de promover condiciones de trabajo favorables a éstas.

Se han puesto en práctica directrices para la adjudicación de fondos para actividades que den mayor notoriedad a las mujeres investigadoras y los resultados de las investigaciones en función del género (por ejemplo, el aumento de la proporción de mujeres entre los principales oradores, conferenciantes o moderadores; una mayor integración de cuestiones relacionadas con el género en simposios y talleres, etc.).

Tras la aplicación del Plan de Acción 2000 (99 medidas para el logro de la igualdad en las escuelas y los centros de educación de adultos), en vigencia desde 1997 hasta fines de 2000, en 2001 entró en vigor el “**Plan de Acción 2003: Incorporación de una perspectiva de género y adelanto de la mujer en las escuelas y**

**los centros de educación de adultos**” (hasta fines de 2003), que da prioridad a “la calidad de las escuelas y la igualdad de oportunidades”, la “orientación profesional que tiene en cuenta el género y las muchachas y la tecnología”, el “establecimiento de redes”, la “igualdad de trato y el adelanto de la mujer” y la “educación de adultos: la mujer y las nuevas tecnologías”. De conformidad con el principio de la incorporación de una perspectiva de género, este Plan de Acción cuenta con la participación de todo el Ministerio de Educación y representa un enfoque amplio orientado a la realización de la igualdad entre los géneros sobre la base de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, así como el acuerdo intergubernamental (de marzo de 2003) y la experiencia adquirida mediante el Plan de Acción 2000.

La prioridad “**orientación profesional que tiene en cuenta el género y las muchachas y la tecnología**” en particular ha dado lugar a toda una serie de iniciativas. Las mujeres y las muchachas todavía tienden a adoptar decisiones tradicionalmente basadas en las funciones estereotipadas de los géneros en lo que hace a la formación profesional y la ocupación; la proporción de muchachas en escuelas exclusivamente técnicas está aumentando muy lentamente y actualmente es levemente inferior al 10%. Numerosos proyectos se proponen ampliar las opciones sobre profesiones y motivar a las muchachas a elegir profesiones no tradicionales.

La campaña **MiT: Mujeres y muchachas en ocupaciones técnicas**, que se viene realizando desde 1998 en escuelas secundarias e institutos técnicos de nivel inferior y superior, tiene por objeto concienciar al personal docente, los padres y los estudiantes tanto hombres como mujeres sobre la igualdad de género, eliminar las funciones estereotipadas y los prejuicios basados en el género y fortalecer el lugar que ocupan las muchachas (como minoría) en estas escuelas. (Las medidas incluyen actividades informativas, campañas de carteles, clases modelo, cursos de oratoria y técnicas de presentación, etc.).

Otro proyecto destinado a aumentar la proporción de mujeres que se desempeñan en ocupaciones técnicas es **FIT: Las mujeres y las ocupaciones técnicas** (información y clases modelo para muchachas de 16 a 19 años). El proyecto se amplió en 2001 y ahora se ejecuta anualmente en seis universidades, en las que se presta asesoramiento y orientación a un número de 8.000 a 9.000 estudiantes secundarias mujeres por año. El proyecto tiene por objeto informar a las muchachas sobre los cursos técnicos de grado en instituciones de enseñanza superior, ofrecerles nuevos modelos de conducta por medio del contacto con mujeres que se desempeñan en ocupaciones técnicas y contribuir a la eliminación de los obstáculos que desalientan a las muchachas a cursar estudios técnicos de grado.

El proyecto **READY** (para muchachas que cursan de 7° a 9° grado en escuelas de zonas rurales) está integrado en las clases de orientación profesional y tiene por objeto mejorar las posibilidades de las muchachas en el mercado de trabajo, ampliando sus perspectivas de carrera, guiándolas en su elección y aumentando su confianza en ellas mismas.

**MUT: Las jóvenes y la tecnología** es un proyecto en gran escala destinado a mejorar las perspectivas de las muchachas en relación con ocupaciones orientadas al futuro (tecnología, nuevos medios de comunicación), mediante la organización de talleres que se centran en los oficios y la tecnología. Las medidas incluyen, entre otras cosas, la elaboración de modelos innovadores destinados a motivar a las muchachas a probar ocupaciones técnicas, actividades para concienciar a los multipli-

cadores, la cooperación con líderes de opinión regionales y la transmisión de los conocimientos a otros cursos de perfeccionamiento para docentes y en las escuelas. El objetivo de largo plazo es aumentar la competitividad de las empresas austríacas mediante el aprovechamiento del potencial de las mujeres y muchachas.

Otras actividades de orientación profesional emprendidas en el marco del proyecto son el apoyo financiero a asociaciones o iniciativas que brindan orientación profesional que tiene en cuenta el género y dictan cursos de tecnología, oficios o tecnología de la información, con el objeto de contrarrestar la tendencia de las muchachas a elegir una profesión sobre la base de las funciones estereotipadas en razón del género, como resultado de la socialización. A fin de lograr la concienciación sobre este proyecto entre un público más amplio, se ha publicado material de información pertinente y se realizan seminarios anuales de perfeccionamiento para personal docente.

#### *Iniciativas de las provincias para el adelanto de las muchachas y las jóvenes*

Los proyectos MUT, FIT y READY también se ejecutan en las **provincias**, y el proyecto MUT es coordinado por la Provincia de Salzburgo. Además, en las provincias se celebraron y se celebrarán anualmente “Días de llevar a nuestras hijas al trabajo” ([www.jobs4girls](http://www.jobs4girls)).

#### *Principio de la “enseñanza mixta para la coexistencia”*

En el año lectivo 2000/2001 se incorporó por primera vez el **principio de la “enseñanza mixta para la coexistencia”** en el programa de estudio de las escuelas secundarias generales y académicas (5° a 8° grados), con la intención de alentar a los muchachos y las muchachas a rechazar los estereotipos en función del género al planificar sus trayectorias personales y profesionales. Los principios didácticos de este nuevo plan de estudios disponen que “la enseñanza mixta no se limita a enseñar a muchachos y muchachas simultáneamente. Por el contrario, implica tratar deliberadamente el tema de los estereotipos y prejuicios en función del género. Es fundamental seleccionar contenidos que interesen a los muchachos y las muchachas por igual, preparar las clases de modo que respondan a las necesidades tanto de los muchachos como de las muchachas, crear un entorno (de aprendizaje) que fomente el respeto mutuo y reflexionar acerca de las expectativas de los maestros sobre los muchachos y las muchachas y su interacción con ellos”. Las escuelas ahora deben promover activamente la igualdad de oportunidades entre las muchachas y los muchachos, y elaborar el perfil y el programa de estudios adecuado.

A modo de guía para la producción y evaluación de **libros de texto, películas didácticas y otro material de enseñanza**, en 1999 se publicaron las “Pautas para la representación del hombre y la mujer en el material didáctico”, que se distribuyeron entre escritores y editoriales. Actualmente la proporción de mujeres que integran los grupos de expertos que evalúan los libros de texto y que señalan regularmente a la atención las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros es del 43%.

Se publicaron folletos informativos a fin de concienciar a las muchachas acerca de las cuestiones de género y alentarlas a elegir ocupaciones no tradicionales (véase el anexo 1).

*fFORTE: La mujer en la investigación y la tecnología*

En 2002 también se prestó atención especial a la esfera de **la investigación y la tecnología**. Las mujeres aún están insuficientemente representadas en este importante segmento ocupacional orientado al futuro. Sobre la base de la recomendación del Consejo de Investigación y Desarrollo Tecnológico se emprendió el programa fFORTE como iniciativa conjunta del Ministerio Federal de Educación, Ciencia y Cultura y el Ministerio Federal de Transporte, Innovación y Tecnología a fin de apoyar a la mujer en la esfera de la investigación y la tecnología.

fFORTE es un programa amplio para la promoción de la mujer en la esfera de las ciencias naturales y técnicas, financiado conjuntamente con el Fondo Social Europeo. El programa se aplicará entre 2002 y 2006, y tiene por objeto facilitar la educación y capacitación de la mujer en la esfera de las ciencias naturales y la tecnología, apoyar a las mujeres que ingresen en este tipo de profesiones y aumentar las opciones profesionales de la mujer en las ciencias y la tecnología, contribuir a que las mujeres tengan mejor acceso a la financiación y la infraestructura de investigación, concienciar a personas clave acerca de las cuestiones de género y llevar a cabo investigaciones complementarias y poner en práctica programas de investigación interdisciplinaria.

El programa incluye medidas de capacitación y concienciación y promueve la investigación relacionada con los procesos de apoyo de una política de igualdad de género sostenible, así como la investigación científica social y cultural en materia de género y tecnología (La tecnología de la información y el género: ¿Qué relación guardan la tecnología y el género?). Además, en el marco de este programa de investigación se ofrecerán sesiones especiales de instrucción y se otorgarán becas de investigación para el perfeccionamiento de científicos jóvenes.

*Medidas que integran un programa de tecnología para la mujer, ejecutado en 1999 y 2000, y proyecto posterior de tecnología para la mujer*

El Programa de tecnología para la mujer es un proyecto experimental ejecutado en 1999 con el apoyo del Ministerio Federal para Asuntos de la Mujer, el Ministerio Federal de Asuntos Económicos y Trabajo, la Provincia de Carinthia y la ciudad de Villach. Con posterioridad a ello, se encargó al Centro de Investigación sobre Tecnología, Trabajo y Cultura de la Universidad de Graz un trabajo de investigación sobre “medidas que integran un programa de tecnología para la mujer”. Se llevó a cabo un estudio de casos de las condiciones marco en la región de Villach, con la cooperación de instituciones educacionales y empresas, y se elaboró un manual que contenía propuestas interinstitucionales y orientación práctica para la aplicación de medidas destinadas a aumentar la proporción de mujeres en escuelas secundarias técnicas y de formación profesional, institutos politécnicos y en ocupaciones técnicas altamente especializadas, en otras regiones de Austria. El trabajo de investigación se presentó en la primavera de 2000.

A fin de ampliar y profundizar este proyecto, se puso en marcha un proyecto complementario sobre “La mujer y las nuevas tecnologías” (finalizado en diciembre de 2003). Este proyecto se centró en la elaboración y ejecución de medidas destinadas a aumentar la proporción de mujeres en las nuevas tecnologías (en especial la tecnología de la información) por medio de una serie de proyectos experimentales en cooperación con determinadas empresas asociadas, con el objeto de permitir a las mujeres aprovechar las oportunidades que ofrece la tecnología de la

información en relación con el ingreso, la movilidad social ascendente y la planificación profesional.

#### *Estudios sobre género*

En virtud de la Ley sobre estudios universitarios de 1997, los estudios sobre género y los estudios sobre género e investigación sobre feminismo figuran en los programas de estudio universitarios de toda Austria. Actualmente todas las universidades imparten cursos optativos de estudios sobre género (con la excepción de la Montanuniversität Leoben, la Universidad de minería, metalurgia y materiales de Leoben). Las oficinas de coordinación de los estudios sobre género e investigación sobre feminismo coordinan y organizan la enseñanza e investigación de cuestiones relativas a la mujer.

En 2001 se inauguró el primer Instituto de estudios sobre género e investigación sobre feminismo en la Universidad de Linz. En 2002 se estableció “Gend Up”, un Instituto para estudios sobre género e investigación sobre feminismo en la Universidad de Salzburgo. Todos los semestres el Instituto ofrece una serie de conferencias sobre temas relativos a la mujer.

Asimismo, las universidades austríacas han establecido cátedras a las que se invita profesores especializados en estudios sobre género e investigación sobre feminismo.

En 2000 la Universidad de Viena comenzó a dictar un curso de estudios sobre género posterior al secundario, que apoya la investigación y la enseñanza en función del género. Un cuerpo docente interdisciplinario se encarga de impartir el curso, al que asisten estudiantes de posgrado que están escribiendo su disertación o tesis sobre temas relacionados con la investigación interdisciplinaria. La Universidad de Economía de Viena amplió su programa de estudios para incluir una nueva esfera de estudio llamada “El género y la diversidad en las instituciones”.

#### *Adelanto de la mujer en la ciencia y la investigación*

El Informe oficial sobre el adelanto de la mujer en la ciencia, publicado en 1999, es un documento programático elaborado por el Ministerio Federal que contiene 25 propuestas sobre medidas concretas relacionadas con los estudios académicos y destaca el papel de las mujeres en la ciencia y el arte, cuestiones interrelacionadas como la asignación de fondos a las universidades y la financiación de la investigación, el cuidado del niño, el establecimiento de redes entre las comunidades académicas tanto universitarias como no universitarias, el mejoramiento de los servicios y, por último, la promoción de la investigación sobre feminismo y los estudios sobre género (véase también la Recomendación 240).

A continuación se consignan algunas de las principales medidas ejecutadas en el período que abarca el presente informe:

##### *1. Medidas estructurales*

En el período que se está examinando, se crearon Oficinas de coordinación para estudios sobre género e investigación sobre feminismo en todas las universidades, que entretanto se han convertido en instituciones universitarias reconocidas. Se les ha encomendado el mandato de agrupar los programas de estudio universitarios orientados a la mujer, coordinar los estudios sobre género e informar y asesorar a

los estudiantes y las científicas mujeres sobre todas las cuestiones relacionadas con la enseñanza y la investigación de cuestiones relativas a la mujer.

2. *Medidas para promover la conciliación del trabajo y las obligaciones familiares*

En el período que se está examinando, se establecieron Puntos de contacto para el cuidado del niño en cuatro universidades austríacas (Graz, Viena, Linz y Salzburgo), a los que se encomendó la tarea de informar y asesorar, así como de instrumentar servicios de guardería. Además, se creó un sitio en la Web, [www.unikid.at](http://www.unikid.at), sobre servicios de cuidado del niño en todo el país.

3. *Medidas para el desarrollo de la capacidad*

En el período que se está examinando se instituyeron nuevas medidas y se ampliaron medidas existentes destinadas a las personas que desean emprender carreras universitarias.

En 1998 se puso en marcha el **Programa Hertha Firnberg** con miras a integrar a las científicas mujeres calificadas en la docencia y la investigación universitarias. En 2003 el Ministerio Federal de Educación, Ciencia y Cultura asignó fondos para diez nuevos puestos por año, cada uno de los cuales se subvencionará durante tres años (un aumento del 100%). En el período que abarca el presente informe se asignaron 51 puestos.

Tanto el **Programa Charlotte Bühler**, como el programa posdoctoral **APART: Programa austríaco para la investigación y la tecnología avanzadas**, tienen por objeto promover la investigación posdoctoral y existen desde hace 10 años. En el período que se está examinando, se otorgaron 51 becas por conducto del Programa Charlotte Bühler y se asignaron 21 puestos a mujeres en virtud del programa APART.

El nuevo programa **APART extra** se estableció en el período que se está examinando. Está destinado a investigadoras mujeres doctoradas y con experiencia en investigación que han debido interrumpir sus carreras para dedicarse a la crianza de los hijos, o académicas mujeres que han optado por sendas educacionales alternativas. Este programa está destinado concretamente a mujeres que no reúnen los requisitos necesarios para obtener becas de investigación en las condiciones habituales (límite de edad de 35 años para las personas que están preparando tesis posdoctorales y de 40 años para las personas con títulos posdoctorales), porque se han abocado a la familia y la crianza de los hijos. Hasta la fecha, se han otorgado becas de tres años de duración a cinco personas, cuatro de ellas son mujeres.

En 2003 se creó el programa **DOC-fFORTE**, destinado especialmente a jóvenes científicas mujeres especializadas en tecnología, ciencias naturales, medicina, ciencias biológicas y matemáticas (véase también el Programa fFORTE). El grupo destinatario incluye además a graduadas en tecnología y ciencias naturales altamente calificadas que están preparando sus tesis doctorales, graduadas en ciencias biológicas y matemáticas que están escribiendo sus disertaciones, así como a estudiantes becadas que están en el tercer nivel del programa de estudios de la carrera de medicina. Actualmente, este programa ofrece cinco becas.

#### 4. *Aumento de la concienciación y relaciones públicas*

**Premios otorgados:** Desde 1997, se otorga cada dos años el Premio Estatal Gabriele Possanner y dos premios al logro académico que llevan el mismo nombre y promueven la igualdad entre los géneros. En 2003 se otorgaron estos premios por cuarta vez.

**Publicaciones y estudios:** En 1992 comenzó a publicarse la serie de “Materiales para el adelanto de la mujer en la ciencia”. Hasta la fecha, se han publicado 16 volúmenes, seis de ellos en el período que se está examinando. La serie se propone dar prominencia a la situación de la mujer en la ciencia y aumentar la concienciación acerca de la necesidad de formular soluciones estratégicas.

Además, el Ministerio Federal de Educación, Ciencia y Cultura creó un **sitio especial en la Web**, [www.bmbwk.gv.at/womenscience](http://www.bmbwk.gv.at/womenscience), en el que se informa sobre las medidas para el adelanto de la mujer en la ciencia y la investigación.

#### 5. *Fortalecimiento de la jerarquía profesional de la mujer en la ciencia y la investigación*

En el período que se está examinando, la proporción de mujeres entre los profesores, asistentes universitarios y otro personal universitario ha aumentado en un punto porcentual en cada categoría (véase el anexo 2, cuadro: Dotación equivalente a jornada completa en universidades y escuelas de arte y música).

Desde 1999, el Ministerio Federal de Educación, Ciencia y Cultura ha incrementado sus esfuerzos a fin de poner en práctica medidas para fortalecer la jerarquía profesional de la mujer en la ciencia y la investigación. En 1999, el Fondo Social Europeo (Objetivo 3) incluyó en su documento de planificación un programa llamado “La mujer y la ciencia” y destinó 4,1 millones de euros a tal fin.

El programa provee los recursos necesarios para poner en práctica medidas para el adelanto de la mujer en la ciencia y la investigación en las universidades, incluidos, por ejemplo, un programa destinado a aumentar la proporción de mujeres y a establecer una cultura de equilibrio entre los géneros en la Universidad de Graz, un programa de mentores para mujeres graduadas que están preparando su disertación y mujeres que están preparando su tesis posdoctoral en la Universidad de Viena, y programas de desarrollo de los recursos humanos, conocidos como “Vínculos profesionales” en las Universidades de Linz y Salzburgo, formulados para promover al personal académico joven y fomentar la planificación de la trayectoria profesional de conformidad con los principios de la incorporación de una perspectiva de género.

