



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

Distr. general  
16 de junio de 2014  
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**

**Informes periódicos quinto y sexto que los Estados partes  
debían presentar en 2013**

**Eslovenia\***

[Fecha de recepción: 19 de mayo de 2014]

---

\* El presente documento se publica sin revisión editorial.



# Índice

	<i>Página</i>
Introducción.....	3
Información general.....	4
A. Marco en el cual Eslovenia aborda la eliminación de la discriminación contra la mujer en todas sus formas .....	4
B. Medidas adoptadas para aplicar la Convención y efecto que la ratificación de la Convención ha tenido en la situación general, social, económica, política y jurídica de Eslovenia .....	7
C. Instituciones que promueven la igualdad de género y los derechos de la mujer y reparan las violaciones de la prohibición de discriminación contra la mujer.....	8
D. Fondos y métodos para asegurar y promover cambios positivos en la condición de la mujer.....	11
Aplicación de las disposiciones de cada uno de los artículos de la Convención.....	12
Artículo 1: Discriminación contra la mujer .....	12
Artículos 2 y 3: Medidas para garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer .....	13
Artículo 4: Promoción de la igualdad <i>de facto</i> entre el hombre y la mujer con medidas especiales de carácter temporal.....	14
Artículo 5: Eliminación de los prejuicios y los estereotipos .....	15
Artículo 6: Trata de mujeres y explotación de la prostitución.....	25
Artículo 7: La mujer en la vida política y pública .....	27
Artículo 8: Las mujeres como representantes del Gobierno en las organizaciones internacionales y las mujeres en la diplomacia.....	31
Artículo 9: Ciudadanía .....	32
Artículo 10: Educación.....	33
Artículo 11: Empleo .....	37
Artículo 12: Salud de la mujer.....	45
Artículo 13: Otros ámbitos de la vida económica y social.....	51
Artículo 14: Mujeres rurales .....	52
Artículo 15: Igualdad ante la ley .....	54
Artículo 16: Matrimonio y relaciones familiares .....	54
Fuentes jurídicas utilizadas.....	56

## Introducción

La República de Eslovenia se esfuerza por cumplir las obligaciones de presentación de informes que establece el artículo 18 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. En nuestra opinión, la presentación de informes al órgano de vigilancia brinda la oportunidad de evaluar —mediante una exposición general de la legislación, las políticas y las prácticas nacionales— los progresos realizados en la consecución de los ideales y las normas de la Convención y, además, la oportunidad de detectar los problemas y obstáculos que impiden que la mujer goce plenamente de sus libertades fundamentales y de todos sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales en la República de Eslovenia, para ajustar así nuestras políticas sobre la base de dichas evaluaciones.

En la preparación de los informes quinto y sexto combinados se tuvieron en cuenta los siguientes documentos:

- Las directrices sobre la preparación de informes que se refieren concretamente a la Convención relativas al contenido y al formato de los informes de los Estados partes y aprobadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en 2008;
- Las directrices armonizadas sobre la preparación de informes con arreglo a los tratados internacionales de derechos humanos, incluidas orientaciones relativas a la preparación de un documento básico común y de informes sobre tratados específicos;
- Las directrices nacionales sobre la preparación y la presentación de los informes de Eslovenia relativos a los pactos, convenciones y protocolos internacionales de las Naciones Unidas relacionados con los derechos humanos y la aplicación de las recomendaciones de los órganos que vigilan el cumplimiento de las obligaciones internacionales de los Estados partes, aprobadas por el Gobierno de la República de Eslovenia el 3 de marzo de 2005;
- Las recomendaciones generales sobre las disposiciones y temas transversales de la Convención aprobadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer;
- Las recomendaciones que figuran en las observaciones finales emitidas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer tras examinar el cuarto informe periódico de Eslovenia en su 42º período de sesiones (el 24 de octubre de 2008).

El presente informe expone, en particular, los cambios que se han producido en la aplicación de las disposiciones de la Convención en el período que va desde el examen del anterior informe hasta octubre de 2013, así como la información y los datos solicitados por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en sus observaciones finales sobre el cuarto informe periódico de la República de Eslovenia. Todos los ministerios competentes participaron en la elaboración de este informe, y se invitó a las organizaciones no gubernamentales (ONG) que trabajan en el ámbito regido por la Convención a presentar sus opiniones y propuestas para complementar y modificar el texto.

El informe fue aprobado por el Gobierno de la República de Eslovenia el 9 de enero de 2014 y sometido a examen en la Asamblea Parlamentaria.

Una delegación de la República de Eslovenia presentó en conferencia de prensa a la opinión pública las observaciones finales sobre el examen del cuarto informe periódico de Eslovenia aprobadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su 42º período de sesiones en 2008. Se invitó al representante de la organización no gubernamental que había seguido el examen del informe de Eslovenia en el Comité a participar en la presentación. El Gobierno de la República de Eslovenia examinó el informe de la delegación y las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su sexta sesión ordinaria, el 24 de diciembre de 2008, y aprobó una decisión por la que se asignaba a los ministerios y oficinas gubernamentales competentes la tarea de examinar las observaciones finales del Comité y adoptar medidas para aplicar las recomendaciones que figuraban en dichas observaciones, a fin de que Eslovenia presentase en su siguiente informe periódico tanta información y datos requeridos por el Comité como fuese posible. Se ha informado a la opinión pública de los avances y las deficiencias en la aplicación de las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer también a través de la publicación del cuarto informe periódico de Eslovenia, la traducción de las observaciones finales formuladas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y su publicación en el sitio web de la Oficina de Igualdad de Oportunidades. En marzo de 2011, la Comisión de Peticiones, Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades de la Asamblea Nacional de la República de Eslovenia también examinó las observaciones finales sobre el cuarto informe periódico y la información de seguimiento sobre la aplicación de las recomendaciones que exigen atención prioritaria especificadas en dichas observaciones.

## **Información general\***

### **A. Marco en el cual Eslovenia aborda la eliminación de la discriminación contra la mujer en todas sus formas**

#### **Población**

##### *Datos básicos*

A finales de 2012, la población total de la República de Eslovenia ascendía a 2.055.496 habitantes, de los cuales 1.038.765 eran mujeres (50,54%). Con respecto a los datos del cuarto informe, el número de habitantes aumentó ligeramente (57.906), si bien la proporción de mujeres disminuyó en 0,5 puntos porcentuales<sup>1</sup>. Los nacionales de la República de Eslovenia representan el 96% de la población total, de los cuales el 51,4% son mujeres<sup>2</sup>.

---

\* Este capítulo proporciona información relevante para actualizar el documento básico común de Eslovenia, en particular añadiendo las dimensiones de sexo y género a la información facilitada en el documento básico común.

<sup>1</sup> Véanse los cuadros 1 y 2 del apéndice.

<sup>2</sup> Véase el cuadro 2 del apéndice.

### *Fecundidad y abortos*

Los datos del período 2004-2012 muestran que la tasa de fecundidad de Eslovenia aumentó a 1,58. El promedio de edad de las madres en el parto del primer hijo se ha incrementado: en 2012 era de 30,5 años, frente a 29,2 años en 2004 (datos sobre la edad de las mujeres que tuvieron nacidos vivos)<sup>3</sup>. El número de abortos legales ha disminuido de forma constante. En 2011, la tasa de abortos legales fue de 9,0 por cada 1.000 mujeres en edad reproductiva, frente a 12,7 por cada 1.000 mujeres en edad reproductiva en 2004<sup>4</sup>.

### *Matrimonio y divorcio*

En los últimos años, el número de matrimonios y divorcios se ha mantenido aproximadamente al mismo nivel. En determinados años se produjeron ligeros incrementos o disminuciones. En 2012, el número de matrimonios aumentó en 499 y el número de divorcios en 98 respecto a 2004. El promedio de edad de los contrayentes ha aumentado sistemáticamente. En 2012 era de 34,3 años en el caso de los hombres y 31,5 años en el de las mujeres<sup>5</sup>.

### *Envejecimiento de la población y mortalidad*

Los datos sobre la estructura de edad de la población indican que el proceso de envejecimiento, típico de las sociedades desarrolladas, ha continuado. En 2012, la esperanza de vida al nacer era de 76,96 años en los hombres y 82,89 años en las mujeres. La comparación con los datos correspondientes al período 2003-2012 revela que la esperanza de vida aumentó 3,46 años en el caso de los chicos y 1,79 en el de las chicas<sup>6</sup>.

Los datos de la tasa de mortalidad no muestran cambios importantes durante los últimos 5 años (18.523 fallecimientos en 2004 y 19.257 en 2012). El porcentaje de mujeres entre los fallecidos en 2012 ascendió al 51,12%. La tasa de mortalidad en la niñez es baja y ha seguido disminuyendo en los últimos años. Los fallecimientos por cada 1.000 niños nacidos vivos registrados en 2012 y 2004 se elevaban a 1,6 y 3,7, respectivamente<sup>7</sup>.