En 2002, se abrió en la Universidad Tecnológica de Viena un curso de posgrado para científicas mujeres, de cinco años de duración, sobre tecnologías relacionadas con la Internet. Se trata de un programa único que culmina con la disertación y combina la investigación científica y tecnológica de nivel superior con medidas destinadas al adelanto de las carreras de estudiantes mujeres y jóvenes científicas y al establecimiento de la infraestructura de comunicación correspondiente.

El mismo programa incluye otras medidas destinadas a mujeres graduadas de las escuelas de arte. Por ejemplo, el proyecto “Estreno” asiste a las jóvenes artistas que desean crear sus propias empresas.

*Medidas normativas destinadas a promover la igualdad de facto entre el hombre y la mujer en las universidades*

A principios del decenio de 1990 se reformó el sistema universitario austríaco. En los años subsiguientes, las universidades del país se transformaron sistemáticamente de instituciones estatales en autónomas, eficientes y responsables de sus decisiones. En 2002 se aprobó la Ley Federal sobre la organización de la universidad y los estudios universitarios (**Ley universitaria de 2002**) que entró plenamente en vigor el 1º de enero de 2004.

Al compararse las disposiciones anteriores con las que entraron en vigor el 1º de enero de 2004, debe tenerse en cuenta que las instituciones estatales están en vías de constituirse en entidades de derecho público plenamente autónomas a las cuales no pueden aplicarse algunos de los procedimientos anteriores. Por el momento, seguirán vigentes las disposiciones (anteriores) destinadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer; sin embargo, se han ajustado los procedimientos normativos a las nuevas disposiciones jurídicas que rigen las universidades plenamente autónomas, al tiempo que se mantienen las normas anteriores.

Un análisis de la situación de las universidades ha demostrado que las académicas mujeres (artistas) y las profesoras universitarias aún están insuficientemente representadas, especialmente en los puestos directivos. En las profesiones académicas y científicas todavía predominan los hombres. Por lo tanto, uno de los principales objetivos del programa de reforma universitaria deberá ser la igualdad entre los géneros mediante la adopción de medidas de acción afirmativa y programas en tal sentido en las universidades.

La importancia de este tema se refleja en la norma sobre el uso sistemático de terminología que tiene en cuenta el género y en el hecho de que la nueva Ley universitaria de 2002 contiene por primera vez un artículo exclusivamente dedicado a la igualdad en materia de género (1º Parte, artículo 3, "Igualdad entre el hombre y la mujer").

Al igual que la Ley sobre la organización de la universidad de 1993 y la Ley Federal sobre la organización de las escuelas de arte, en la nueva Ley universitaria se dispone el establecimiento de un grupo de trabajo sobre temas relacionados con la igualdad, dotado de amplios derechos a la información, la participación y la supervisión de las cuestiones de igualdad y de personal. Una de las principales tareas del grupo de trabajo es contrarrestar la discriminación por razón de género en los organismos universitarios y asesorar y apoyar a los miembros y organismos universitarios sobre temas relacionados con la igualdad entre el hombre y la mujer, y el adelanto de la mujer, de conformidad con el principio de la incorporación de una perspectiva de género, uno de los principios rectores (véase el artículo 2, párrafo 9) y objetivos de las universidades (véase el artículo 3, párrafo 9).

De conformidad con la autonomía plena de las universidades, las decisiones finales en casos de demanda ya no dependerán del Ministro Federal, sino que se tomarán a nivel universitario. Además, los conflictos graves en las universidades deberán resolverse ante todo por la mediación. Con este fin, en el artículo 43 de la Ley universitaria de 2002 se estipula que cada universidad deberá contar con una comisión de arbitraje. Estas comisiones serán organismos colegiados que gozarán de autoridad en materia de adopción de decisiones y no estarán sujetas a otras directivas.

En virtud del artículo 44 de la Ley universitaria de 2002, la Ley sobre igualdad de trato en el Servicio Federal es aplicable a todos los miembros universitarios y a todas las personas que solicitan empleo en las universidades o que desean ser admitidas como estudiantes. En lo que atañe a los planes de acción afirmativa para la mujer, las universidades deberán incluir objetivos pertinentes en sus estatutos que no sean menos estrictos que los anteriores. Los planes de acción afirmativa para la mujer que deben consagrarse en los estatutos universitarios revisten el mismo carácter que las reglamentaciones correspondientes al artículo 41 de la Ley sobre igualdad de trato en el Servicio Federal, y por consiguiente no pueden definir cupos de mujeres inferiores a los estipulados en esta Ley. Por otra parte, las universidades pueden acordar libremente disposiciones de acción afirmativa más estrictas.

*Establecimiento de un consejo asesor sobre políticas relativas a la mujer para las universidades*

El consejo se estableció en 2003 con el mandato de informar a la Ministra Federal sobre los problemas estructurales y asesorarla sobre las posibles soluciones en todas las cuestiones relacionadas con el adelanto de la mujer en las universidades. El objetivo final es asegurar el cumplimiento de las disposiciones para el adelanto de la mujer y contra su discriminación estipuladas en la Ley universitaria de 2002.

**Educación de adultos en Viena:** Durante los dos últimos años, la Asociación de Centros de educación de adultos de Viena comenzó a incorporar una perspectiva de género; en 2002 se presentó en una conferencia sobre “Centros de educación de adultos e incorporación de una perspectiva de género” un proyecto destinado a dar carácter obligatorio a la incorporación de una perspectiva de género en el Servicio de Empleo Público. Además, la capacitación permanente del personal de la Asociación y de los directores de curso incluye la incorporación de una perspectiva de género.

En 1999, la Asociación estableció el Instituto Rosa Mayreder, un instituto de enseñanza superior para mujeres administrado por mujeres. El instituto ofrece cursos terciarios con un enfoque internacional en las esferas de la crítica de arte, la ciencia y la educación.

**Artículo 10, inciso e)**

El Ministerio Federal de Educación, Ciencia y Cultura apoya los programas de **alfabetización** funcional por conducto de su programa de educación de adultos. Estos programas están destinados principalmente a los migrantes, a los que se prepara para los cursos previos al examen de terminación de estudios secundarios de nivel inferior. Tanto los hombres como las mujeres pueden participar en estos cursos. En el otoño de 2003 se impartió por primera vez un curso de capacitación especial para alfabetizadores.

Otro importante objetivo es la reducción del número de alumnos que experimentan dificultades de lectura, que impiden a las personas participar adecuadamente en esferas sociales fundamentales. En 2002, se ejecutó un plan a nivel nacional (Capaz de leer) que incluye, entre otras cosas, programas de apoyo en las escuelas y fuera de ellas para estudiantes con dificultades de lectura, cursos de capacitación en el empleo para maestros, el desarrollo de medios de ayuda didáctica, un centro de asesoramiento (Leer es fácil), y un proceso de evaluación de la capacidad de lectura.

Todos los programas y cursos disponibles fueron formulados teniendo en cuenta las cuestiones relacionadas con el género.

#### *Educación para mujeres migrantes*

Las mujeres migrantes sufren múltiples desventajas y corren el riesgo de marginación social. Los juicios de valor tradicionales, las funciones estereotipadas por razón del género, los deberes familiares y las escasas oportunidades de educación y capacitación impiden su integración social. Las familias de mujeres migrantes corren graves riesgos de caer por debajo del umbral de la pobreza. Las medidas tienen por objeto facilitar el acceso de las mujeres migrantes a la educación y capacitación básica y permanente, y ayudarlas a adquirir destrezas fundamentales para mejorar sus oportunidades en el mercado de trabajo. Las condiciones previas para la integración plena de las mujeres migrantes son, en primer término, los conocimientos del idioma, las habilidades básicas de tecnología de la información y las competencias básicas como el aprendizaje a distancia. Se imparten cursos en todas estas esferas.

Se han establecido oficinas de asesoramiento escolar y se dictan cursos de enseñanza correctiva en alemán para extranjeros en todas las provincias, para estudiantes de familias migrantes.

#### **Artículo 10, inciso f)**

Uno de los principales objetivos de la educación de adultos es obtener el título de enseñanza secundaria a una edad más avanzada. Habida cuenta de ello, el Ministerio Federal de Educación, Ciencia y Cultura ha adoptado medidas para facilitar una segunda oportunidad de obtener educación. Los cursos previos al examen de terminación de estudios secundarios de nivel inferior forman parte de este plan (véase también el artículo 10, inciso e)). En relación con la enseñanza superior, los estudiantes que aprovechan esta segunda oportunidad pueden rendir un examen de ingreso para cursos determinados, o el examen de ingreso a la universidad para estudiantes externos o para personas que han finalizado su formación profesional, que les permite el acceso a la enseñanza superior en general, por ejemplo, a las universidades, instituciones de nivel universitario, cursos politécnicos, academias y cursos que otorgan diplomas. Los centros de educación de adultos ofrecen cursos preparatorios para estos exámenes. (De conformidad con una enmienda de la Ley de enseñanza escolar, los estudiantes que no han finalizado la escuela secundaria de nivel inferior o el año previo a la formación profesional pueden, a partir del año lectivo 2003/2004, rendir gratuitamente el examen de finalización de la enseñanza obligatoria, habiendo aprobado el 10º o 11º grado de escolaridad. Se trata de unos 300 estudiantes por año.)

Los estudios transversales<sup>8</sup> demostraron que en el año lectivo 1999/2000, la tasa de éxito de mujeres que completaron estudios en universidades e institutos politécnicos fue del 56%, en comparación con el 57% de los estudiantes hombres. En el año lectivo 2000/2001, la tasa de éxito de mujeres fue del 64%, en comparación con el 62% de los estudiantes hombres. En el año lectivo 2001/2002 en cambio, la tasa

---

<sup>8</sup> Estudios transversales: La tasa de éxito es el número de egresados dentro de un grupo como numerador y el número de estudiantes de un grupo que ingresan a la universidad como denominador.

Como regla general, el período promedio de estudios es la diferencia entre el año de graduación del grupo de egresados y el año de ingreso del grupo de estudiantes que ingresan.

de éxito de mujeres fue del 62%, en comparación con el 64% de los estudiantes hombres. Estas cifras varían entre valores normales y no pueden considerarse indicadores de un descenso de la tasa de egresadas mujeres.

**En un estudio sobre “La Internet como medio de capacitación, especialmente en relación con las perspectivas (en función del género) de jóvenes desempleados”,** se examinan las oportunidades de los grupos seriamente desfavorecidos de adolescentes desempleados de integrarse en la sociedad de la información, teniéndose especialmente en cuenta las cuestiones relacionadas con el género. El objetivo fue analizar las necesidades en función del género a fin de prevenir el sesgo a favor de los hombres en relación con la prestación de apoyo y la transmisión de conocimientos.

#### **Artículo 10, inciso g)**

La materia obligatoria de los programas de estudio “**Ejercicios físicos y deportes**” tiene por objeto proporcionar ejercicio compensatorio y estimular la actividad motriz. Además, 270.000 estudiantes reciben entrenamiento más intensivo en disciplinas deportivas tanto de verano como de invierno durante viajes deportivos escolares de una semana de duración que se realizan una vez por año. En la esfera de la educación física, se promueve la eliminación de la discriminación contra la mujer en virtud de temas del programa relacionados con los aspectos sociales, los procesos de desarrollo personal, etc.

#### **Artículo 10, inciso h)**

Todos los tipos de escuela incluyen el “principio educativo” de **la salud y educación sexual** en sus programas de estudio con el objeto de mejorar la coordinación de los temas comunes a varias materias (por ejemplo, biología, economía doméstica y nutrición, ejercicios físicos y deportes). Además, las materias optativas, los cursos prácticos y los proyectos optativos (por ejemplo, un concurso de vídeo y radio para jóvenes sobre el VIH/SIDA en 2000) fomentan la capacidad personal de los estudiantes, fortalecen las estructuras de comunicación y establecen redes entre las escuelas y su entorno.

En relación con los derechos humanos y los derechos de la mujer, véase la Recomendación 241.

#### **Artículo 11**

Los resultados de un censo realizado recientemente confirman que, en función de la participación en el empleo, en los tres últimos decenios las mujeres han recuperado parte del terreno perdido. Entre 1971 y 2001 el número de mujeres con un trabajo remunerado, con excepción de las que trabajaban a jornada parcial de manera marginal, aumentó aproximadamente en una tercera parte, y desde 1991 en un 10% (en el caso de los hombres el incremento entre 1971 y 2001 fue del 6%). En 2001, la tasa de participación de la mujer en el empleo ascendía al 61,8% y la del hombre, al 80,0% (sin contar a los trabajadores a jornada parcial marginales que trabajan hasta 11 horas por semana). En 2003, siguió aumentando el número de mujeres con un trabajo remunerado, especialmente en términos relativos.

Entre 1999 y 2003 siguió aumentando el número de mujeres empleadas en relación de dependencia, especialmente en el caso del empleo a jornada parcial. En 2003 las mujeres representaban el 44% de la fuerza de trabajo que realizaba aportes a la seguridad social o que tenía empleo regular (1.352.784 mujeres y 1.717.585 hombres, sin contar a los beneficiarios de prestaciones de licencia de los padres y los conscriptos que cumplían el servicio militar). En comparación con las tasas internacionales de desempleo de la mujer, la tasa de Austria es baja aunque se ha registrado un aumento desde 2001. En 2003 el promedio anual de desempleo era de 100.362 mujeres y de 139.717 hombres. Actualmente más de una tercera parte de las mujeres trabaja a jornada parcial, en tanto que el porcentaje es inferior al 5% para los hombres (1 a 35 horas semanales en 2002). Para más detalles sobre los ingresos de las mujeres o las medidas destinadas a mejorar sus oportunidades profesionales y las medidas sobre igualdad adoptadas por el Servicio de Empleo Público de Austria, véanse las recomendaciones 233 y 234. La igualdad entre los géneros es una de las prioridades del **Plan de Acción Nacional para el Empleo** y de las medidas destinadas a la aplicación de la Estrategia Europea de Empleo (<http://bmwa.gv.at/BMWA/default.htm>).

#### **Artículo 11, párrafo 1, inciso a)**

##### *Salvaguardia de los derechos de la mujer al trabajo*

La concentración y segregación del mercado de trabajo significa que las mujeres están notablemente subrepresentadas en determinados puestos, ocupaciones, profesiones y sectores (que, en promedio, son los de mayores ingresos). El acceso a estos puestos es especialmente difícil para las mujeres, razón por la cual deben adoptarse medidas amplias para modificar dicha situación.

En este contexto, cabe remitirse a las observaciones formuladas en relación con el artículo 10 y la Recomendación 232, que incluyen, entre otras cosas, las medidas para el adelanto de la mujer en ocupaciones no tradicionales, en los sectores de la tecnología y de las ciencias naturales. Otros ejemplos son el **proyecto “femtech”** destinado a aumentar significativamente la proporción de mujeres que participan en programas de tecnología del Ministerio Federal de Transporte, Innovación y Tecnología o los dirigen y evalúan.

En el estudio **“La mujer y la tecnología”** se examina la situación de la mujer en los programas de investigación y desarrollo altamente subvencionados, y se formulan medidas (como los programas de mentores y el establecimiento de condiciones favorables a la familia) con miras a aumentar el número de mujeres y sus ingresos, fomentar su movilidad social ascendente y apoyar su participación en la planificación de la investigación y el desarrollo, especialmente en puestos directivos, como el de coordinadores.

**“La mujer en la tecnología y la investigación”** es una iniciativa emprendida con miras a poner en práctica las conclusiones del estudio. El objetivo general es fomentar la presencia de mujeres en puestos ejecutivos y de responsabilidad en la esfera de la ciencia y la tecnología y en el sector empresarial, así como en la investigación no universitaria. Se han formulado planes para establecer un equipo de tareas y una plataforma integrada por personalidades de la administración pública, la ciencia, la investigación, otros interesados y el Servicio de Empleo Público, así como de las instituciones de capacitación y de enseñanza permanente. Se evaluarán y verificarán los progresos realizados hacia los objetivos establecidos mediante el seguimiento incorporado en los planes y se encomendará su ejecución a un centro de excelencia.

Desde 2001 la Sociedad Austríaca de Medio Ambiente y Tecnología otorga el premio “**La mujer en la tecnología ambiental**”, auspiciado por el Ministerio Federal de Transporte, Innovación y Tecnología, a mujeres que han obtenido logros extraordinarios en el sector de la tecnología ambiental.

Respecto de las medidas incluidas en el quinto informe periódico de Austria en relación con el fomento del empleo a jornada parcial en el sector público, cabe destacar que actualmente todos los **empleados del sector público** (anteriormente únicamente los empleados de la administración pública) tienen derecho a trabajar a jornada parcial hasta que sus hijos comiencen a asistir a la escuela.

En virtud de una **enmienda del artículo 50, inciso b), de la Ley del sector público** de 1979, que entró en vigor el 1° de enero de 2004 (Gaceta Jurídica Federal I No. 130/2003), a los funcionarios de la administración pública que solicitaron y perciben la prestación por cuidado del hijo se les otorga, durante dicho período, aunque sólo hasta que el hijo cumpla los 36 meses, una reducción del número de horas que trabajan por semana, aun si las horas de trabajo están por debajo de la mitad del número regular de horas de un trabajo a jornada completa. En los casos de contratos de empleo en el sector privado que recaen en el ámbito de la Ley de personal por contrata de 1948 pueden acordarse libremente las horas de trabajo. No obstante, la Ley rige sólo para los contratos en que el número de horas excede una tercera parte de las horas regulares de trabajo de un empleo a jornada completa.

#### *Proyecto de asistentes de equipo*

La generalización del uso de “archivos electrónicos” y las modificaciones al sistema nacional de contabilidad se tradujeron en cambios decisivos en los perfiles laborales del personal administrativo. En el curso de 2002 en la Cancillería Federal se definió el perfil ocupacional de “asistente de equipo” que quedó integrado a los perfiles de la administración pública. Los asistentes de equipo realizan tareas de coordinación entre funcionarios de categoría superior y funcionarios encargados de esferas de actividad especiales. Si se lo compara con el perfil ocupacional de un empleado administrativo, el del asistente de equipo incluye nuevas tareas especializadas, además de mecanografía, correspondencia, programación de citas, etc. Se prevé que el proyecto abrirá nuevas oportunidades para que el personal administrativo, en su mayoría mujeres, tenga la oportunidad de lograr una mejor capacitación orientada al futuro, se le encomiende una mayor variedad de tareas, se sienta más motivado para hacer frente a los desafíos siempre cambiantes y a las presiones cotidianas de la vida laboral y, en última instancia, mejore sus condiciones de trabajo y de ingreso.

Desde su instrumentación en noviembre de 2002, en virtud del proyecto se ha capacitado a 30 mujeres como asistentes de equipo, de las cuales 29 han sido promovidas y perciben salarios más elevados. En 2003 se capacitó a otras 14 mujeres, que ahora perciben mejores salarios. Se tiene previsto aplicar el proyecto en otros ministerios.

La Cancillería Federal incluyó la incorporación de una perspectiva de género como un módulo separado en la Ordenanza sobre capacitación inicial de 2003 (Gaceta Jurídica Federal I No. 7/2003).

*Mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo*

El **programa sobre el mercado de trabajo para personas con discapacidad**, que se ejecuta en todo el país, incluye iniciativas escalonadas para integrar a las mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo.

Se han asignado fondos (denominados “**mil millones para personas con discapacidad**”) para iniciativas de perfeccionamiento (aprendizaje de una profesión, capacitación en el empleo, etc.) y para la formulación de medidas destinadas a incrementar el nivel de contratación (por ejemplo en los sectores de la gastronomía y de los servicios) como parte de la campaña gubernamental de promoción del empleo, con miras a la incorporación de largo plazo de mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo. En estrecha cooperación con las organizaciones encargadas de los distintos proyectos, se ejecutarán iniciativas para brindar capacitación y formación profesional integradas, especialmente a jóvenes. Se capacitará a mujeres de más edad con discapacidad para trabajos con mejores perspectivas (por ejemplo, en el sector de la tecnología de la información).

En 2002 se emprendió un estudio, “Ser mujer – sin barreras”, con miras a formular medidas para mujeres con discapacidad que se adapten especialmente a sus necesidades. Las conclusiones del estudio servirán para promover la integración ocupacional.

Como parte de la campaña de empleo del Gobierno Federal, se brinda apoyo a las personas con discapacidad, de las que, en toda Austria en 2001 y en 2002, el 40% eran mujeres. Durante esos dos años la proporción de mujeres que se beneficiaron concretamente merced a esta campaña fue del 38%.

*Participación en proyectos de la UE*

EQUAL es una iniciativa de la Comunidad emprendida con el objeto de determinar nuevas formas de aplicar la política de empleo y contrarrestar la discriminación, la desigualdad y la exclusión. El **gobierno de Burgenland** estableció dos asociaciones para el desarrollo en el marco de la iniciativa EQUAL con miras a formular y poner en práctica medidas que ayudasen a reducir la segregación por razón del género en el mercado de trabajo.

La asociación para el desarrollo “Adelanto de la mujer e incorporación de una perspectiva de género” está destinada principalmente al perfeccionamiento y la educación permanente, así como a la divulgación de conocimientos especializados sobre la incorporación de una perspectiva de género. Otra asociación para el desarrollo, “La mujer y las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones en Burgenland”, tiene por objeto formular y poner en práctica estrategias que permitan el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías, por un lado, y alentarlas a aprovecharlas, por el otro. Otro objetivo es lograr un cambio permanente de la actitud de las mujeres y las niñas respecto de ocupaciones no tradicionales.

El comisionado de asuntos de la mujer de la Provincia de **Salzburgo** participa en varios proyectos y programas de la UE destinados a reducir la discriminación contra la mujer y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Éstos incluyen “Salzburgo igual”, una alianza para el desarrollo de la igualdad de oportunidades (2002 a 2005); el proyecto de mentores MAP, un instrumento de desarrollo de los recursos humanos; un proyecto interregional en virtud de Interreg III A para mujeres y empresas pequeñas y medianas en las regiones fronterizas de Austria que

lindan con Alemania, la República Checa y Suiza destinado a fomentar la igualdad de oportunidades para las mujeres que trabajan, mediante programas de perfeccionamiento y mentores, y a alentar el desarrollo regional.

Para más proyectos, véase el anexo 1.

#### **Artículo 11, párrafo 1, inciso b)**

##### *Enmienda de la Ley sobre igualdad de trato de 2001*

En el período que abarca el presente informe se enmendó dos veces la Ley sobre igualdad de trato; la enmienda que figura en la Gaceta Jurídica Federal I No. 129/2001 (véase también la Recomendación 235) contiene modificaciones relativas a la Convención. Para más información sobre la enmienda de la Ley sobre igualdad de trato y su aplicación, véase la Recomendación 235.

#### **Artículo 11, párrafo 1, inciso c)**

##### *Licencia para cursar estudios*

En virtud de la enmienda que figura en la Gaceta Jurídica Federal I No. 179/1999, se modificaron las disposiciones del artículo 11 de la Ley de ajuste de contratos de trabajo relativos a la duración mínima de la licencia para cursar estudios, que se redujo de seis a tres meses. Se prevé que la enmienda alentará a los empleadores a otorgar la licencia para cursar estudios, ya que es más fácil adoptar las medidas correspondientes durante períodos más breves. La disposición rige para los trabajadores tanto hombres como mujeres, pero es un incentivo indirecto para alentar el perfeccionamiento de las empleadas.

##### *Iniciativas de las provincias*

Las provincias cuentan con numerosas iniciativas para el adelanto de la mujer en el mercado de trabajo: proyectos de mentores, proyectos sobre la actitud de las muchachas respecto de la tecnología y sobre la conciliación del trabajo y las obligaciones familiares, nuevos cursos de capacitación, días dedicados a las niñas e información sobre acoso sexual en el lugar de trabajo. A continuación se consignan algunos ejemplos:

En **Salzburgo** se dio a las mujeres por primera vez acceso al puesto de conductor de trenes; en **Carinthia** se organizaron cursos de computación básica para mujeres de zonas rurales, que incluían servicios de guardería; en **Baja Austria** se emprendió NOEL, un proyecto sobre la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo del futuro; en **Alta Austria** se impartieron cursos de perfeccionamiento para las mujeres de las distintas regiones; en **Vorarlberg** se puso en marcha un sistema de remuneración sobre la base de las funciones desempeñadas con vistas al adelanto de las mujeres que trabajan en la administración provincial; en la Provincia del **Tirol** se instrumentó un proyecto de mentores para el personal de la administración pública; y en la Provincia de **Viena** se emprendió “Atreverse”, un programa para mujeres no calificadas y mujeres mayores de 40 años que desean obtener empleo o cambiar de trabajo, “Para crecer”, una iniciativa de un año destinada a sensibilizar a las empresas de Viena acerca de la gestión orientada a la igualdad (véase el manual “Siete pasos hacia la igualdad” y [www.gleichstellung.info](http://www.gleichstellung.info)).

(Véanse también las Recomendaciones 233 y 234.)

**Artículo 11, párrafo 1, inciso d)**

Véanse las Recomendaciones 233 y 234.

**Artículo 11, párrafo 1, inciso e)***Pensiones*

En virtud del plan de pensiones vigente, en 2002 la media mensual de pensiones por vejez y discapacidad, incluidos los complementos de equiparación que reciben los nuevos pensionados ascendía a 1.400 euros para los hombres y a sólo 655 euros para las mujeres (excluidas las pensiones parciales recibidas en virtud de acuerdos internacionales). Los complementos de equiparación llevan las pensiones a un valor mínimo de referencia que depende de otros ingresos que percibe el pensionado o su pareja. En 2003 los valores de referencia fueron de 643,54 euros para personas solteras y de 965,53 para parejas casadas. Las mujeres perciben aproximadamente el 70% de los complementos de equiparación. En 2002 la prestación mensual media por desempleo era de 625 euros para las mujeres y de 734 euros para los hombres (incluidos los complementos familiares).

A causa de las interrupciones en la vida laboral (principalmente por razones familiares) las mujeres pensionadas suelen acumular menos años de aportes que los hombres. En la actualidad esta brecha se ha eliminado parcialmente en razón del incremento de los derechos acumulados durante los períodos de cuidado de los hijos. No obstante, el sistema de pensiones no compensa los menores ingresos percibidos por las mujeres a lo largo de su vida laboral.

Para más detalles sobre pensiones, véase la Recomendación 236. En lo que atañe al seguro de salud, cabe mencionar que, en virtud de las nuevas disposiciones sobre el seguro conjunto para personas que no han hecho aportes, que entró en vigor el 1° de enero de 2001, los familiares que perciben una prestación de atención de largo plazo al menos de categoría 4, o los familiares que cuidan a una persona que recibe dicha prestación, son beneficiarios conjuntos del seguro sin haber hecho aportes.

**Artículo 11, párrafo 1, inciso f)**

Con arreglo a una enmienda de la ordenanza que rige las prohibiciones o restricciones al empleo de mujeres, se mantienen sólo las normas necesarias en razón de las diferencias entre los géneros con fundamento científico. Algunos ejemplos son la minería subterránea (con algunas excepciones), la exposición al plomo en valores superiores a 0,02 mg/m<sup>3</sup> y tareas que requieren esfuerzos físicos especiales.

Algunos departamentos y ministerios gubernamentales adoptaron medidas de prevención que trascienden lo estipulado por la ley a fin de proteger la salud de sus empleados. Por ejemplo, el departamento de personal de la Cancillería Federal informa acerca de los embarazos de empleadas no sólo a los inspectores laborales sino también a los funcionarios de salud ocupacional. Sobre la base de dicha notificación, se inspeccionará el lugar de trabajo de la mujer para determinar si es adecuado o si deben hacerse modificaciones. Los programas de promoción de la salud (por ejemplo, para superar la adicción a la nicotina, las curas de ayuno sin internación y de comida saludable en el lugar de trabajo) que se brindan a los empleados en colaboración con los funcionarios de salud ocupacional son aprovechados principalmente por mujeres.

## Artículo 11, párrafo 2

*Ley sobre protección de la maternidad y Ley sobre licencia de los padres (anteriormente denominada Ley sobre licencia por nacimiento de un hijo)*

Durante el período que abarca el presente informe se promulgaron dos enmiendas importantes: en virtud de la enmienda a la Ley sobre protección de la maternidad y la Ley sobre licencia de los padres (Gaceta Jurídica Federal I No. 153/1999) se incorporaron en la legislación austríaca las disposiciones de la Directiva 96/34/CE de la UE sobre el permiso parental y se dispone **mayor flexibilidad en beneficio de los empleados**, a saber:

- Se flexibilizan los plazos de notificación
- La licencia de los padres puede dividirse entre la madre y el padre
- Si se intercambian las obligaciones de cuidado de los hijos, el padre y la madre tienen derecho a gozar de un mes de licencia juntos
- Tres meses de la licencia de los padres pueden utilizarse hasta que el niño cumpla los 7 años, o incluso después si se demora el ingreso del hijo a la escuela
- Se flexibilizan las normas relativas al trabajo a jornada parcial en los casos de nacimiento de un hijo
- El padre tiene derecho a gozar de la licencia de los padres independientemente del derecho de la madre.

Además, en la enmienda se establece el derecho de la madre o del padre que goza de la licencia de los padres de que el empleador los mantenga informados sobre los principales cambios en la empresa, como reestructuraciones y cursos de capacitación.

La nueva reglamentación, que rige para los padres de hijos nacidos a partir del 1° de enero de 2000, tiene por objeto alentarlos a que compartan las obligaciones de cuidado de los hijos en un espíritu de compañerismo y beneficiar a las mujeres que trabajan.

Asimismo, la Provincia de Viena ha incorporado la licencia de los padres no corrida y aplazada, así como un plan de trabajo a jornada parcial más flexible para sus empleados (Gaceta Jurídica de la Provincia de Viena No. 51/2000).

La enmienda a la Ley sobre protección de la maternidad y la Ley sobre licencia por nacimiento de un hijo, ahora denominada Ley sobre licencia de los padres, fue paralela a la institución de la **prestación por cuidado del hijo** el 1° de enero de 2002, cuyo principal objetivo es mejorar las condiciones para conciliar el trabajo y las obligaciones familiares (véase la Gaceta Jurídica Federal I No. 103/2001). Además, se adoptaron medidas, entre otras cosas, para asegurar el contacto permanente con la empresa y facilitar la reintegración de los empleados al finalizar la licencia de maternidad o paternidad.

Las madres y los padres ahora pueden desempeñar **trabajos marginales a jornada parcial** durante la licencia, tanto en virtud del contrato laboral que les otorga el derecho a la licencia de maternidad o paternidad, como para otros empleadores. En estos casos, la remuneración mensual no debe exceder el **límite establecido para trabajo marginal a jornada parcial**, que en 2003 era de 309,38 euros. En

virtud del contrato de empleo que establece la licencia de maternidad o paternidad, también puede percibirse una remuneración superior al límite establecido durante 13 semanas por año calendario como máximo (por ejemplo suplencias durante las vacaciones o licencias de enfermedad). Como todo trabajo marginal a jornada parcial, dicho trabajo se registrará por un contrato por separado. Si la licencia de maternidad o paternidad no se utiliza durante un año calendario completo, sólo puede realizarse este tipo de trabajo durante un período proporcional. Previo consentimiento del empleador que otorga la licencia de maternidad o paternidad, también podrán realizarse trabajos para otro empleador por períodos que exceden el límite establecido para trabajo marginal a jornada parcial.

Cabe mencionar **otras enmiendas** aprobadas: el término “Karenzurlaub” fue reemplazado por “Karenz”; se ha eliminado el requisito de “dedicarse principalmente al cuidado de un hijo” para poder tener derecho a la licencia de maternidad o paternidad. Todas las demás disposiciones de la legislación laboral relativas a la licencia de maternidad o paternidad —como el comienzo de la licencia, su duración, los plazos de notificación, la división entre los miembros de la pareja del derecho a la licencia— y al trabajo a jornada parcial por el nacimiento de un hijo **no se modificaron**.

#### *Trabajo a jornada parcial de los padres*

**El derecho de los padres a trabajar a jornada parcial se estableció en la Ley relativa al trabajo a jornada parcial de los padres** para facilitar la conciliación entre el trabajo y las obligaciones familiares. Esta Ley entró en vigor el 1° de julio de 2004.

En principio, en virtud de la Ley los padres pueden trabajar a jornada parcial hasta que el hijo cumpla 7 años o hasta que comience la escuela. La Ley rige para padres que hayan trabajado al menos durante tres años consecutivos en una empresa de por lo menos 20 empleados. Las condiciones concretas del trabajo a jornada parcial, es decir, comienzo, duración, el número de horas de trabajo y el horario, deben acordarse con el empleador. De no llegarse a un acuerdo, el empleador debe plantear el caso ante el tribunal laboral y social que entienda en la materia. De lo contrario, el empleado puede comenzar a trabajar a jornada parcial, tal como lo propuso. El tribunal deberá conciliar los intereses de las partes y dictaminar sobre las condiciones del trabajo a jornada parcial.

En principio, la protección especial contra el despido comienza a regir a partir del momento en que el empleado notifica al empleador que se propone hacer uso de su derecho de trabajar a jornada parcial, pero al menos cuatro meses antes del comienzo del trabajo a jornada parcial. La protección contra el despido dejará de regir a más tardar cuatro semanas después de que el hijo cumpla 4 años, momento en que la reemplaza la protección contra el despido por haber ejercido su derecho de trabajar a jornada parcial. Los empleados también tienen derecho a retornar a su trabajo a tiempo completo.

En empresas más pequeñas o en los casos en que no se cumple la condición de haber trabajado ininterrumpidamente durante más de tres años, la posibilidad de trabajar a jornada parcial depende de un arreglo con el empleador. El trabajo a jornada parcial no puede extenderse después del cuarto cumpleaños del hijo. Si no se llegara a un acuerdo, el empleado puede interponer una demanda contra el empleador a fin de obtener su consentimiento para trabajar a jornada parcial.

En virtud del plan de apoyo al mercado laboral existe una nueva subvención que tiene por objeto incentivar a las pequeñas empresas de menos de 20 empleados a que ofrezcan la opción de trabajo a jornada parcial a los padres de niños pequeños. La subvención tiene por objeto compensar los gastos adicionales en que se incurre en razón del trabajo a jornada parcial.

#### *Licencia por familiares hospitalizados*

En virtud de las enmiendas a la Ley de ajuste de contratos de trabajo, la Ley sobre vacaciones pagas y la Ley sobre seguro de desempleo de 1997 (Gaceta Jurídica Federal I No. 89/2002) desde el 1° de julio de 2002 las personas que **brindan cuidados paliativos** o que **cuidan a niños que padecen enfermedades graves reciben cobertura de seguro con arreglo a la legislación laboral y de seguridad social**. Los empleados pueden optar por cambiar sus horarios de trabajo o gozar de la licencia para brindar cuidados paliativos a familiares gravemente enfermos (acompañamiento de enfermos terminales) o cuidar a un hijo gravemente enfermo. Durante ese período están protegidos contra el despido, y los aportes al seguro de salud y a la pensión corren por cuenta del fondo de seguro de desempleo. Se han adoptado otras medidas en el marco de la Ley de prestaciones por cuidado de enfermos y la Ley de equiparación de cargas familiares con el objeto de asegurar que los miembros de la familia que gozan de la licencia para brindar cuidados paliativos a familiares o cuidar a un hijo gravemente enfermo no incurran en dificultades financieras o caigan por debajo del umbral de la pobreza. Estas disposiciones de las leyes laborales y de la seguridad social representan un paso más a favor de la conciliación del trabajo y las obligaciones familiares, habida cuenta de que se permite especialmente a las mujeres cuidar a familiares cercanos durante un período determinado sin tener que abandonar su empleo ni renunciar a las coberturas de los seguros de salud y de pensión.

El personal del Servicio Federal (Gaceta Jurídica Federal I No. 87/2002) y de las administraciones provinciales también tiene derecho a solicitar la licencia por familiares hospitalizados.