## **Educación**

### *Educación primaria y secundaria*

La educación primaria es obligatoria en Eslovenia. En el año escolar 2012/2013 había 161.051 alumnos matriculados en escuelas primarias, de los cuales 78.409 (48,7%) eran niñas. En el mismo año escolar, había 78.208 alumnos matriculados en escuelas secundarias, de los cuales 37.887 (48,4%) eran niñas<sup>8</sup>.

<sup>3</sup> Véanse los cuadros 3 y 4 del apéndice.

<sup>4</sup> Véase el cuadro 37 del apéndice.

<sup>5</sup> Véanse los cuadros 5 y 6 del apéndice.

<sup>6</sup> Véase el cuadro 7 del apéndice.

<sup>7</sup> Véanse los cuadros 8 y 9 del apéndice.

<sup>8</sup> Véase el cuadro 18 del apéndice.

*Programas de educación profesional superior y universitaria*

A la educación terciaria acceden más mujeres que hombres. La proporción de mujeres matriculadas en instituciones de educación superior y universidades es mayor que la de hombres, y la proporción de mujeres que finalizan la educación terciaria también es mayor. En el año académico 2011/2012 había 104.003 estudiantes matriculados en programas de educación superior, de los cuales el 57,7% eran mujeres. En el mismo año, había 20.461 graduados matriculados, de los cuales el 60,3% eran mujeres<sup>9</sup>.

*Estudios de posgrado*

En 2011, había un 60,5% de mujeres entre los graduados en maestrías de ciencias y los especialistas que habían finalizado sus estudios. En 2008, el porcentaje se elevaba al 57,7%. En 2011, obtuvieron un doctorado 523 estudiantes, de los cuales el 42,7% eran mujeres, un porcentaje ligeramente inferior al de años anteriores<sup>10</sup>.

**Situación económica***Desarrollo económico*

En 2012, el producto interno bruto (PIB) *per capita* de Eslovenia era de 17.171,90 euros. Se registró una caída con respecto a 2008, cuando ascendía a 18.419,90 euros. En términos reales, el PIB disminuyó un 2,3% en 2012. Ese mismo año, Eslovenia registró una tasa de inflación media anual del 2,7%.

*Empleo y desempleo*

En 2012, la tasa de actividad de la población fue del 56,9% (51,6% entre las mujeres; 62,4% entre los hombres), y la tasa de participación en la fuerza de trabajo fue del 52,3% (47,1% entre las mujeres; 57,6% entre los hombres). Se registró un descenso en las tasas mencionadas con respecto a 2008. La tasa de desempleo encuestado aumentó del 4,2% en 2008 al 8,2% en 2012. Entre las mujeres, la tasa aumentó del 4,9% al 8,8%, y, entre los hombres, del 3,5% al 7,7%<sup>11</sup>.

*Estructura del mercado de trabajo*

En el mercado de trabajo esloveno existe una marcada segregación de género tanto horizontal como vertical. Las mujeres predominan entre las personas empleadas en los servicios, en particular en los ámbitos de la salud, el trabajo social y la educación. Los sectores de la minería y la construcción albergan la menor proporción de mujeres. El porcentaje de mujeres en los grupos profesionales de mayor categoría y mejor remunerados (altos funcionarios, directivos y legisladores) es inferior al de los hombres, aunque en promedio las mujeres tengan un nivel educativo más alto y estén mejor cualificadas que los hombres.

---

<sup>9</sup> Véase el cuadro 22 del apéndice.

<sup>10</sup> Véase el cuadro 25 del apéndice.

<sup>11</sup> Véase el cuadro 28 del apéndice.

### *Política de ingresos*

Los datos de 2011 revelan que, en términos de ingresos medios, las mujeres se sitúan cuatro puntos porcentuales por detrás de los hombres. La mayor diferencia entre el salario medio de las mujeres y los hombres —casi 19 puntos porcentuales— se observa entre los graduados en estudios profesionales superiores y universitarios.

### **Vida pública y política**

La Ley sobre las elecciones de diputados eslovenos al Parlamento Europeo, la Ley sobre las elecciones locales y la Ley sobre las elecciones a la Asamblea Nacional especifican la proporción mínima de mujeres y hombres en las listas de candidatos.

En las elecciones a la Asamblea Nacional de la República de Eslovenia de 2011 resultaron elegidas 29 mujeres (32,2%). En comparación con la legislatura anterior de la Asamblea Nacional, el número de diputadas aumentó considerablemente (17 diputadas o 18,9 puntos porcentuales).