Véase la Recomendación 236 para más detalles sobre el cuidado de familiares.

#### *Nuevo plan de indemnización*

La Ley de jubilación de empleados y disposiciones sobre indemnizaciones (Gaceta Jurídica Federal I No. 100/2002) incluye el pago de aportes durante los períodos en que se suspende el pago de salarios o sueldos aunque se mantiene la relación laboral. Si durante ese período el empleado percibe la prestación por cuidado del hijo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 7 de la Ley de jubilación de empleados y disposiciones sobre indemnizaciones, deberá aportarse el 1,53% de la prestación por cuidado del hijo al Fondo de jubilaciones e indemnización de empleados. Las instituciones normativas de seguros de salud que realizan dichos aportes son compensadas por el Fondo de equiparación de cargas familiares. En virtud de estas disposiciones de indemnización se garantiza que los períodos de licencia de maternidad o paternidad también se computen en los cálculos de indemnización. Lo mismo se aplica al caso de las personas que gozan de la licencia por familiares hospitalizados.

A diferencia de las disposiciones anteriores sobre indemnizaciones, ahora los períodos de licencia de maternidad o paternidad en que se percibe la prestación en

virtud de la Ley sobre protección de la maternidad (y la Ley sobre licencia de los padres) se computan como parte de los tres años de aportes que se requieren para que se realicen los pagos por indemnización en virtud de la Ley de jubilación de empleados y disposiciones sobre indemnizaciones. En consecuencia, las mujeres que gozan de la licencia de maternidad ya no se ven perjudicadas en lo que hace a su derecho a percibir indemnización.

**Artículo 11, párrafo 2, inciso c)**

*Provisión de servicios sociales y de guardería*

Las provincias son responsables de los servicios de guardería. No obstante, en el período que abarca el presente informe se ha emprendido una serie de **iniciativas federales**, como el **proyecto experimental** que establece servicios de guardería intercomunitarios de conformidad con las necesidades de tres regiones austríacas. Este proyecto experimental prevé la financiación intercomunitaria de guarderías como objetivo prioritario de las pautas para 1999/2000, formuladas en 1997 en virtud del inciso 3) del párrafo 1 del artículo 22 de la Ley de redistribución de ingresos (que, entre otras cosas, asigna las partidas para los distintos niveles de gobierno —federal, provincial y municipal— y establece la forma en que se distribuyen). El objetivo del proyecto era determinar las condiciones existentes y utilizar la información obtenida para la planificación y la provisión de servicios de guardería en las comunidades participantes, con financiación de las autoridades locales o provinciales.

*Mejores prácticas en la provisión provincial de servicios de guardería*

Actualmente, en la Provincia de **Burgenland** hay 191 jardines de infantes. Si bien el número ha disminuido respecto de 1999, 2000 y 2001, también ha disminuido el número de niños. La Provincia de Burgenland tiene la mayor tasa de asistencia de niños de 3 a 6 años de todas las provincias.

Desde 2002 la Provincia de **Vorarlberg** ha contribuido al incremento de la tasa de empleo femenino mediante medidas destinadas al mercado de trabajo y al sector de la educación con el objeto de facilitar la conciliación del trabajo y las obligaciones familiares. Esta asociación para el desarrollo funciona en tres niveles: la empresa, la persona (seminarios, cursos para mujeres y hombres sobre la licencia de los padres, un programa de mentores) y la región, en que las actividades se centran en la sensibilización de la opinión pública. En 2003, la provincia incrementó la financiación de los servicios de guardería al 50% de los gastos de personal de guarderías. Asimismo, los servicios de guardería reciben subvenciones para inversiones. Desde septiembre de 2003 la provincia ha brindado subsidios a las escuelas que cubren hasta el 50% de sus gastos de personal de cuidado de los niños. En enero de 2003 se estableció un centro de información y servicios (Centro de familias) para padres, autoridades locales, guarderías y empresas.

La **Provincia de Baja Austria** ha establecido una red de jardines de infantes provinciales para unos 43.000 niños. Además, la provincia apoya iniciativas destinadas a la conciliación del trabajo y las obligaciones familiares. Actualmente 1.500 personas atienden a unos 5.500 niños, asisten a guarderías unos 2.200 niños y a guarderías de atención fuera del horario escolar unos 6.550 niños.

La **Provincia de Alta Austria** presta apoyo financiero a colonias de vacaciones (véase también el anexo 1). Para más detalles sobre guarderías, véanse las Recomendaciones 233 y 234.

## Artículo 12

La prestación de atención médica de calidad para todos los ciudadanos, independientemente de los ingresos, la edad o el género, es uno de los objetivos prioritarios del actual Programa de Gobierno. Se asegura el mismo acceso de las mujeres y de los hombres a la atención médica.

### Profesiones médicas – conciliación del trabajo y las obligaciones familiares

En cumplimiento de las disposiciones sobre trabajo a jornada parcial que dimanaban de la Directiva 2001/19/CE, la quinta enmienda de Ley de la profesión médica de 1998 (artículos 9 párrafo 7; 10, párrafo 8; 11, párrafo 7; 12, párrafo 4; 12, apartado a), párrafo 6; y 13, párrafo 7) (Gaceta Jurídica Federal I No. 140/2003), se amplió la opción del trabajo a jornada parcial para incluir a los médicos que se especializan en clínica médica u otras especialidades. Anteriormente, el criterio para optar por el trabajo a jornada parcial era la necesidad de cuidar a un hijo, ahora puede aducirse prácticamente cualquier causa. No obstante, un médico pasante debe celebrar un contrato con la autoridad hospitalaria o el propietario del centro de enseñanza de cirugía, el centro médico o la clínica de atención externa en que trabaja. Los médicos que estén especializándose deberán brindar pruebas de que no están en condiciones de proseguir con la capacitación a jornada completa.

En este contexto, el **cuidado paliativo** o la atención de un hijo gravemente enfermo están entre las principales razones aceptadas. Se ha suprimido la frase “la necesidad de cuidar a un hijo” sin perjuicio de las prestaciones en virtud de la Ley de protección de la maternidad y la Ley sobre licencia de los padres o de las disposiciones normativas pertinentes a la capacitación de los médicos (véase el artículo 11, inciso 2)).

En virtud de la **58ª enmienda de la Ley general de seguridad social** (Gaceta Jurídica Federal I No. 99/2001), se complementaron las disposiciones que rigen los contratos entre médicos y las instituciones normativas de seguros de salud mediante una norma que delega la facultad de emitir instrumentos jurídicos en el Ministro Federal. De conformidad con el párrafo 1 del artículo 343 de la Ley, la selección de médicos y centros médicos, y la celebración de contratos entre las instituciones normativas de seguros de salud y un médico o centro médico determinados quedan sujetas a las disposiciones del contrato pertinente y se realizan con el acuerdo de la junta médica correspondiente. A tal efecto, el Ministro Federal pertinente, por solicitud de la junta médica, emitirá una ordenanza que incluya los criterios vinculantes para la clasificación de los postulantes a la adjudicación de contratos. Estos criterios deben tener en cuenta los antecedentes y la aptitud del postulante, y el orden cronológico de las solicitudes; además los criterios de clasificación deben ser compatibles con los principios de la libertad de actividad remunerada y la libertad de asentamiento, así como la legislación pertinente de la Unión Europea. Antes de que esta ordenanza entre en vigor deben celebrarse consultas con la Asociación de Instituciones de Seguro Social.

El 20 de diciembre de 2002 se aprobó y promulgó la **Ordenanza sobre criterios de clasificación** (Gaceta Jurídica Federal II No. 487/2002). La ordenanza está

redactada teniendo debidamente en cuenta las cuestiones de género y la situación especial de la mujer, a saber:

1. De conformidad con el párrafo 2 del artículo 2 de la Ordenanza, “la finalización de los períodos de protección de la maternidad en virtud de la Ley de proyección de la maternidad de 1979 y de los períodos de licencia de maternidad o paternidad” es uno de los criterios que deben tenerse en cuenta en la clasificación.
2. De conformidad con el párrafo 3 del artículo 3 de la Ordenanza, la puntuación para la selección será el factor decisivo en caso de postulantes ubicados en la misma categoría. Si los postulantes tienen la misma puntuación, se celebrará una audiencia para decidir la clasificación final. Debe tenerse en cuenta la proporción de mujeres en la región geográfica de que se trate.

Habida cuenta de que el plazo para la aplicación de la Ordenanza por las partes en el acuerdo es el 31 de diciembre de 2005, aún no es posible suministrar información sobre las consecuencias de dicha Ordenanza.

#### **Atención de la madre y el niño**

El 1° de enero de 2002 se amplió el alcance de los reconocimientos médicos obligatorios en virtud del plan de “Tarjeta de la madre y el niño”. Se ha reemplazado el incentivo de una prima condicionada al cumplimiento del plan de atención establecido en la Tarjeta por la ampliación del período de pago de la prestación por cuidado del hijo (para más detalles sobre la prestación por cuidado del hijo, véase el artículo 13).

#### **Fecundación *in vitro***

Desde 1992, la Ley de medicina reproductiva reglamenta la reproducción con asistencia médica. Una ley de financiación mixta aprobada el 1° de enero de 2002 establece que el 70% de los gastos de tratamiento se financiará con cargo a un fondo público. Una enmienda de la ley amplió el alcance de las personas elegibles.

A continuación se consignan ejemplos de iniciativas sobre la salud de la mujer emprendidas por las provincias (véase también la Recomendación 237).

#### **Viena**

Mujeres migrantes: Las mujeres migrantes, que son víctimas de múltiples desventajas, deben gozar del mismo acceso a todos los servicios de salud y deben adoptarse medidas para contrarrestar su falta de información así como sus dificultades con el idioma. Se adoptaron las siguientes medidas con esa finalidad:

Se organizaron reuniones informativas en idiomas nativos sobre los riesgos del cáncer, ataques cardíacos, enfermedades infecciosas (hepatitis B, enfermedades transmitidas por vía sexual y SIDA) y métodos anticonceptivos, y se publicaron folletos sobre temas relacionados con la salud de la mujer en varios idiomas.

Se estableció un centro de salud para la mujer (FEM-Süd) en un distrito en que hay una elevada proporción de mujeres migrantes, que se especializa en medidas de promoción de la salud destinadas a mujeres migrantes.

Se estableció una oficina especial de asesoramiento sobre mutilación genital femenina en el consultorio de una médica ginecóloga con formación tanto cultural como médica sobre la mutilación genital femenina.

Mujeres con discapacidad: Acceso más fácil a reconocimientos ginecológicos. El objetivo del proyecto “Sin barreras” es mejorar los reconocimientos y la atención ginecológicos de las mujeres con discapacidad. El proyecto tiene por objeto establecer las condiciones y medidas necesarias para que los reconocimientos periódicos y la atención ginecológicos sean más “atractivos” y de fácil acceso para estas mujeres. Se están realizando dos encuestas: la primera para establecer las condiciones existentes y evaluar las experiencias anteriores y las necesidades actuales en relación con los reconocimientos y la atención ginecológicos desde la perspectiva de las mujeres con discapacidad, y la segunda para establecer las condiciones de la atención suministrada desde la perspectiva de los ginecólogos. Se analizarán los datos y la información obtenidos y se utilizarán para la elaboración de una lista de mejoras según las necesidades.

Se celebró por cuarta vez “Fem Vital”, los días de Viena dedicados a la salud de la mujer, en los que se aborda una amplia serie de cuestiones relativas a la salud, el bienestar y el estilo de vida. Bajo un mismo techo había “puestos de control de la salud” que ofrecían reconocimientos gratuitos, asesoramiento amplio sobre temas que variaban desde métodos anticonceptivos y sexualidad hasta orientación psicológica y jurídica, así como conferencias de especialistas.

En 2000 se publicó el informe amplio sobre salud de la Provincia de **Salzburgo**, en el que se describe la atención médica para la mujer que se brinda en la provincia y se formulan recomendaciones de mejoras. También se incluyen tratamientos de salud preventiva brindados por el centro ISIS y las “clínicas externas del primer amor” de los hospitales regionales.

Desde 2000, en toda la Provincia de **Baja Austria** se brinda capacitación en el empleo para las profesiones médicas sobre la violencia contra la mujer. El informe sobre la salud de la mujer de Baja Austria publicado en 1999 se centró en esa cuestión. En la Provincia del **Tirol** se ejecutan proyectos sobre la salud de la mujer desde 1995. En 2002 se estableció un servicio de 24 horas en la sala de ginecología del hospital Dornbirn en la Provincia de **Vorarlberg**, en que las mujeres víctimas de abuso son examinadas y tratadas por ginecólogas. La Provincia de **Alta Austria** organizó seminarios sobre la reducción del estrés. (Para más detalles, véase el anexo 1).

## Artículo 13

### Artículo 13, inciso a)

#### *Prestaciones familiares*

La madre del niño tiene prioridad en materia de prestaciones.

En el período que se está examinando, la prestación familiar, la bonificación por nacimientos múltiples y la bonificación por hijos con discapacidad fueron aumentadas reiteradamente. En razón del incremento adicional que se otorga a partir de los tres años del niño (incremento por edad), las mejoras otorgadas en 2003 únicamente, han generado un aumento de los ingresos familiares de aproximadamente 130 millones de euros por año; el aumento del incremento para niños con discapacidad grave ha generado un incremento anual de aproximadamente 5 millones de euros. A

partir del 1º de enero de 2003, la prestación familiar correspondiente al nacimiento de un hijo se ha fijado en 105,40 euros, a partir de los tres años de edad es de 112,70 euros, a partir de los 10 años de 130,90 euros y a partir de los 19 años de 152,70 euros, en tanto que la bonificación por hijo con discapacidad grave asciende a 138,30 euros. Si se perciben prestaciones familiares por dos hijos, la prestación familiar mensual total aumenta en 12,80 euros, para familias de más de tres hijos, el aumento mensual por hijo es de 25,50 euros.

Todo contribuyente que percibe la prestación familiar tiene derecho a una desgravación fiscal por los hijos. Se trata de otro instrumento destinado a reducir la carga de la manutención; se otorga en efectivo a las personas que pagan pocos impuestos o que no los pagan. La desgravación fiscal corresponde al progenitor que percibe la prestación familiar, que suele ser la madre.

Las provincias otorgan distintas prestaciones complementarias a las familias necesitadas.

#### *Prestación por cuidado del hijo*

##### *1. Observaciones generales*

Para los hijos nacidos antes del 31 de diciembre de 2001, el derecho a la prestación por licencia de los padres en Austria estaba supeditado al empleo independiente y a la adquisición de los derechos y las prestaciones pertinentes. Cuando se instituyó la licencia de maternidad en 1961, ésta se pagaba en virtud del seguro de desempleo para compensar la pérdida de ingresos durante el período de cuidado del hijo. A partir de 1974, el monto de la prestación dejó de estar supeditado al ingreso percibido, y pasó a ser una suma fija. Las mujeres agricultoras y las trabajadoras independientes tenían derecho percibir prestaciones por jornada parcial, equivalente a la mitad de la prestación por licencia de los padres. Con el correr del tiempo, la prestación por licencia de los padres se sufragó principalmente con cargo al Fondo de equiparación de cargas familiares.

Para los hijos nacidos con posterioridad al 1º de enero de 2002, la prestación por licencia de los padres anterior y la prestación por jornada parcial (Gaceta Jurídica Federal No. I 103/2001) han sido reemplazadas por la prestación por cuidado del hijo. Dicha prestación corresponde a todos los padres, independientemente de que éstos hayan tenido un empleo remunerado anterior o seguro obligatorio. En consecuencia, se ha ampliado el número de personas con derecho a percibir esa prestación a fin de incluir amas de casa, estudiantes, trabajadores independientes, agricultoras y agricultores, trabajadores a jornada parcial marginales y trabajadores semiautónomos. La prestación por cuidado del hijo es una forma de reconocer y de compensar parcialmente los servicios de cuidado del niño provistos por los padres. La prestación por cuidado del hijo se financia con cargo al Fondo de equiparación de cargas familiares. La cifra percibida diariamente es de 14,53 euros (en 2003) y el dinero es desembolsado por el fondo del seguro de salud pertinente. La prestación por cuidado del hijo se percibe únicamente por el hijo más joven, y también se paga en el caso de niños en guarda o adoptivos.

Los padres o madres sin pareja y las familias de bajos ingresos tienen derecho a un subsidio complementario de 6,06 euros por día, que deben reintegrarse cuando el ingreso del beneficiario excede un límite determinado.

Al 1º de enero de 2004, la prestación por cuidado del hijo se incrementó en un 50% por nacimientos múltiples, comenzando por el segundo hijo de esta categoría.

Esta disposición se aplica a los hijos nacidos a partir del 1º de enero de 2004, y también beneficiará a las familias con hijos de nacimientos múltiples nacidos entre el 31 de diciembre de 2001 y el 1º de enero de 2004, que sólo han percibido la prestación regular por cuidado del hijo. A partir del 1º de enero de 2004 percibirán la suma incrementada durante el resto del período de la prestación.

La prestación por cuidado del hijo es una **prestación familiar** en el sentido del Reglamento No. 1408/71 de la CEE.

## 2. *Condiciones exigidas para la prestación*

En principio, el pago de la prestación por cuidado del hijo está sujeto a que uno o ambos padres tengan derecho a la prestación familiar y compartan un hogar común con el niño. Si ninguno de los dos padres tiene derecho a la prestación familiar, igualmente recibirán la prestación por cuidado del hijo si han acumulado un período determinado de aportes al seguro sobre la base de un empleo remunerado.

A fin de percibir la totalidad de la prestación por cuidado del hijo durante todo el período correspondiente a dicha prestación, se requieren diez reconocimientos médicos (gratuitos) en virtud del proyecto Tarjeta de la madre y el niño (cinco durante el embarazo y cinco después del alumbramiento). Si no se cumple este plan de atención al término del mes 18 de vida del niño a más tardar, la suma diaria percibida se reducirá a la mitad (7,27 euros) a partir del mes 21 de vida del niño.

El ingreso total mientras se percibe la prestación por cuidado del hijo es otro criterio exigido para recibirla (véase Opciones de ingreso *infra* si desea conocer más detalles sobre esta cuestión).

## 3. *Período de la prestación*

Uno de los padres tiene derecho a la prestación por cuidado del hijo hasta que el niño haya cumplido los 30 meses de vida. Si los padres se alternan para recibir la prestación por cuidado del hijo, el período de dicha prestación puede extenderse hasta completar el mes 36 de vida del niño. Los padres pueden alternarse dos veces, de modo que el período total puede dividirse en tres partes, cada una de las cuales tendrá un mínimo de tres meses. La prestación por cuidado del hijo sólo se percibe por el hijo más joven. En el caso de nacimientos múltiples, se percibirá la prestación por un solo hijo.

## 4. *Opciones de ingreso*

El “tope de ingreso complementario” del progenitor que recibe la prestación por cuidado del hijo es de 14.600 euros por año calendario. El ingreso del otro progenitor no se tiene en cuenta. En principio, la cifra se calcula sobre la base de todos los tipos de ingreso previsto en la Ley de impuesto a la renta (incluido ingresos derivados del capital, alquileres, etc.). Si en un año determinado la suma total excede el límite establecido, la prestación por cuidado del hijo correspondiente a ese año deberá ser reintegrada. En casos especiales de penuria, podría no exigirse la devolución, u ofrecerse la alternativa de demorar el pago o pagar en cuotas. Puede renunciarse por adelantado a la prestación por cuidado del hijo para determinados meses, en virtud de lo cual el ingreso percibido durante ese período no se tiene en cuenta.

### 5. *Legislación social existente*

Seguro de salud: Toda persona que percibe la prestación por cuidado del hijo tiene cobertura de seguro de salud.

Seguro de pensión: Anteriormente, los períodos de cuidado del niño eran considerados períodos ficticios de elegibilidad. En virtud de las nuevas disposiciones, el período durante el cual se percibe la prestación por cuidado de un hijo nacido después del 1° de enero de 2002 se considera un período de aporte para el derecho a pensión. Desde el 1° de enero de 2004, este período fue extendido a 24 meses. Los meses restantes hasta que el niño alcanza los 4 años se consideran períodos ficticios de elegibilidad.

Seguro de desempleo: La prestación de desempleo y el subsidio de desempleo pueden percibirse con posterioridad a la prestación por cuidado del hijo y también durante el período en que se percibe la prestación, si se reúnen las condiciones exigidas (desempleo, capacidad de trabajar, voluntad de trabajar). Podrán gozar de dicha prestación las personas dispuestas a “trabajar sin limitaciones importantes”, lo cual se aplica a las personas que perciben la prestación por cuidado del hijo que pueden presentar pruebas de que el niño será cuidado por un pariente, en una guardería (casa cuna o jardín de infantes) o por un cuidador o cuidadora de niños.

#### **Artículo 13, inciso c)**

##### *Deportes*

##### Adelanto de la mujer en los deportes de alto rendimiento

Desde mediados de 1990, el presupuesto de deportes ha incluido un renglón especial titulado: “adelanto de la mujer”, con cargo al cual se otorgan 218.000 euros anuales a un número de cinco a ocho atletas mujeres de primer nivel de distintas disciplinas deportivas. Además, la Sociedad austríaca para el adelanto de los atletas, presidida por el Ministro de Deportes, asigna subvenciones especiales a las atletas mujeres.

En noviembre de 2002, la asamblea federal de deportes de la **Organización Federal de Deportes**, que es subvencionada mediante fondos estatales, comenzó a **incorporar una perspectiva de género**. El objetivo es asegurar la participación de las mujeres y los hombres en los deportes sobre la base de la igualdad. El Grupo de trabajo para la mujer se encuentra abocado actualmente a la redacción de medidas de aplicación.

Con vistas a sentar las bases de la política de deporte de Austria, la Cancillería Federal ha encomendado la preparación de dos **estudios**: “Contextos de vida de las atletas mujeres de primer nivel” y “Las niñas no pierden de vista la pelota – estructuras de motivación en las actividades deportivas de las niñas”.

##### Actividades y reuniones

El taller **“La mujer en el deporte”** (1999) se ocupó de la condición del adelanto de la mujer y la proporción de funcionarias mujeres. En 1997 se instituyó un departamento de la mujer en los estatutos de la Federación de Deportes de Austria, y en 1999 el Grupo de trabajo sobre deporte y educación física —otra organización amplia que abarca distintos deportes— hizo lo propio. Con el lema “La vida por el deporte – la vida después del deporte”, el Grupo de trabajo para la mujer de la Organización Federal de Deportes y la Cancillería Federal organizaron una

reunión conjunta en octubre de 2000 con el objeto de atraer más mujeres como funcionarias deportivas. En virtud de un **proyecto de mentores** que se emprendió a principios de 2003 y que culminó en marzo de 2004, seis mujeres que desempeñan funciones de liderazgo en materia de formulación de políticas sirvieron de mentoras de ocho mujeres con el objeto de facilitar su integración en las estructuras deportivas.

La **Plataforma para la mujer en el deporte** —una iniciativa independiente sin vínculos con partidos o clubes— dedicó una conferencia, convocada para conmemorar su quinto aniversario, a las preocupaciones de la mujer en el deporte, con el objeto de encontrar soluciones junto a representantes de la comunidad de los deportes.

En el seminario **“Las niñas participan en los deportes”** (2001), participantes de Alemania, Eslovenia, España, el Reino Unido y Suecia intercambiaron experiencias adquiridas en la esfera de la salud (anorexia y bulimia), participación política, abuso sexual, actividades de esparcimiento y estilos de vida activos.

En el **Fiesta de gala de cristal del deporte** de la Organización Federal de Deportes<sup>9</sup> en la que se rinde tributo a distintas personalidades del mundo de los deportes, en 2003 se otorgó por primera vez el premio “Mujer del Año por el Deporte” a una personalidad que había promovido una mayor participación de niñas y mujeres en los deportes.

**Incorporación de una perspectiva de género – más oportunidades para la mujer en los deportes**, una conferencia que se celebró en 2001, constituyó el punto de partida de la incorporación de una perspectiva de género en los deportes organizados en los clubes.

**“mujer.deportes.cultura: transitemos nuevas sendas”** una conferencia celebrada en 2003, tuvo por objeto alentar a las niñas y las mujeres a participar en los deportes.

## Artículo 14

### Artículo 14, párrafo 2, inciso a)

Cuando se elaboró el Programa de Austria para el desarrollo de las zonas rurales, se prestó atención al papel de la mujer en estas esferas, y se formuló un concepto sobre igualdad de oportunidades.

El programa de la UE Iniciativa Comunitaria relativa al desarrollo rural, LEADER+ Austria, también centra la atención en los principales aspectos de la incorporación de una perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer. Las diferentes “Regiones LEADER+” tuvieron que elaborar sus propios planes de desarrollo, en los que un requisito indispensable fue la observancia de los principios de la incorporación de una perspectiva de género. La observancia de dichos principios fue no sólo verificada durante los procedimientos de selección de las “Regiones LEADER+”, sino que es supervisada permanentemente en el curso de las auditorías financieras.

<sup>9</sup> <http://wswin.nextra.at/chrha2892/main.asp?kat1=40&kat2=145&kat3=129&vid=1>.

Cada dos años, se incluye un capítulo titulado “La mujer en la agricultura” que contiene datos concretos sobre ese tema, en el Informe sobre el estado de la agricultura (Informe Verde), sujeto a aprobación parlamentaria.

#### *Actividades especiales en las provincias*

En 2000 se elaboró en el valle de Großes Walser (**Vorarlberg**) un plan para el adelanto de la mujer, con vistas a eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales. Desde 1999 se han establecido redes de mujeres en las distintas regiones, coordinadas por una red supranacional de voceras de las distintas regiones.

Junto a los organismos regionales, las mujeres formulan estrategias para resolver los problemas que las afectan concretamente.

“Día internacional de la campesina”: El Departamento de la Mujer de **Baja Austria** participa en la campaña de información de las Naciones Unidas. Todos los años se celebra una reunión a la que asisten invitados internacionales en conmemoración del Día internacional de la campesina; el sitio en la Web [www.landfrauen.at](http://www.landfrauen.at) es una red de contacto entre las iniciativas de mujeres de Baja Austria y la comunidad internacional de mujeres de zonas rurales que permite un intercambio virtual de información.

El proyecto “Cooperación transfronteriza que tiene en cuenta el género” se propone mejorar las condiciones en que vive y trabaja la población de las regiones fronterizas de Baja Austria, con especial referencia a la mujer. El proyecto también tiene por objeto integrar a la mujer más firmemente en los órganos regionales de adopción de decisiones y en la incorporación de una perspectiva de género en un contexto regional y transfronterizo.

El gobierno de la provincia de **Alta Austria** en cooperación con asociaciones de mujeres, llevó a cabo una serie de estudios sobre la situación de la mujer en las zonas rurales y puso en marcha distintos programas de capacitación y perfeccionamiento.

La Provincia del **Tirol** prestó apoyo para la organización y realización de varios cursos y seminarios, por ejemplo un curso para políticos en el Tirol Oriental, y otro sobre cooperación transfronteriza entre Ausßerfern y Bavaria, y fomentó una serie de estudios (véase el anexo 1).

La Provincia de **Salzburgo** promovió la causa de la mujer en las zonas rurales mediante el establecimiento de oficinas de administradoras de proyecto sobre la igualdad de oportunidades en los distritos de Pinzgau y Lungau, y mediante su participación en varios proyectos de la UE.

#### **Artículo 14, párrafo 2, inciso c)**

Para más información sobre la prestación por cuidado del hijo véase el artículo 13.

#### **Artículo 14, párrafo 2, inciso d)**

Actualmente se está llevando a cabo un estudio sobre la **situación de la educación** de la mujer en las zonas rurales que fue encomendado por el Ministerio Federal de Agricultura, Silvicultura, Medio Ambiente y Recursos Hídricos. En 2000 se publicó un folleto en alemán e inglés para mujeres agricultoras y esposas de agricultores. Se financió o cofinanció una serie de **proyectos de investigación** que tratan del papel de la mujer en las zonas rurales. Dichos proyectos se centraron en temas como

la formulación y la ejecución de programas innovadores de educación permanente para la mujer en puestos directivos en empresas agrícolas y hortícolas, como un aporte a la europeización de la educación (el objetivo es apoyar a las mujeres que ocupan cargos directivos o ejecutivos); actividades de educación y capacitación para la mujer de las zonas rurales (encuesta sobre la disponibilidad de capacitación y la participación de la mujer); opciones para humanizar el trabajo de la mujer en los bosques (el objetivo es determinar las presiones que soportan las mujeres en el trabajo en los bosques con miras a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres que realizan ese tipo de tareas y permitirles conciliar el trabajo y las obligaciones familiares).

Asimismo, se llevaron a cabo distintos **programas de educación permanente y perfeccionamiento**, por ejemplo un “Seminario para mujeres agricultoras y esposas de agricultores”, “La escuela en la granja”; cursos de computación; “La granja como empresa de familia – juntos podemos lograr más”. Las provincias llevan a cabo programas de capacitación educacional en colaboración con el Instituto Rural de Educación Permanente. Las agricultoras y las esposas de agricultores tienen acceso a todos los programas de capacitación que las facultan para emprender nuevas actividades independientes que, cabe esperar, tendrán un efecto positivo sobre los ingresos de la familia rural. La educación se considera la clave del éxito.

**Ofertas de capacitación en tecnología de la información para mujeres de zonas rurales:** De conformidad con la campaña de educación permanente en materia de tecnología de la información emprendida por el Ministerio Federal de Educación, Ciencia y Cultura, se fomentan los programas y cursos de capacitación para mujeres de zonas rurales con miras a dar a la mujer de las regiones periféricas acceso más fácil a la capacitación básica y avanzada en esta esfera. Mediante la reducción de los obstáculos al acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones se crean condiciones propicias para el aprendizaje orientadas concretamente a las necesidades de la mujer. En consonancia con el concepto de educación permanente, se imparte capacitación en competencias básicas y formación sólida en materia de tecnología de la información, lo cual mejora significativamente las posibilidades de la mujer en el mercado de trabajo.

#### **Artículo 14, párrafo 2, inciso e)**

El Programa para el Desarrollo Rural de Austria (en particular por conducto de las iniciativas destinadas a ordenar y desarrollar las zonas rurales) y el programa LEADER+ fomentan la formación de grupos de autoayuda y el establecimiento de redes. En el marco de la red LEADER+, se estableció un grupo de trabajo sobre la incorporación de una perspectiva de género, encabezado por una experta en la materia en calidad de directora de proyecto, y se apoya intensamente la creación de empleos innovadores. Asimismo, el centro de servicios de la red LEADER+ ofrece orientación gratuita sobre la incorporación de una perspectiva de género a las personas interesadas, además de asesoramiento general sobre la elaboración de pautas para la elaboración de proyectos que tengan en cuenta el género.

**Artículo 14, párrafo 2, inciso g)**

Actualmente, en Austria un 41% de todos los establecimientos agrícolas (personas físicas) son administrados por mujeres. Este porcentaje elevado de granjas administradas por mujeres puede explicarse en parte en virtud del hecho de que los subsidios para inversiones son otorgados exclusivamente a agricultores a jornada completa. En consecuencia, cada vez más mujeres se desempeñan como administradoras de establecimientos agrícolas, lo cual en realidad responde a la división real del trabajo en las granjas. Así pues, por un lado el trabajo de la mujer en las explotaciones agrícolas adquiere mayor notoriedad, y por el otro este cargo administrativo da a las mujeres agricultoras una condición jurídica más importante.

Las estadísticas demuestran que la abrumadora mayoría de los establecimientos agrícolas pequeños son administrados por mujeres. En las explotaciones agrícolas de hasta 20 hectáreas, la proporción de mujeres administradoras asciende al 40%, en tanto que en el caso de aquéllas de más de 100 hectáreas, sólo el 16% son administradas por mujeres. El 37% de los establecimientos alpinos en las laderas de montañas y de agricultura orgánica son administrados por mujeres. Del total de subsidios para inversiones, aproximadamente una tercera parte fue otorgado a establecimientos agrícolas administrados por mujeres. Las mujeres recibieron aproximadamente el 19% de las bonificaciones concedidas a jóvenes agricultores por el establecimiento de una granja (las llamadas bonificaciones iniciales). En los cursos de formación profesional, el 40% de los participantes son mujeres que administran granjas, la categoría de participantes con mayor representación. Esto demuestra que las actividades de capacitación dirigidas a mujeres son bien recibidas. Los programas de capacitación para el adelanto de la mujer representan oportunidades para el desarrollo de la mujer en las zonas rurales. Las iniciativas de diversificación que dieron lugar a actividades multifuncionales en establecimientos agrícolas fueron emprendidas principalmente por mujeres (véase el anexo 2).

En la medida de lo posible, se reúnen datos desglosados por género en los registros de subsidios para proyectos concretos (supervisión). En principio, los beneficiarios de subsidios deben cumplir con las disposiciones de la Ley sobre igualdad de trato. El no cumplimiento trae aparejada la suspensión de los subsidios. El efecto de los distintos proyectos sobre la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer es evaluado en cada proyecto concreto, en particular en virtud de la Iniciativa comunitaria LEADER+. Una evaluación negativa se traduce en la suspensión de los subsidios.

**Artículo 14, párrafo 2, inciso h)**

**El Proyecto de autobuses de la comunidad de Pötsching:** En este proyecto se analizó el flujo de tránsito y se emprendieron medidas prácticas sobre la base de las conclusiones del análisis. Quedó demostrado que, gracias a medidas concretas (hacer el sistema de transporte de pasajeros de corta distancia más atractivo ajustándolo a las necesidades de las principales categorías de usuarios) no sólo se incrementó la tasa de utilización del sistema de transporte de corta distancia (y de este modo se alcanzó uno de los principales objetivos de la política de tránsito) sino que además se mejoró la calidad de la movilidad de las mujeres, lo cual les permite conciliar mejor el trabajo y las obligaciones familiares. Este proyecto experimental recibió el Premio al Medio Ambiente de Austria.

**Establecimiento de un Consejo asesor de expertas en transporte público:**

La función de este Consejo es dar mayor prominencia a las necesidades de la mujer en las políticas de transporte e incorporar ideas y propuestas prácticas de mujeres en todos los proyectos pertinentes al transporte. Tiene por objeto familiarizar al público en general con la necesidad de abordar las cuestiones relativas a la mujer en las distintas esferas de política, un requisito indispensable para la auténtica igualdad sociopolítica del hombre y la mujer.

**Artículo 15**

Véase la Recomendación 227.

**Artículo 16**

En 1999, la Oficina de Asuntos de la Mujer e Igualdad de **Salzburgo** estableció un centro de asesoramiento jurídico para la mujer, que ofrece sus servicios gratuitamente y atiende las necesidades de todos los distritos. Un equipo de cuatro asesores jurídicos brinda servicios de asesoramiento uno o dos días por mes en Salzburgo. Además, se estableció una línea telefónica de emergencia por conducto de la cual una experta jurídica brinda asesoramiento dos horas por semana. Por otra parte, en colaboración con la Universidad de Salzburgo se organiza un foro de debate anual titulado “Foro sobre la mujer y la ley”, que se ocupa de las enmiendas recientes del derecho de familia y matrimonial. Se distribuyen entre la población publicaciones de lectura fácil sobre estos temas.

Remítase a los informes anteriores de la República de Austria al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. En relación con la opción de la custodia y tenencia compartida de los hijos tras el divorcio, véase el artículo 5, inciso b).

## **Anexo 1**

### **Proyectos, programas, estudios y publicaciones**

*Nota:* El anexo 1 se pondrá a disposición de los miembros del Comité en el idioma en que fue recibido.