El porcentaje de mujeres en la adopción de decisiones políticas también sigue siendo bajo a nivel local. En las elecciones locales de 2010, la proporción de mujeres elegidas como concejales ascendió al 22%. En dichas elecciones resultaron elegidas 10 alcaldesas (5%).

Desde el 20 de marzo de 2013, el Gobierno de la República de Eslovenia está dirigido por una primera ministra. Uno de los 12 puestos ministeriales lo ocupa una ministra (8,3%), concretamente en el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. La Oficina de Gobierno de la República de Eslovenia para los Eslovenos en el Extranjero está dirigida por una ministra sin cartera y la Secretaría General por una secretaria general. Hay ocho secretarías de Estado (33,3%).

Para la legislatura 2009-2014, Eslovenia eligió a cuatro diputadas al Parlamento Europeo (50%).

## **B. Medidas adoptadas para aplicar la Convención y efecto que la ratificación de la Convención ha tenido en la situación general, social, económica, política y jurídica de Eslovenia**

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, las Recomendaciones Generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer relativas a las obligaciones de los Estados partes en la Convención, las opiniones del Comité derivadas del examen de las comunicaciones individuales y las consultas de su competencia con arreglo al Protocolo Facultativo de la Convención, y las recomendaciones del Comité que figuran en las observaciones finales aprobadas tras el examen de los informes de Eslovenia con arreglo a la Convención brindan un marco para la formulación de políticas, programas y otras medidas encaminadas a lograr la igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer en la sociedad eslovena y son aplicadas por los poderes legislativo y ejecutivo. Las disposiciones de la Convención y las recomendaciones del Comité sientan una base importante para fundamentar las iniciativas y medidas que la autoridad responsable de la igualdad de oportunidades propone a los

ministerios. Las ONG también aplican las disposiciones de la Convención y las recomendaciones del Comité como base de sus actividades.

### **C. Instituciones que promueven la igualdad de género y los derechos de la mujer y reparan las violaciones de la prohibición de discriminación contra la mujer**

#### **Comisión de Peticiones, Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades de la Asamblea Nacional de la República de Eslovenia**

La Comisión de Peticiones, Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades, que también es responsable de la igualdad de género, se creó tras las elecciones a la Asamblea Nacional de 2004 y continuó su labor tras las elecciones de 2008 y las elecciones anticipadas de 2011.

#### **Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades**

Tras la toma de posesión en 2012, el nuevo Gobierno inició el proceso de reorganización institucional de la administración pública, en el marco del cual se cerró la Oficina de Igualdad de Oportunidades. Sus funciones y su personal fueron absorbidos por el Ministerio de Trabajo, Familia y Asuntos Sociales. En concreto, las funciones y el personal se integraron en el Servicio de Asuntos Internacionales y Coordinación Europea, que fue rebautizado como Servicio de Igualdad de Oportunidades y Coordinación Europea. Desde el punto de vista organizativo, el Servicio depende del Ministerio y la Secretaría de Estado, lo que posibilita sus operaciones horizontales. Con el nuevo Gobierno, el Ministerio pasó a llamarse Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades en 2013, puesto que se añadió el mandato de igualdad de oportunidades. El cierre de la Oficina de Igualdad de Oportunidades y la transferencia de sus funciones y personal al Ministerio no provocó ningún cambio sustancial en el desempeño de las funciones en el ámbito de la igualdad de género. La consecución de la igualdad *de jure* entre hombres y mujeres y la igualdad *de facto* entre los géneros en todas las esferas de la vida ha seguido siendo el principio básico de la labor. Las competencias y las funciones del Servicio de Igualdad de Oportunidades se establecen en el instrumento que regula la organización interna y la clasificación de puestos en el Ministerio, en la Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre y en la Ley sobre la aplicación del principio de igualdad de trato. El Servicio de Igualdad de Oportunidades lleva a cabo actividades para promover la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas y también diseña medidas para eliminar las desigualdades basadas en el sexo y el género y en las relaciones construidas socialmente entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida, y supervisa su aplicación. Para ello, el Servicio coopera con los ministerios y otros servicios públicos, con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales internacionales, nacionales y extranjeras y otras instituciones, así como con expertos nacionales y extranjeros.