## Anexo 2

### Estadísticas

#### Representación política de mujeres y hombres: Gobierno Federal, Parlamento, gobiernos y parlamentos provinciales, diciembre de 2003

<b>Gobierno Federal</b>			<b>Parlamento</b>										
			<i>SPÖ</i> <sup>1</sup>	%	<i>ÖVP</i> <sup>2</sup>	%	<i>FPÖ</i> <sup>3</sup>	%	<i>Partido Verde</i>	%	<i>Total</i>	%	
Hombres	14	77,78%	Hombres	24	34,78	23	29,11	5	27,78	10	58,82	62	33,88
Mujeres	4	22,22%	Mujeres	45	65,22	56	70,89	13	72,22	7	41,18	121	66,12
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>	<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100,00</b>	<b>79</b>	<b>100,00</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>	<b>17</b>	<b>100,00</b>	<b>183</b>	<b>100,00</b>

<b>Gobiernos provinciales</b>			<b>Parlamentos provinciales</b>										
			<b>Burgenland</b>										
<b>Burgenland</b>			<i>SPÖ</i>	%	<i>ÖVP</i>	%	<i>FPÖ</i>	%	<i>Partido Verde</i>	%	<i>Total</i>	%	
Hombres	1	14,29%	Hombres	3	17,65	2	15,38	1	25,00	1	50,00	7	19,44
Mujeres	6	85,71%	Mujeres	14	82,35	11	84,62	3	75,00	1	50,00	29	80,56
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100,00%</b>	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100,00</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>	<b>4</b>	<b>100,00</b>	<b>2</b>	<b>100,00</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

<b>Carinthia</b>			<b>Carinthia</b>								
			<i>SPÖ</i>	%	<i>ÖVP</i>	%	<i>FPÖ</i>	%	<i>Total</i>	%	
Hombres	1	14,29%	Hombres	3	25,00	0	0,00	3	18,75	6	16,67
Mujeres	6	85,71%	Mujeres	9	75,00	8	100,00	13	81,25	30	83,33
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100,00%</b>	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100,00</b>	<b>8</b>	<b>100,00</b>	<b>16</b>	<b>100,00</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

<b>Baja Austria</b>			<b>Baja Austria</b>										
			<i>SPÖ</i>	%	<i>ÖVP</i>	%	<i>FPÖ</i>	%	<i>Partido Verde</i>	%	<i>Total</i>	%	
Hombres	4	44,44%	Hombres	3	15,79	5	16,13	0	0,00	2	50,00	10	17,86
Mujeres	5	55,56%	Mujeres	16	84,21	26	83,87	2	100,00	2	50,00	46	82,14
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,00%</b>	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,00</b>	<b>31</b>	<b>100,00</b>	<b>2</b>	<b>100,00</b>	<b>4</b>	<b>100,00</b>	<b>56</b>	<b>100,00</b>

<b>Alta Austria</b>		
Hombres	1	11,11%
Mujeres	8	88,89%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,00%</b>

**Alta Austria**

	<i>SPÖ</i>	%	<i>ÖVP</i>	%	<i>FPÖ</i>	%	<i>Partido Verde</i>	%	<i>Total</i>	%
Hombres	10	45,45	7	28,00	1	25,00	3	60,00	21	37,50
Mujeres	12	54,55	18	72,00	3	75,00	2	40,00	35	62,50
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>	<b>25</b>	<b>100,00</b>	<b>4</b>	<b>100,00</b>	<b>5</b>	<b>100,00</b>	<b>56</b>	<b>100,00</b>

<b>Salzburgo</b>		
Hombres	2	28,57%
Mujeres	5	71,43%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100,00%</b>

**Salzburgo**

	<i>SPÖ</i>	%	<i>ÖVP</i>	%	<i>FPÖ</i>	%	<i>Partido Verde</i>	%	<i>Independientes</i>	<i>Total</i>	%
Hombres	5	45,45	5	35,71	1	14,29	1	50,00	1	13	36,11
Mujeres	6	54,55	9	64,29	6	85,71	1	50,00	1	23	63,89
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100,00</b>	<b>14</b>	<b>100,00</b>	<b>7</b>	<b>100,00</b>	<b>2</b>	<b>100,00</b>	<b>2</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

<b>Styria</b>		
Hombres	2	22,22%
Mujeres	7	77,78%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,00%</b>

**Styria**

	<i>SPÖ</i>	%	<i>ÖVP</i>	%	<i>FPÖ</i>	%	<i>Partido Verde</i>	%	<i>Total</i>	%
Hombres	8	42,11	3	11,11	3	42,86	2	66,67	16	28,57
Mujeres	11	57,89	24	88,89	4	57,14	1	33,33	40	71,43
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,00</b>	<b>27</b>	<b>100,00</b>	<b>7</b>	<b>100,00</b>	<b>3</b>	<b>100,00</b>	<b>56</b>	<b>100,00</b>

<b>El Tiro</b>		
Hombres	3	37,50%
Mujeres	5	62,50%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100,00%</b>

**El Tiro**

	<i>SPÖ</i>	%	<i>ÖVP</i>	%	<i>FPÖ</i>	%	<i>Partido Verde</i>	%	<i>Total</i>	%
Hombres	2	22,22	6	30,00	0	0,00	3	60,00	11	30,56
Mujeres	7	77,78	14	70,00	2	100,00	2	40,00	25	69,44
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100,00</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>	<b>2</b>	<b>100,00</b>	<b>5</b>	<b>100,00</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

<b>Vorarlberg</b>		
Hombres	1	14,29%
Mujeres	6	85,71%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100,00%</b>

**Vorarlberg**

	<i>SPÖ</i>	%	<i>ÖVP</i>	%	<i>FPÖ</i>	%	<i>Partido Verde</i>	%	<i>Total</i>	%
Hombres	3	60,00	6	33,33	2	18,18	1	50,00	12	33,33
Mujeres	2	40,00	12	66,67	9	81,82	1	50,00	24	66,67
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100,00</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>	<b>11</b>	<b>100,00</b>	<b>2</b>	<b>100,00</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

<b>Viena</b>			<b>Viena</b>										
			<i>SPÖ</i>	%	<i>ÖVP</i>	%	<i>FPÖ</i>	%	<i>Partido Verde</i>	%	<i>Total</i>	%	
Hombres	7	46,67%	Hombres	21	40,38	2	12,50	6	28,57	6	54,55	35	35,00
Mujeres	8	53,33%	Mujeres	31	59,62	14	87,50	15	71,43	5	45,45	65	65,00
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,00%</b>	<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,00</b>	<b>16</b>	<b>100,00</b>	<b>21</b>	<b>100,00</b>	<b>11</b>	<b>100,00</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>

*Fuente:* Sitio en la Web del Parlamento de Austria, gobiernos provinciales, www.austria.gv.at.

*Nota:* Datos al 3 de diciembre de 2003.

<sup>1</sup> Partido Socialista.

<sup>2</sup> Partido Popular.

<sup>3</sup> Partido de la Liberal.

**Plantilla docente en escuelas  
Por tipo de escuela, año lectivo 2001/2002 y 2002/2003<sup>1</sup>**

Tipo de escuela	1999/2000			2000/2001		
	Total de Austria			Total de Austria		
	Total	No. de mujeres	% de mujeres	Total	No. de mujeres	% de mujeres
Escuelas primarias	33 903	29 401	86,7	33 853	29 591	87,4
Escuelas secundarias generales	34 244	22 315	65,2	33 985	22 377	65,8
Escuelas especiales	5 776	4 873	84,4	5 902	4 990	84,5
Año previo a la formación profesional	1 934	927	47,9	2 008	959	47,8
Total de escuelas de enseñanza obligatoria	76 322	57 821	75,8	75 748	57 917	76,5
Total de escuelas secundarias generales de nivel superior	19 874	11 539	57,8	19 815	11 568	58,4
<b>Total de escuelas generales</b>	<b>96 296</b>	<b>69 360</b>	<b>72,0</b>	<b>95 563</b>	<b>69 485</b>	<b>72,7</b>
Total de institutos de aprendizaje de una profesión	4 580	1 264	27,6	4 602	1 281	27,8
Técnicos y de artes y oficios				6 525	1 214	18,6
Turismo	7 529	1 694	22,5	1 115	563	50,5
Negocios	5 558	3 305	59,5	5 495	3 329	60,6
Economía doméstica y comercio <sup>2</sup>	4 658	3 752	80,5	4 648	3 740	80,5
Asistencia social	80	70	87,5	55	48	87,3
Agricultura y silvicultura	2 472	1 241	50,2	2 313	1 190	51,4
Total de institutos profesionales de niveles medio y superior	20 297	10 062	49,6	20 151	10 084	50,0
Institutos de asistencia social	246	130	52,8	233	125	53,6
<b>Total de escuelas profesionales</b>	<b>25 123</b>	<b>11 456</b>	<b>45,6</b>	<b>24 986</b>	<b>11 490</b>	<b>46,0</b>
Total de institutos superiores de formación docente	1 415	1 107	78,2	1 421	1 114	78,4
Total de institutos terciarios de educación	2 639	1 115	42,3	2 651	1 164	43,9
<b>Total de formación docente</b>	<b>4 054</b>	<b>2 222</b>	<b>54,8</b>	<b>4 072</b>	<b>2 278</b>	<b>55,9</b>
<b>Total de todas las escuelas</b>	<b>125 473</b>	<b>85 038</b>	<b>66,2</b>	<b>124 621</b>	<b>83 253</b>	<b>66,8</b>

Fuente: Estadísticas Austria.

<sup>1</sup> Incluidos los maestros con licencia de maternidad y de perfeccionamiento docente, y a jornada parcial; y excluido el personal docente de escuelas de enfermería, escuelas especializadas de medicina, escuelas de capacitación de personal paramédico superior, escuelas de formación de profesores de educación física e instructores de deporte y otras escuelas que tienen estatuto propio.

<sup>2</sup> Incluidas las escuelas de corte y confección y de artes industriales.

Tipo de escuela	2001/2002			2002/2003		
	Total de Austria			Total de Austria		
	Total	No. de mujeres	% de mujeres	Total	No. de mujeres	% de mujeres
Escuelas primarias	33 814	29 612	87,6	33 590	29 581	88,1
Escuelas secundarias generales	33 873	22 534	66,5	33 562	22 574	67,3
Escuelas especiales	5 678	4 789	84,3	5 794	4 927	85,0
Año previo a la formación profesional	1 970	951	48,3	2 011	995	49,5
Total de escuelas de enseñanza obligatoria	75 335	57 886	76,8	74 957	58 077	77,5
Total de escuelas secundarias generales de nivel superior	19 668	11 524	58,6	19 690	11 642	59,1
<b>Total de escuelas generales</b>	<b>95 003</b>	<b>69 410</b>	<b>73,1</b>	<b>94 647</b>	<b>69 719</b>	<b>73,7</b>
Total de institutos de aprendizaje de una profesión	4 664	1 372	29,4	4 664	1 372	29,4
Técnicos y de artes y oficios	6 6747	1 283	19,0	6 861	1 238	18,0
Turismo	984	474	48,2	1 078	542	50,3
Negocios	5 527	3 372	61,0	5 616	3 450	61,4
Economía doméstica y comercio <sup>2</sup>	4 722	3 768	79,8	4 806	3 834	79,8
Asistencia social	72	65	90,3	143	123	86,0
Agricultura y silvicultura	2 229	1 154	51,8	2 229	1 154	51,8
Total de institutos profesionales de niveles medio y superior	20 281	10 116	49,9	20 733	10 341	49,9
Institutos de asistencia social	205	105	51,2	167	83	49,7
<b>Total de escuelas profesionales</b>	<b>25 150</b>	<b>11 593</b>	<b>46,1</b>	<b>25 564</b>	<b>11 796</b>	<b>46,1</b>
Total de institutos superiores de formación docente	1 443	1 135	78,7	4 147	2 345	56,5
Total de institutos terciarios de educación	2 674	1 171	43,8	1 444	1 138	78,8
<b>Total de formación docente</b>	<b>4 117</b>	<b>2 306</b>	<b>56,0</b>	<b>2 703</b>	<b>1 207</b>	<b>44,7</b>
<b>Total de todas las escuelas</b>	<b>124 270</b>	<b>83 309</b>	<b>67,0</b>	<b>124 358</b>	<b>83 860</b>	<b>67,4</b>

Fuente: Estadísticas Austria.

<sup>1</sup> Incluidos los maestros con licencia de maternidad y de perfeccionamiento docente, y a jornada parcial; y excluido el personal docente de escuelas de enfermería, escuelas especializadas de medicina, escuelas de capacitación de personal paramédico superior, escuelas de formación de profesores de educación física e instructores de deporte y otras escuelas que tienen estatuto propio.

<sup>2</sup> Incluidas las escuelas de corte y confección y de artes industriales.

## Graduados de escuelas secundarias de nivel superior

### Graduados<sup>1</sup> austríacos y extranjeros de escuelas secundarias de nivel superior por tipo de escuela y género, graduados en 1990 y entre 1999 y 2003

Tipo de escuela		Año de graduación											
		1990		1999		2000		2001		2002		2003	
		Total	% de mujeres	Total	% de mujeres	Total	% de mujeres	Total	% de mujeres	Total	% de mujeres	Total	% de mujeres
Escuelas superiores de enseñanza general (escuelas secundarias) <sup>2</sup> (grados 5° a 12°)	Hombres	5 204		5 816		5 531		5 368		4 974		5 071	
	Mujeres	5 820		7 246		7 277		6 980		6 478		6 551	
	Total	11 024	52,8	13 062	55,5	12 808	56,8	12 348	56,5	11 452	56,6	11 622	56,4
Escuelas secundarias (grados 9° a 12°)	Hombres	1 730		1 725		1 617		1 573		1 493		1 551	
	Mujeres	2 357		3 221		3 182		2 944		2 825		2 779	
	Total	4 087	57,7	4 946	65,1	4 799	66,3	4 517	65,2	4 318	65,4	4 330	64,2
Escuelas superiores de enseñanza general (especiales) <sup>3</sup>	Hombres	234		227		202		183		175		158	
	Mujeres	128		253		239		207		236		208	
	Total	362	35,4	480	52,7	441	54,2	390	53,1	411	57,4	366	56,8
<b>Total de escuelas superiores de enseñanza general</b>	<b>Hombres</b>	<b>7 168</b>		<b>7 768</b>		<b>7 350</b>		<b>7 124</b>		<b>6 642</b>		<b>6 780</b>	
	<b>Mujeres</b>	<b>8 305</b>		<b>10 720</b>		<b>10 698</b>		<b>10 131</b>		<b>9 539</b>		<b>9 538</b>	
	<b>Total</b>	<b>15 473</b>	<b>53,7</b>	<b>18 488</b>	<b>58,0</b>	<b>18 048</b>	<b>59,3</b>	<b>17 255</b>	<b>58,7</b>	<b>16 181</b>	<b>59,0</b>	<b>16 318</b>	<b>58,5</b>
Institutos técnicos y profesionales <sup>4</sup> (técnicos y de artes y oficios)	Hombres	5 343		5 584		5 799		6 167		6 260		6 437	
	Mujeres	1 108		1 298		1 508		1 627		1 892		2 081	
	Total	6 451	17,2	6 882	18,9	7 307	20,6	7 794	20,9	8 152	23,2	8 518	24,4
Institutos técnicos y profesionales (negocios)	Hombres	2 191		2 190		2 500		2 638		2 437		2 402	
	Mujeres	3 849		3 539		4 077		4 103		4 041		4 232	
	Total	6 040	63,7	5 729	61,8	6 577	62,0	6 741	60,9	6 478	62,4	6 634	63,8
Institutos técnicos y profesionales (economía doméstica y comercio)	Hombres	12		122		161		197		190		212	
	Mujeres	2 390		3 032		3 395		3 599		3 659		3 938	
	Total	2 402	99,5	3 154	96,1	3 556	95,5	3 796	94,8	3 849	95,1	4 150	94,9
Institutos técnicos y profesionales (agricultura y silvicultura)	Hombres	360		394		396		354		357		(357) <sup>5</sup>	
	Mujeres	158		231		252		270		238		(238) <sup>5</sup>	
	Total	518	30,5	625	37,0	648	38,9	624	43,3	595	40,0	(595) <sup>5</sup>	40,0

Tipo de escuela		Año de graduación											
		1990		1999		2000		2001		2002		2003	
		Total	% de mujeres	Total	% de mujeres	Total	% de mujeres	Total	% de mujeres	Total	% de mujeres	Total	% de mujeres
<b>Total de institutos técnicos y profesionales<sup>6</sup></b>	<b>Hombres</b>	7 906		8 290		8 856		9 398		9 241		9 408	
	<b>Mujeres</b>	7 505		8 100		9 232		9 581		9 862		10 489	
	<b>Total</b>	15 411	48,7	16 390	49,4	18 088	51,0	18 979	50,5	19 103	51,6	19 897	52,7
<b>Total de institutos superiores de formación docente<sup>7</sup></b>	<b>Hombres</b>	19		38		40		47		53		44	
	<b>Mujeres</b>	841		1 625		1 541		1 539		1 575		1 551	
	<b>Total</b>	860	97,8	1 663	97,7	1 581	97,5	1 586	97,0	1 628	96,7	1 595	97,2
<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	15 093		16 096		16 246		16 569		16 936		16 232	
	<b>Mujeres</b>	16 779		20 445		21 471		21 251		20 976		21 578	
	<b>Total</b>	31 872	52,6	36 541	56,0	37 717	56,9	37 820	56,2	36 912	56,8	37 810	57,1

<sup>1</sup> Estudiantes austríacos y extranjeros que cursan el último año de escuelas secundarias de nivel superior que otorgan el certificado de terminación de estudios ("Matura"); no incluye cursos posteriores a la enseñanza secundaria; datos a octubre del año anterior.

<sup>2</sup> Hay tres tipos de escuela secundaria según la importancia de las distintas materias (*Gymnasien*, *Realgymnasien* y *Wirtschaftskundliche Realgymnasien*).

<sup>3</sup> Escuelas secundarias y secundarias de nivel superior para personas que trabajan.

<sup>4</sup> Incluidos los institutos de turismo y de corte y confección.

<sup>5</sup> No se dispone de datos actualizados sobre los graduados en 2003 debido a diferencias en los calendarios escolares entre las escuelas.

<sup>6</sup> Los institutos incluyen todos los programas especiales (para personas que trabajan, cursos de educación permanente).

<sup>7</sup> Institutos de capacitación en enfermería y asistencia social.