El Servicio de Igualdad de Oportunidades y Coordinación Europea está integrado por 1 director y 5 empleados dedicados al ámbito de la igualdad de género (de los cuales uno está disfrutando actualmente de un año sabático y otro de una licencia parental), 2 empleados dedicados al ámbito de la coordinación europea y el Defensor del Principio de Igualdad. En comparación con 2005, cuando Eslovenia



presentó su cuarto informe al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, el número de empleados en el ámbito de la igualdad de oportunidades se ha reducido.

### **Defensor del Principio de Igualdad**

De conformidad con la Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre, en la Oficina de Igualdad de Oportunidades trabajaba un Defensor del Principio de Igualdad entre cuyas responsabilidades estaban las cuestiones relacionadas con la igualdad de trato de la mujer y el hombre. Tras el cierre de la Oficina de Igualdad de Oportunidades y la transferencia de sus funciones y su personal al Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, la institución del Defensor del Principio de Igualdad se reasignó a dicho Ministerio. Esto no ha modificado las funciones y competencias del Defensor. Como ya se señaló en la información de seguimiento de la República de Eslovenia sobre la aplicación de las recomendaciones que exigen atención prioritaria especificadas en las observaciones finales sobre el cuarto informe aprobadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer tras examinar el cuarto informe periódico, se han realizado esfuerzos para regular de manera más adecuada la figura del Defensor del Principio de Igualdad.

En junio de 2010, el Gobierno creó un grupo de trabajo interministerial para preparar arreglos institucionales integrales destinados a velar por la igualdad y la protección contra la discriminación. El objetivo del análisis elaborado por el grupo de trabajo interministerial era proporcionar la base de los arreglos institucionales integrales en el ámbito de la promoción de la igualdad y la protección contra la discriminación. Además de analizar la situación existente, también incluía una propuesta para regular la figura del Defensor del Principio de Igualdad. Se propusieron dos opciones. Una era establecer una institución nacional independiente de protección contra la discriminación; la otra era transferir las funciones de la institución nacional de protección contra la discriminación al Ombudsman de los Derechos Humanos.

En 2011, el Gobierno también creó un grupo interministerial para elaborar las enmiendas a la Ley sobre la aplicación del principio de igualdad de trato. Su cometido era redactar las enmiendas a dicha ley, en particular respecto a los arreglos de la institución del Defensor del Principio de Igualdad. Habida cuenta de la instauración del nuevo Gobierno y la reorganización de la administración pública en 2012, el grupo de trabajo no concluyó su labor. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades ha seguido esforzándose por regular de manera más adecuada la figura del Defensor del Principio de Igualdad, que se transfirió al Ministerio en 2012. Teniendo en cuenta la situación actual del Defensor del Principio de Igualdad, la necesidad de delimitar de forma más clara las competencias entre el Ombudsman de los Derechos Humanos y el Defensor del Principio de Igualdad respecto a los sectores público y privado, el reducido tamaño de la población eslovena y la actual situación económica, y en vista de la ambición de garantizar a las víctimas de la discriminación un acceso más fácil a la asistencia ofreciendo protección a través de un solo punto, la propuesta inicial era combinar la administración de las instituciones del Defensor del Principio de Igualdad y el Ombudsman de los Derechos Humanos. Tras el fracaso de las negociaciones con el Ombudsman de los Derechos Humanos sobre la integración administrativa de las dos instituciones, los esfuerzos han pasado a centrarse en

encontrar soluciones más adecuadas para la institución del Defensor definiendo claramente sus competencias con respecto al sector privado, donde el Ombudsman de los Derechos Humanos no tiene autoridad, y permitiendo al Defensor gestionar los recursos financieros y humanos pertinentes de forma independiente.

En 2010, la Oficina de Igualdad de Oportunidades ejecutó el proyecto “Iguales en la diversidad”, cofinanciado por la Comisión Europea a través del programa PROGRESS, que incluía la creación de un nuevo sitio web del Defensor del Principio de Igualdad. El sitio web proporciona información, asesoramiento y recomendaciones sobre cómo actuar cuando se sufren prácticas discriminatorias e información sobre buenas prácticas en el ámbito de la no discriminación; además, facilita el intercambio de opiniones (en forma de consultas en línea) y ofrece la oportunidad de presentar una iniciativa para tramitar un caso de supuesta discriminación ante el Defensor del Principio de Igualdad. El sitio web del Defensor está disponible en varios idiomas (albanés, alemán, bosnio, esloveno, francés, húngaro, inglés, italiano, romaní y serbio). Se ha complementado con un folleto (también impreso en varios idiomas) y un desplegable en esloveno, que también sirve como material didáctico para sensibilizar contra la discriminación.

En 2012, el Defensor del Principio de Igualdad recibió 8 solicitudes que alegaban discriminación contra la mujer. De esta cantidad, 6 casos se referían a la desigualdad de trato en el mercado de trabajo, mientras que los otros 2 se referían a contenidos de los medios de comunicación. No se ha emitido ningún dictamen. En 3 casos, el Defensor del Principio de Igualdad informó a las solicitantes sobre posibles vías de acción; en 2 casos concluyó que no se había producido discriminación; todavía están pendientes 3 casos.

### **Coordinadores de igualdad de oportunidades en los ministerios**

De conformidad con la Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre, todos los ministerios cuentan con un coordinador de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre responsable de desempeñar las funciones especificadas por la Ley y cooperar con la autoridad responsable de la política de igualdad de género. La Oficina de Igualdad de Oportunidades o el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades cooperan con los coordinadores en reuniones periódicas, donde se habla del trabajo, la experiencia y las cuestiones relacionadas con la igualdad de género. Con vistas a formalizar estas reuniones y promover la incorporación de la perspectiva de género, el proyecto de Ley de igualdad de la mujer y el hombre (para más información, véase el párrafo 1) estipula la creación de un grupo de coordinación permanente compuesto por coordinadores de igualdad de género. Sus funciones son integrar el intercambio de experiencias, la difusión de los resultados y buenas prácticas y el seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género.

Los coordinadores asistieron a diversos actos sobre la igualdad de género (mesas redondas, conferencias, talleres) y participaron activamente en la preparación y organización de sesiones de formación sobre la incorporación de la perspectiva de género en los ministerios (para más información, véase el párrafo 4).

### **Coordinadores de igualdad de oportunidades en las comunidades locales autónomas**

En virtud de la Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre, las comunidades locales autónomas pueden nombrar a un coordinador de igualdad

de oportunidades para la mujer y el hombre. Siguiendo la recomendación del Comité, la Oficina de Igualdad de Oportunidades hizo todo lo posible por promover y facilitar el nombramiento de coordinadores. Entre otras cosas, se enviaron cartas a los alcaldes al inicio de sus respectivos mandatos, con información sobre las disposiciones de la Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre relativas al nombramiento de coordinadores, en las que se les invitaba a nombrarlos. Se han nombrado coordinadores de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre en 45 de 211 municipios.

### **Comisión para la Promoción de la Mujer en la Ciencia**

La Comisión para la Promoción de la Mujer en la Ciencia es un órgano de expertos que funciona dentro del Ministerio de Educación, Ciencias y Deporte y está integrado por 14 miembros. En los años posteriores a su creación, la Comisión desempeñó numerosas funciones importantes. Ha trabajado muy activamente en el ámbito de la información y la sensibilización pública sobre las cuestiones relativas a la mujer en la ciencia, ha recopilado datos y también colaborado en la supresión de las disposiciones discriminatorias relativas a la financiación del trabajo de investigación, ha apoyado la representación de género equilibrada en los órganos de adopción de decisiones científicas, un lenguaje que tenga en cuenta la perspectiva de género, etc. La Comisión elabora su plan de trabajo anual y redacta un informe sobre al respecto.

## **D. Fondos y métodos para asegurar y promover cambios positivos en la condición de la mujer**

### **Fondos presupuestarios**

Los cambios organizativos que transfirieron la responsabilidad de la igualdad de género al Ministerio de Trabajo, Familia y Asuntos Sociales vinieron seguidos también por cambios en la financiación. El Servicio de Igualdad de Oportunidades y Coordinación Europea asigna de forma independiente los recursos presupuestarios destinados a cofinanciar proyectos de ONG; también distribuye de manera autónoma los fondos adquiridos a través de las solicitudes al programa PROGRESS de la Comisión Europea y al Mecanismo Financiero de Noruega que han sido aprobadas. Los sueldos del personal, los gastos en materiales y los gastos relacionados con la realización de actividades se cubren con cargo a las consignaciones presupuestarias del Ministerio. En 2013, el Servicio de Igualdad de Oportunidades y Coordinación Europea dispuso de 20.000 euros asignados al ámbito de la igualdad de género para cofinanciar proyectos de ONG relativos a esta cuestión. Gracias a la aprobación de su solicitud al programa PROGRESS de la Comisión Europea, obtuvo 130.000 euros. También obtuvo 78.027 euros del Mecanismo Financiero de Noruega para ejecutar un proyecto.