## Proporción de escuelas por tipo de escuela, y de alumnos o estudiantes por tipo de escuela

Año lectivo 2002/2003

<i>Tipo de escuela</i>	<i>Total de alumnos o estudiantes</i>	<i>Escuelas primarias</i>	<i>Escuelas secundarias generales</i>	<i>Escuelas especiales</i>	<i>Año previo a la formación profesional</i>	<i>Escuelas secundarias académicas</i>	<i>Institutos de aprendizaje de una profesión</i>	<i>Escuelas secundarias técnicas o profesionales de nivel inferior</i>	<i>Escuelas secundarias técnicas o profesionales de nivel superior</i>	<i>Academias técnicas o profesionales</i>	<i>Institutos medios de educación</i>	<i>Institutos superiores de formación docente</i>	<i>Academias de formación docente e institutos de educación</i>
Preescolar	7 222	7 148	–	74	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Proporción (%)	100,0	99,0	–	1,0	–	–	–	–	–	–	–	–	–
1° a 4° grados	378 401	373 919	–	4 482	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Proporción (%)	100,0	98,9	–	1,2	–	–	–	–	–	–	–	–	–
1° grado	93 298	92 489	–	809	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Proporción (%)	100,0	99,1	–	0,9	–	–	–	–	–	–	–	–	–
4° grado	97 536	96 059	–	1 477	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Proporción (%)	100,0	98,5	–	1,5	–	–	–	–	–	–	–	–	–
5° a 8° grados	389 106	73	268 058	7 524	–	112 984	–	467	–	–	–	–	–
Proporción (%)	100,0	0,0	68,9	1,9	–	29,0	–	0,1	–	–	–	–	–
5° grado	97 981	16	66 435	1 557	–	29 973	–	–	–	–	–	–	–
Proporción (%)	100,0	0,0	67,8	1,6	–	30,6	–	–	–	–	–	–	–
8° grado	96 933	23	67 562	2 191	–	26 690	–	467	–	–	–	–	–
Proporción (%)	100,0	0,0	69,7	2,3	–	27,5	–	0,5	–	–	–	–	–
9° grado en adelante	434 879	–	–	1 386	20 626	76 769	130 597	50 100	128 173	826	3 820	8 942	13 640
Proporción (%)	100,0	–	–	0,3	4,7	17,7	30,0	11,5	29,5	0,2	0,9	2,1	3,1
9° grado	97 002	–	–	1 386	20 626	22 143	–	20 555	30 532	–	–	1 760	–
Proporción (%)	100,0	–	–	1,4	21,3	22,8	–	21,2	31,5	–	–	1,8	–
10° grado	103 108	–	–	–	–	18 885	40 427	12 927	25 713	–	3 435	1 620	101
Proporción (%)	100,0	–	–	–	–	18,3	39,2	12,5	24,9	–	3,3	1,6	0,1
12° grado	82 022	–	–	–	–	16 945	38 528	2 128	22 786	48	–	1 482	105
Proporción (%)	100,0	–	–	–	–	20,7	47,0	2,6	27,8	0,1	–	1,8	0,1
<b>Total</b>	<b>1 209 608</b>	<b>381 140</b>	<b>268 058</b>	<b>13 466</b>	<b>20 626</b>	<b>189 753</b>	<b>130 597</b>	<b>50 567</b>	<b>128 173</b>	<b>826</b>	<b>3 820</b>	<b>8 942</b>	<b>13 640</b>
<b>Proporción (%)</b>	<b>100,0</b>	<b>31,5</b>	<b>22,2</b>	<b>1,1</b>	<b>1,7</b>	<b>15,7</b>	<b>10,8</b>	<b>4,2</b>	<b>10,6</b>	<b>0,1</b>	<b>0,3</b>	<b>0,7</b>	<b>1,1</b>

## Proporción de escuelas por tipo, y de alumnos o estudiantes varones por tipo de escuela

Año lectivo 2002/2003

<i>Tipo de escuela</i>	<i>Total de alumnos o estudiantes varones</i>	<i>Escuelas primarias</i>	<i>Escuelas secundarias generales</i>	<i>Escuelas especiales</i>	<i>Año previo a la formación profesional</i>	<i>Escuelas secundarias académicas</i>	<i>Institutos de aprendizaje de una profesión</i>	<i>Escuelas secundarias técnicas o profesionales de nivel inferior</i>	<i>Escuelas secundarias técnicas o profesionales de nivel superior</i>	<i>Academias técnicas o profesionales</i>	<i>Institutos medios de educación</i>	<i>Institutos superiores de formación docente</i>	<i>Academias de formación docente e institutos de educación</i>
Preescolar	4 498	4 445	-	53	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Proporción (%)	100,0	98,8	-	1,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1° a 4° grados	194 699	191 827	-	2 872	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Proporción (%)	100,0	98,5	-	1,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1° grado	48 079	47 589	-	490	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Proporción (%)	100,0	99,0	-	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4° grado	50 213	49 263	-	950	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Proporción (%)	100,0	98,1	-	1,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5° a 8° grados	200 442	35	140 852	4 830	-	54 336	-	389	-	-	-	-	-
Proporción (%)	100,0	0,0	70,3	2,4	-	27,1	-	0,2	-	-	-	-	-
5° grado	50 682	8	35 072	995	-	14 607	-	-	-	-	-	-	-
Proporción (%)	100,0	0,0	69,2	2,0	-	28,8	-	-	-	-	-	-	-
8° grado	49 814	10	35 227	1 429	-	12 759	-	389	-	-	-	-	-
Proporción (%)	100,0	0,0	70,7	2,9	-	25,6	-	0,8	-	-	-	-	-
9° grado en adelante	227 007	-	-	850	13 381	32 749	86 712	23 824	63 358	185	2 726	362	2 860
Proporción (%)	100,0	-	-	0,4	5,9	14,4	38,2	10,5	27,9	0,1	1,2	0,2	1,3
9° grado	47 811	-	-	850	13 381	9 701	-	8 620	15 194	-	-	65	-
Proporción (%)	100,0	-	-	1,8	28,0	20,3	-	18,0	31,8	-	-	0,1	-
10° grado	54 459	-	-	-	-	8 094	26 161	5 337	12 371	-	2 431	53	12
Proporción (%)	100,0	-	-	-	-	14,9	48,0	9,8	22,7	-	4,5	0,1	0,0
12° grado	44 920	-	-	-	-	7 075	24 572	1 715	11 496	11	-	43	8
Proporción (%)	100,0	-	-	-	-	15,8	54,7	3,8	25,6	0,0	-	0,1	0,0
<b>Total</b>	<b>626 646</b>	<b>196 307</b>	<b>140 852</b>	<b>8 605</b>	<b>13 381</b>	<b>87 085</b>	<b>86 712</b>	<b>24 213</b>	<b>63 358</b>	<b>185</b>	<b>2 726</b>	<b>362</b>	<b>2 860</b>
<b>Proporción (%)</b>	<b>100,0</b>	<b>31,3</b>	<b>22,5</b>	<b>1,4</b>	<b>2,1</b>	<b>13,9</b>	<b>13,8</b>	<b>3,9</b>	<b>10,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,4</b>	<b>0,1</b>	<b>0,5</b>

## Proporción de escuelas por tipo, y de alumnos o estudiantes mujeres por tipo de escuela

Año lectivo 2002/2003

<i>Tipo de escuela</i>	<i>Total de alumnos o estudiantes mujeres</i>	<i>Escuelas primarias</i>	<i>Escuelas secundarias generales</i>	<i>Escuelas especiales</i>	<i>Año previo a la formación profesional</i>	<i>Escuelas secundarias académicas</i>	<i>Institutos de aprendizaje de una profesión</i>	<i>Escuelas secundarias técnicas o profesionales de nivel inferior</i>	<i>Escuelas secundarias técnicas o profesionales de nivel superior</i>	<i>Academias técnicas o profesionales</i>	<i>Institutos medios de educación</i>	<i>Institutos superiores de formación docente</i>	<i>Academias de formación docente e institutos de educación</i>
Preescolar	2 724	2 703	–	21	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Proporción (%)	100,0	99,2	–	0,8	–	–	–	–	–	–	–	–	–
1° a 4° grados	183 702	182 092	–	1 610	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Proporción (%)	100,0	99,1	–	0,9	–	–	–	–	–	–	–	–	–
1° grado	45 219	44 900	–	319	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Proporción (%)	100,0	99,3	–	0,7	–	–	–	–	–	–	–	–	–
4° grado	47 323	46 796	–	527	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Proporción (%)	100,0	98,9	–	1,1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
5° a 8° grados	188,664	38	127 206	2 694	–	58 648	–	78	–	–	–	–	–
Proporción (%)	100,0	0,0	67,4	1,4	–	31,1	–	0,0	–	–	–	–	–
5° grado	47 299	8	31 363	562	–	15 366	–	–	–	–	–	–	–
Proporción (%)	100,0	0,0	66,3	1,2	–	32,5	–	–	–	–	–	–	–
8° grado	47 119	13	32 335	762	–	13 931	–	78	–	–	–	–	–
Proporción (%)	100,0	0,0	68,6	1,6	–	29,6	–	0,2	–	–	–	–	–
9° grado en adelante	207 872	–	–	536	7 245	44 020	43 885	26 276	64 815	641	1 094	8 580	10 780
Proporción (%)	100,0	–	–	0,3	3,5	21,2	21,1	12,6	31,2	0,3	0,5	4,1	5,2
9° grado	49 191	–	–	536	7 245	12 442	–	11 935	15 338	–	–	1 695	–
Proporción (%)	100,0	–	–	1,1	14,7	25,3	–	24,3	31,2	–	–	3,4	–
10° grado	48 649	–	–	–	–	10 791	14 266	7 590	13 342	–	1 004	1 567	89
Proporción (%)	100,0	–	–	–	–	22,2	29,3	15,6	27,4	–	2,1	3,2	0,2
12° grado	37 102	–	–	–	–	9 870	13 956	413	11 290	37	–	1 439	97
Proporción (%)	100,0	–	–	–	–	26,6	37,6	1,1	30,4	0,1	–	3,9	0,3
<b>Total</b>	<b>582 962</b>	<b>184 833</b>	<b>127 206</b>	<b>4 861</b>	<b>7 245</b>	<b>102 668</b>	<b>43 885</b>	<b>26 354</b>	<b>64 815</b>	<b>641</b>	<b>1 094</b>	<b>8 580</b>	<b>10 780</b>
<b>Proporción (%)</b>	<b>100,0</b>	<b>31,7</b>	<b>21,8</b>	<b>0,8</b>	<b>1,2</b>	<b>17,6</b>	<b>7,5</b>	<b>4,5</b>	<b>11,1</b>	<b>0,1</b>	<b>0,2</b>	<b>1,5</b>	<b>1,8</b>

**Alumnos que cursan el último año de institutos de aprendizaje de una profesión e institutos secundarios técnicos o profesionales de nivel inferior, por tipo de escuela y por género, años de graduación 1990, 2000 y 2003<sup>1</sup>**

Tipo de escuela		Año de graduación		
		1990	2000	2003
Institutos de aprendizaje de una profesión	Hombres	24 572	23 754	(23 496) <sup>2</sup>
	Mujeres	16 459	13 437	(13 961) <sup>2</sup>
	Total	41 031	37 191	(37 457) <sup>2</sup>
Institutos secundarios técnicos o profesionales de nivel inferior	Hombres	7 158	5 228	5 769
	Mujeres	10 893	8 137	8 583
	Total	18 051	13 365	14 352
Técnicos y de artes y oficios	Hombres	4 742	3 287	3 123
	Mujeres	1 641	1 048	869
	Total	6 383	4 335	3 992
Negocios	Hombres	1 055	1 294	1 310
	Mujeres	2 952	2 434	2 322
	Total	4 007	3 728	3 632
Economía doméstica y comercio	Hombres	203	278	349
	Mujeres	5 552	3 929	3 149
	Total	5 755	4 207	3 498
Asistencia social	Hombres	111	23	21
	Mujeres	598	240	449
	Total	709	263	470
Agricultura y silvicultura	Hombres	1 047	290	(966) <sup>2</sup>
	Mujeres	150	512	(1 794) <sup>2</sup>
	Total	1 197	802	(2 760) <sup>2</sup>
<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>31 730</b>	<b>28 982</b>	<b>29 265</b>
	<b>Mujeres</b>	<b>27 352</b>	<b>21 574</b>	<b>22 544</b>
	<b>Total</b>	<b>59 082</b>	<b>50 556</b>	<b>51 809</b>

<sup>1</sup> Datos a octubre del año anterior.

<sup>2</sup> Los datos corresponden al año lectivo 2001/2002 ya que no se dispone de datos actualizados para el año lectivo 2002/2003 debido a diferencias en los calendarios escolares entre las escuelas.

**Matriculación en los niveles de educación primario, secundario y terciario no universitario (escuelas, cursos, alumnos) por tipo de escuela, años lectivos 1999/2000 a 2002/2003<sup>1</sup>**

Tipo de escuela	1999/2000					2000/2001				
	Total de Austria					Total de Austria				
	Escuelas	Cursos	Alumnos			Escuelas	Cursos	Alumnos		
			Total	No. de mujeres	% de mujeres			Total	No. de mujeres	% de mujeres
Escuelas primarias	3 364	19 844	393 460	190 280	48,4	3 384	19 820	393 586	190 517	48,4
Escuelas secundarias generales	1 180	11 451	261 875	125 064	47,8	1 183	11 529	263 546	125 425	47,6
Escuelas especiales	296	2 035	14 521	5 465	37,6	402	1 984	13 602	4 961	36,5
Año previo a la formación profesional	171	903	20 050	6 798	33,9	313	885	19 594	6 692	34,2
Total de escolaridad obligatoria <sup>2</sup>	5 067	34 558	695 515	330 333	47,5	5 003	34 218	690 328	327 595	47,5
Total de escuelas secundarias generales de nivel superior <sup>2</sup>	326	7 496	185 091	100 312	54,2	325	7 535	184 713	100 051	54,2
<b>Total de escuelas generales<sup>2</sup></b>	<b>5 393</b>	<b>42 054</b>	<b>880 606</b>	<b>430 645</b>	<b>48,9</b>	<b>5 328</b>	<b>41 753</b>	<b>875 041</b>	<b>427 646</b>	<b>48,9</b>
Institutos de aprendizaje de una profesión	182	5 625	132 942	44 728	33,6	182	5 627	132 942	44 728	33,6
Técnicos y de artes y oficios	163	773	15 679	3 795	24,2	135	709	14 948	3 229	21,6
Negocios	121	588	13 652	8 329	61,0	112	533	12 470	7 915	63,5
Economía doméstica y comercio	152	452	10 267	9 656	94,0	98	422	9 711	9 023	92,9
Asistencia social	172	550	14 661	12 338	84,2	14	63	1 461	1 364	93,4
Agricultura y silvicultura	106	434	10 200	4 900	48,0	106	439	10 200	4 900	48,0
Total de institutos técnicos o profesionales de nivel medio <sup>2</sup>	714	2 797	64 459	39 018	60,5	447	2 166	48 790	26 431	54,2
Técnicos y de artes y oficios	134	2 210	54 322	12 432	22,9	100	2 265	55 902	13 159	23,5
Negocios	122	1 654	41 048	25 191	61,4	108	1 662	41 489	25 741	62,0
Economía doméstica y comercio	72	868	22 463	21 244	94,6	73	912	22 939	21 611	94,2
Agricultura y silvicultura	13	122	3 375	1 350	40,0	13	124	3 375	1 350	40,0
Total de institutos técnicos o profesionales de nivel superior <sup>2</sup>	341	4 854	121 208	60 217	49,7	281	4 963	123 705	61 861	50,0
Institutos de asistencia social	69	152	3 935	3 269	83,1	9	38	1 394	1 104	79,2
<b>Total de institutos técnicos o profesiones<sup>2</sup></b>	<b>1 306</b>	<b>13 428</b>	<b>322 544</b>	<b>147 232</b>	<b>45,6</b>	<b>679</b>	<b>12 794</b>	<b>306 831</b>	<b>134 124</b>	<b>43,7</b>

<i>Tipo de escuela</i>	<i>1999/2000</i>					<i>2000/2001</i>				
	<i>Total de Austria</i>					<i>Total de Austria</i>				
	<i>Escuelas</i>	<i>Cursos</i>	<i>Alumnos</i>			<i>Escuelas</i>	<i>Cursos</i>	<i>Alumnos</i>		
			<i>Total</i>	<i>No. de mujeres</i>	<i>% de mujeres</i>			<i>Total</i>	<i>No. de mujeres</i>	<i>% de mujeres</i>
Total de institutos medios de educación	4		3 751	1 018	27,1	4	167	3 669	1 021	27,8
Total de institutos superiores de formación docente	44	348	9 288	8 898	95,8	35	348	9 071	8 702	95,9
Total de colegios terciarios de educación	33	–	12 304	9 803	79,7	28	330	13 206	10 387	78,7
Total de formación docente <sup>2</sup>	81	348	25 343	19 719	77,8	67	845	25 946	20 110	77,5
<b>Total de todas las escuelas<sup>2</sup></b>	<b>6 780</b>	<b>55 830</b>	<b>1 228 493</b>	<b>597 596</b>	<b>48,6</b>	<b>6 074</b>	<b>55 062</b>	<b>1 207 818</b>	<b>581 880</b>	<b>48,2</b>

<sup>1</sup> Datos a octubre de 2001. No incluye las escuelas en la esfera del cuidado de la salud ni las que tienen estatuto propio.

<sup>2</sup> Se computó una sola vez a las escuelas que brindan distintos tipos de enseñanza.