Los fondos presupuestarios asignados a cofinanciar proyectos de ONG se han mantenido prácticamente invariables. En 2008, se destinaron a la cofinanciación 21.000 euros; en 2009, esta cantidad ascendió a 19.200 euros; en 2010, fue de 22.600 euros; en 2011, fue de 22.900 euros; y, en 2012 y 2013, se elevó a 20.000 euros. De esta forma, todos los años se financiaron hasta 10 proyectos de ONG de diversos ámbitos. En 2012, se aportó cofinanciación a 5 proyectos (la mujer en la política, la ansiedad mental entre las mujeres, las madres solteras, la eliminación de

los estereotipos, y un papel más activo de la mujer en los subsistemas sociales); en 2013, se cofinanciaron 6 proyectos (violencia económica contra la mujer, iniciativa empresarial femenina, motivación de las jóvenes para trabajar e investigar en los ámbitos de la ciencia y la economía, medidas de lucha contra la crisis e igualdad de género, fútbol femenino, y promoción de expertas en los medios de comunicación).

La igualdad de género se logra a través de la incorporación de la perspectiva de género y la aplicación de medidas generales y específicas, por ejemplo, mediante dos enfoques complementarios que deben adoptar los ministerios y los servicios públicos. Los ministerios y los servicios públicos cumplen los objetivos y aplican las medidas especificadas en la Resolución sobre el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre 2005-2013 sobre la base de planes periódicos bienales, principalmente trasladando la prioridad del gasto presupuestario a un uso más eficiente y acelerado de la incorporación de la perspectiva de género en los procesos que ya están en curso.

### **Organizaciones de la sociedad civil**

Las organizaciones de la sociedad civil son importantes asociados en la ejecución de distintos proyectos. Participan activamente en la consecución de la igualdad de género poniendo en marcha de iniciativas, respondiendo a las propuestas y medidas legislativas, realizando un seguimiento de la situación, presentando informes sobre la condición de la mujer y el hombre en Eslovenia, poniendo de relieve los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres a la hora de disfrutar de sus derechos garantizados, etc. La participación de ONG en la aplicación de las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se presenta de forma más pormenorizada en la sección sobre la aplicación de cada uno de los artículos de la Convención. Como ya se mencionó en anteriores informes, las ONG que trabajan en los ámbitos de la igualdad de género y la eliminación de la violencia contra la mujer, entre otros, desempeñan un papel especialmente importante en la aplicación de las disposiciones de la Convención: Women's Lobby of Slovenia, Peace Institute, Legal Information Centre, SOS Society, una línea de asistencia para mujeres, niños y víctimas de la violencia, Society for Non-Violent Communication, Society for Women's Counselling Ljubljana, Emma Institute – Assistance to Victims of Violence Centre, Society KLJUČ – Centre for Fight against Trafficking in Human Beings, Centre for Information Service, Co-operation and Development of NGOs (CNVOS), órganos de trabajo especiales de los sindicatos y las organizaciones de empleadores para el ámbito de la igualdad de oportunidades, etc.

## **Aplicación de las disposiciones de cada uno de los artículos de la Convención**

### **Artículo 1**

#### **Discriminación contra la mujer**

1. El 26 de septiembre de 2013, el Gobierno de la República de Eslovenia aprobó el proyecto de Ley de igualdad de la mujer y el hombre, que va a sustituir a la Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre vigente, y lo presentó a la Asamblea Nacional de la República de Eslovenia para su debate y aprobación. El

proyecto de ley especifica con mayor detalle las cuestiones de la igualdad de género y la prohibición de la discriminación por motivo de sexo y género. La igualdad de género significa que la mujer y el hombre son iguales en dignidad, tienen los mismos derechos y responsabilidades, participan por igual y poseen el mismo poder para influir en la planificación y la adopción de decisiones en todas las esferas de la vida pública y privada, gozan de la misma condición y las mismas oportunidades de disfrutar de todos los derechos y desarrollar su potencial personal para contribuir al desarrollo social y se benefician por igual de los resultados del desarrollo (artículo 3). El artículo 5 del proyecto de ley prohíbe toda conducta discriminatoria por motivo de sexo o género en cualquier ámbito y también prohíbe la incitación de una conducta discriminatoria y el fomento de dicha conducta. Asimismo, prohíbe las represalias contra personas discriminadas por motivo de sexo o género y las personas que asistan a una víctima de dicha discriminación. Las conductas discriminatorias se especifican en los artículos 8, 9, 10, 11 y 12, que se refieren en concreto a la discriminación indirecta y directa, el hostigamiento por razón de género, el acoso sexual y la violencia por razón de género. El proyecto de ley establece sanciones por vulnerar la prohibición de discriminación (artículo 36).