<i>Tipo de escuela</i>	<i>2001/2002</i>					<i>2002/2003</i>				
	<i>Total de Austria</i>					<i>Total de Austria</i>				
	<i>Escuelas</i>	<i>Cursos</i>	<i>Alumnos</i>			<i>Escuelas</i>	<i>Cursos</i>	<i>Alumnos</i>		
			<i>Total</i>	<i>No. de mujeres</i>	<i>% de mujeres</i>			<i>Total</i>	<i>No. de mujeres</i>	<i>% de mujeres</i>
Escuelas primarias	3 360	19 387	387 408	187 657	48,4	3 351	19 043	381 140	184 833	48,5
Escuelas secundarias generales	1 170	11 556	265 781	126 438	47,6	1 172	11 588	268 058	127 206	47,5
Escuelas especiales	402	1 904	13 337	4 842	36,3	389	1 925	13 466	4 861	36,1
Año previo a la formación profesional	302	881	19 750	6 831	34,6	290	905	20 626	7 245	35,1
Total de escolaridad obligatoria <sup>2</sup>	4 954	33 728	686 276	325 768	47,5	4 945	33 461	683 290	324 145	47,4
Total de escuelas secundarias generales de nivel superior <sup>2</sup>	325	7 675	186 347	100 869	54,1	327	7 800	189 753	102 668	54,1
<b>Total de escuelas generales<sup>2</sup></b>	<b>5 279</b>	<b>41 403</b>	<b>872 623</b>	<b>426 637</b>	<b>48,9</b>	<b>5 272</b>	<b>41 261</b>	<b>873 043</b>	<b>426 813</b>	<b>48,9</b>
Institutos de aprendizaje de una profesión	176	5 658	130 597	43 885	33,6	176	5 658	130 597	43 885	33,6
Técnicos y de artes y oficios	133	731	15 438	2 987	19,3	132	743	15 565	3 006	19,3
Negocios	111	522	12 765	7 889	61,8	109	531	13 136	8 052	61,3
Economía doméstica y comercio	98	414	9 373	8 593	91,7	95	404	9 503	8 538	89,8
Asistencia social	14	64	1 515	1 428	94,3	15	65	1 642	1 536	93,5
Agricultura y silvicultura	104	463	10 721	5 222	48,7	104	463	11 204	5 533	49,4
Total de institutos técnicos o profesionales de nivel medio <sup>2</sup>	444	2 179	49 410	25 829	52,3	439	2 206	51 050	26 665	52,2
Técnicos y de artes y oficios	101	2 324	57 178	13 835	24,2	106	2 377	57 674	13 817	24,0
Negocios	108	1 700	42 460	26 635	62,7	108	1 726	42 813	26 839	62,7
Economía doméstica y comercio	76	946	23 511	22 034	93,7	82	977	24 361	22 732	93,3
Agricultura y silvicultura	13	124	3 325	1 427	42,9	13	124	3 348	1 457	43,5
Total de institutos técnicos o profesionales de nivel superior <sup>2</sup>	284	5 096	126 495	63 920	50,5	295	5 204	128 196	64 845	50,6
Institutos de asistencia social	9	35	1 257	988	78,6	10	23	826	641	77,6
<b>Total de institutos técnicos o profesionales<sup>2</sup></b>	<b>676</b>	<b>12 970</b>	<b>309 775</b>	<b>135 828</b>	<b>43,8</b>	<b>674</b>	<b>13 091</b>	<b>310 163</b>	<b>135 695</b>	<b>43,7</b>

<i>Tipo de escuela</i>	<i>2001/2002</i>					<i>2002/2003</i>				
	<i>Total de Austria</i>					<i>Total de Austria</i>				
	<i>Escuelas</i>	<i>Cursos</i>	<i>Alumnos</i>			<i>Escuelas</i>	<i>Cursos</i>	<i>Alumnos</i>		
			<i>Total</i>	<i>No. de mujeres</i>	<i>% de mujeres</i>			<i>Total</i>	<i>No. de mujeres</i>	<i>% de mujeres</i>
Total de institutos medios de educación	4	182	4 069	1 161	28,5	4	153	3 820	1 094	28,6
Total de institutos superiores de formación docente	35	353	8 996	8 645	96,1	36	352	8 942	8 580	96,0
Total de colegios terciarios de educación	28	–	13 664	10 704	78,3	28	–	13 640	10 780	79,0
Total de formación docente <sup>2</sup>	67	535	26 729	20 510	76,7	68	865	26 402	20 454	77,5
<b>Total de todas las escuelas<sup>2</sup></b>	<b>6 022</b>	<b>54 908</b>	<b>1 209 127</b>	<b>582 975</b>	<b>48,2</b>	<b>6 014</b>	<b>54 857</b>	<b>1 210 114</b>	<b>583 303</b>	<b>48,2</b>

<sup>1</sup> Datos a octubre de 2001. No incluye las escuelas en la esfera del cuidado de la salud ni las que tienen estatuto propio.

<sup>2</sup> Se computó una sola vez a las escuelas que brindan distintos tipos de enseñanza.

**Personal docente universitario****Dotación equivalente a jornada completa en universidades y escuelas de arte y música<sup>1</sup>, 2000, 2001, 2002**

	2000			2001			2002			2002( Nueva base de datos)		
	Total	No. de mujeres	% de mujeres	Total	No. de mujeres	% de mujeres	Total	No. de mujeres	% de mujeres	Total	No. de mujeres	% de mujeres
<b>Universidades</b>												
Profesores titulares	1 627,0	100,0	6,1	1 640,0	113,0	6,9	1 610,5	109,0	6,8	1 600,1	127,5	8,0
Asistentes y asistentes temporarios	7 000,3	1 708,5	24,4	7 055,6	1 773,3	25,1	7 215,8	1 869,3	25,9	7 342,3	1 954,3	26,6
Funcionarios públicos académicos, personal docente federal y personal docente con contrato temporario	783,1	311,0	39,7	749,2	303,1	40,5	743,5	312,3	42,0	776,9	332,7	42,8
Total de personal académico (y artístico)	9 413,4	2 119,5	22,5	9 444,8	2 189,4	23,2	9 569,8	2 290,6	23,9	9 719,3	2 414,5	24,8
Total de personal administrativo	7 601,7	4 693,9	61,7	7 658,6	4 752,2	62,1	7 660,1	4 757,1	62,1	7 989,9	4 880,3	61,1
<b>Total de universidades</b>	<b>17 015,1</b>	<b>6 813,4</b>	<b>40,0</b>	<b>17 103,4</b>	<b>6 941,6</b>	<b>40,6</b>	<b>17 229,9</b>	<b>7 047,7</b>	<b>40,9</b>	<b>17 709,2</b>	<b>7 294,8</b>	<b>41,2</b>
<b>Escuelas de arte y música</b>												
Profesores titulares	360,0	71,0	19,7	437,6	96,9	22,2	445,1	103,9	23,3	472,6	113,9	24,1
Asistentes y asistentes temporarios	203,5	75,0	36,9	206,5	77,3	37,4	212,8	77,5	36,4	224,2	82,5	36,8
Funcionarios públicos académicos, personal docente federal y personal docente con contrato temporario	582,4	254,1	43,6	508,1	230,6	45,4	503,2	231,7	46,0	509,8	235,6	46,2
Total de personal académico (y artístico)	1 145,9	400,1	34,9	1 152,2	404,8	35,1	1 161,0	413,1	35,6	1 206,6	432,0	35,8
Total de personal administrativo	623,1	323,8	52,0	637,7	337,8	53,0	653,2	346,8	53,1	675,8	372,7	55,1
<b>Total de escuelas de arte y música</b>	<b>1 769,0</b>	<b>723,9</b>	<b>40,9</b>	<b>1 789,9</b>	<b>742,5</b>	<b>41,5</b>	<b>1 814,2</b>	<b>759,9</b>	<b>41,9</b>	<b>1 882,4</b>	<b>804,7</b>	<b>42,7</b>
<b>Total</b>	<b>18 784,1</b>	<b>7 537,3</b>	<b>40,1</b>	<b>18 893,3</b>	<b>7 684,1</b>	<b>40,7</b>	<b>19 044,1</b>	<b>7 807,6</b>	<b>41,0</b>	<b>19 591,6</b>	<b>8 099,5</b>	<b>41,3</b>

Fuente: Ministerio Federal de Educación, Ciencia y Cultura, Personal-Datei.

<sup>1</sup> Dotación en función de los puestos cubiertos al 1° de enero.

## Evolución del número de estudiantes de universidades, escuelas de arte y música, y Fachhochschul-Studiengänge (escuelas de formación profesional), semestre de invierno, de 1998 a 2002<sup>1</sup>

Semestre de invierno	Estudiantes en programas de grado					Nuevos matriculados				
	Austriacos y extranjeros		Mujeres		% de mujeres	Austriacos y extranjeros		Mujeres		% de mujeres
	Número total	Variación en % <sup>2</sup>	Número total	Variación en % <sup>2</sup>		Número total	Variación en % <sup>2</sup>	Número total	Variación en % <sup>2</sup>	
<b>Universidades</b>										
1999	220 831	2,8	110 618		50,1	28 755	7,8	16 612	10,0	57,8
2000	221 505	0,3	113 224	2,4	51,1	29 388	2,2	16 639	0,2	56,6
2001	176 811	-20,2	92 208	-18,6	52,2	25 300	-13,9	14 542	-12,6	57,5
2002	179 966	1,8	94 728	2,7	52,6	28 178	11,4	15 945	9,6	56,6
<b>Escuelas de arte y música</b>										
1999	7 746	6,2	4 346		56,1	901	8,0	501	3,3	55,6
2000	7 742	-0,1	4 395	1,1	56,8	876	-2,8	486	-3,0	55,5
2001	7 542	-2,6	4 347	-1,1	57,6	869	-0,8	522	7,4	60,1
2002	7 593	0,7	4 369	0,5	57,5	919	5,8	490	-6,1	53,3
<b>Fachhochschul-Studiengänge (escuelas de formación profesional)<sup>3</sup></b>										
1999	9 970	26,7	2 911		29,2	3 612	20,4	1 088	22,0	30,1
2000	11 743	17,8	3 612	24,1	30,8	4 217	16,7	1 316	21,0	31,2
2001	14 338	22,1	4 803	33,0	33,5	5 410	28,3	1 967	49,5	36,4
2002	17 409	21,4	6 392	33,1	36,7	6 488	19,9	2 576	31,0	39,7
<b>Total<sup>4</sup></b>										
1999	237 272	3,6	117 050		49,3	33 268	9,0	18 201	10,5	54,7
2000	239 691	1,0	120 375	2,8	50,2	34 481	3,6	18 441	1,3	53,5
2001	197 143	-17,8	100 340	-16,6	50,9	31 579	-8,4	17 031	-7,6	53,9
2002	203 774	3,4	104 677	4,3	51,4	35 585	12,7	19 011	11,6	53,4

Fuente: Fuente de datos sobre las Fachhochschul-Studiengänge: Estadísticas Austria.

<sup>1</sup> Semestre de invierno de 2002: datos provisionales. La disminución de aproximadamente un 20% del número de estudiantes en el semestre de invierno de 2001 obedece principalmente a la aplicación de derechos de matrícula a partir de ese semestre y refleja fundamentalmente la baja de estudiantes matriculados aunque inactivos.

<sup>2</sup> Las variaciones reflejan el porcentaje de variación respecto del año anterior.

<sup>3</sup> Incluye posibles duplicaciones.

<sup>4</sup> Incluye posibles duplicaciones.

**Nivel de instrucción más elevado alcanzado por la población residente mayor de 15 años al día del censo, porcentaje, censos de 1971 y 2001**

**Censo de 2001**

	<i>Universidad, instituto politécnico</i>	<i>Academias técnicas o profesionales, academias de formación docente</i>	<i>Instituto terciario, cursos posteriores a la enseñanza secundaria</i>	<i>Escuela técnica o profesional de nivel superior</i>	<i>Escuela secundaria académica</i>	<i>Escuela técnica o profesional de nivel inferior</i>	<i>Aprendizaje de una profesión</i>	<i>Enseñanza obligatoria</i>
Mujeres	4,5	2,5	0,6	5,0	5,3	15,8	22,9	43,6
Hombres	7,2	0,8	0,4	6,5	5,1	7,0	45,9	27,0
<b>Total</b>	<b>5,8</b>	<b>1,7</b>	<b>0,5</b>	<b>5,7</b>	<b>5,2</b>	<b>11,5</b>	<b>33,9</b>	<b>35,7</b>

**Censo de 1971**

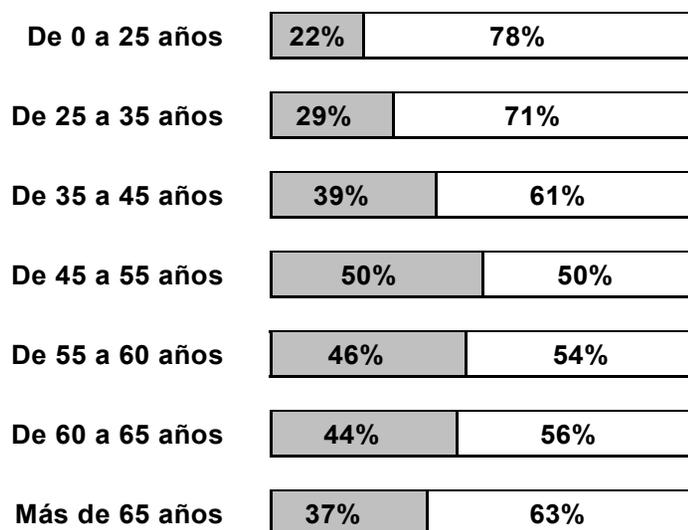
	<i>Universidad, instituto politécnico</i>	<i>Academias técnicas o profesionales, academias de formación docente</i>	<i>Instituto terciario, cursos posteriores a la enseñanza secundaria</i>	<i>Escuela técnica o profesional de nivel superior</i>	<i>Escuela secundaria académica</i>	<i>Escuela técnica o profesional de nivel inferior</i>	<i>Aprendizaje de una profesión</i>	<i>Enseñanza obligatoria</i>
Mujeres	0,9	0,1	–	1,8	2,7	8,9	12,6	73,0
Hombres	3,5	0,0	–	3,1	4,3	4,7	35,5	48,9
<b>Total</b>	<b>2,1</b>	<b>0,0</b>	<b>–</b>	<b>2,4</b>	<b>3,4</b>	<b>7,0</b>	<b>23,1</b>	<b>62,0</b>

*Fuente:* Estadísticas Austria.

## Establecimientos agrícolas administrados por mujeres y hombres

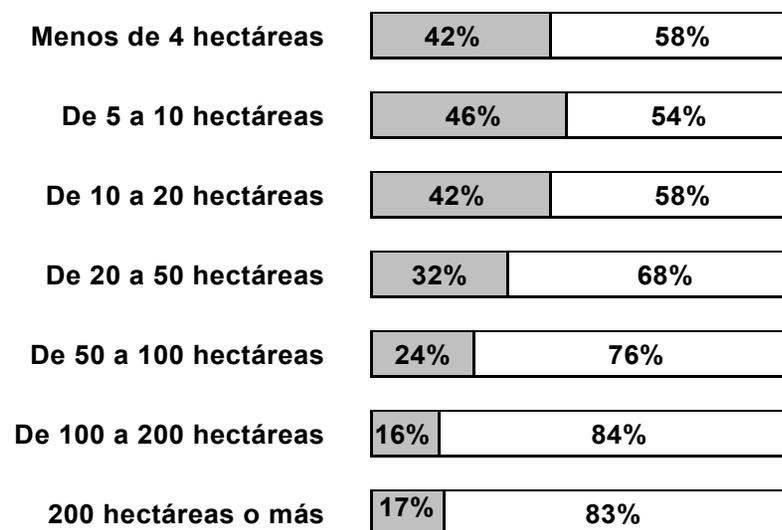
### Proporción de establecimientos agrícolas administrados por mujeres y hombres, por grupo de edad

Total: 121.286 (100%, de los cuales el 59% es administrado por hombres y el 41% por mujeres)



 Mujeres  Hombres

### Por tamaño del establecimiento agrícola



Fuente: Ministerio Federal de Agricultura, Silvicultura, Medio Ambiente y Recursos Hídricos.

### Participación en el mercado de trabajo y empleo

	Mujeres	Hombres
Participación en el mercado de trabajo en 2001 <sup>1</sup> , excluido el subempleo	61,8%	80,0%
Participación en el mercado de trabajo <sup>1</sup> , incluido el subempleo	65,0%	80,9%
Tasa de participación en el mercado de trabajo, 2002 <sup>2</sup>	65,3%	80,0%
Tasa de participación en el mercado de trabajo, 2003 <sup>2</sup>	65,6%	80,0%
Tasa de empleo, 2002 <sup>2</sup>	62,5%	75,9%
Tasa de empleo equivalente en trabajo a jornada completa, 2002 <sup>2</sup>	51,4%	74,8%
Tasa de empleo, 2003 <sup>2</sup>	62,8%	75,8%
Empleo regular en relación de dependencia, 2002 <sup>3</sup>	1 345 066	1 718 446
Empleo regular en relación de dependencia, 2003 <sup>3</sup>	1 353 268	1 717 406
Proporción (%)	44%	56%
Tasa de empleo a jornada completa en relación de dependencia, 2002 <sup>4</sup>	64,2%	96,1%
Tasa de empleo a jornada completa en relación de dependencia, 2003 <sup>4</sup>	63,0%	96,2%
Tasa de empleo a jornada parcial, 2002 <sup>5</sup>	35,8%	3,9%
Tasa de empleo a jornada parcial, 2003 <sup>5</sup>	37,0%	3,8%
Desempleo, 2002 <sup>6</sup>	98.041	134 377
Desempleo, 2003 <sup>6</sup>	100 362	139 717
Tasa de desempleo, 2003 (datos registrados) <sup>7</sup>	6,5%	7,5%
Tasa de desempleo, 2003 <sup>8</sup>	4,6%	4,2%

<sup>1</sup> Resultados del censo, mujeres y hombres de 15 a 64 años. Estadísticas Austria.

<sup>2</sup> EUROSTAT.

<sup>3</sup> Promedio anual, sujeto a cobertura de seguro total obligatorio, excluidos los beneficiarios de la licencia de los padres y de la prestación por hijos a cargo, y los que cumplen el servicio militar. Asociación de Organizaciones de Seguridad Social, Servicio de Empleo Público (AMS).

<sup>4</sup> 36 horas por semana o más. Microcenso, Estadísticas Austria.

<sup>5</sup> 1 a 35 horas por semana. Microcenso, Estadísticas Austria.

<sup>6</sup> Promedio anual, AMS.

<sup>7</sup> Promedio anual, AMS.

<sup>8</sup> Promedio anual, EUROSTAT.