## **Artículos 2 y 3**

### **Medidas para garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer**

2. En aplicación de las recomendaciones del Comité, el Gobierno intensificó sus esfuerzos para prevenir la discriminación y asegurar la igualdad *de facto* de la mujer. En el período posterior a la presentación del cuarto informe, se realizaron importantes avances a nivel de la legislación y la aplicación para combatir la violencia contra la mujer y la violencia familiar. (Para más información, véanse los párrafos 19 a 23, relativos al artículo 5: Eliminación de los prejuicios y los estereotipos, Violencia contra la mujer y violencia familiar.)

3. Una de las prioridades de la Oficina de Igualdad de Oportunidades en los últimos años ha sido desarrollar la capacidad institucional de incorporación de la perspectiva de género. En 2009 y 2010, en el marco del programa PROGRESS de la Comisión Europea, la Oficina llevó a cabo del proyecto “Hacer que la incorporación de la perspectiva de género funcione”, y en 2011 y 2012 el proyecto “Incorporación de la perspectiva de género – Estrategia”.

4. En el marco del proyecto “Hacer que la incorporación de la perspectiva de género funcione”, se publicó un manual titulado “El camino a la igualdad de género: aplicación efectiva de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas”. Este manual presenta una exposición general de la situación de la incorporación de la perspectiva de género en la administración pública, abarca los métodos y las técnicas de incorporación de la perspectiva de género y proporciona directrices para esta incorporación en los ámbitos de la protección social, la inclusión social y el empleo. El manual se remitió a todos los principales agentes gubernamentales y se utilizó como material educativo en seminarios de formación. Dentro de este proyecto se desarrolló un módulo de formación que se aplicó en el posterior proyecto “Incorporación de la perspectiva de género – Estrategia”. El módulo se utilizó en sesiones de formación sobre la incorporación de la perspectiva de género organizadas en diferentes ministerios, y el contenido se ajustó a sus respectivas políticas y competencias. En el marco de este proyecto, se impartió formación sobre incorporación de la perspectiva de género en el proceso presupuestario y se

diseñaron dos herramientas: una lista de preguntas para la incorporación de la perspectiva de género en el proceso presupuestario y una herramienta en línea para dicha incorporación.

5. En marzo de 2009, la Oficina de Igualdad de Oportunidades organizó, en colaboración con la Inspección del Mercado de la República de Eslovenia y el Organismo de Supervisión del Seguro, un grupo de expertos denominado “Igualdad de trato de la mujer y el hombre en el acceso a los bienes y servicios y en su suministro”. El grupo de expertos se dedicaba a sensibilizar y detectar prácticas constitutivas de violación del principio de igualdad de género en lo que se refiere al acceso a los bienes y servicios y a su suministro.

#### **Artículo 4**

#### **Promoción de la igualdad *de facto* entre el hombre y la mujer con medidas especiales de carácter temporal**

6. Como ya se declaró en anteriores informes, la Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre constituye la base jurídica para la adopción de medidas especiales. El proyecto de Ley de igualdad de la mujer y el hombre no contempla cambios sustanciales en lo que respecta a la adopción de medidas especiales. El artículo 13 del proyecto de ley establece que deben aplicarse medidas generales y específicas y la incorporación de la perspectiva de género para promover y aplicar la igualdad *de facto* entre los géneros. En virtud del artículo 16 del proyecto de ley, las medidas especiales se definen como medidas de carácter temporal destinadas a lograr la igualdad *de facto* entre la mujer y el hombre en ámbitos donde se ha establecido una representación de género desequilibrada de personas o grupos sociales de hombres y mujeres o una posición y una función desigual de las personas de un sexo. La inclusión de grupos sociales en el proyecto de ley proporciona una base jurídica para el concepto de interseccionalidad de la discriminación. Cuando se adopta una medida especial, deben especificarse el período de validez o el método para examinar si sigue siendo necesaria.

7. No se ha modificado la legislación que rige las elecciones al Parlamento Europeo y la Asamblea Nacional y las elecciones locales. En consonancia con los períodos de transición establecidos en la legislación electoral, la proporción mínima de mujeres y hombres en las listas de candidatos ha aumentado gradualmente. En las elecciones locales de 2010, se aplicó una cuota mínima del 30% de representación de mujeres y hombres en las listas de candidatos. En las elecciones a la Asamblea Nacional de 2008 y 2011, la cuota aplicable fue del 25% y el 35%, respectivamente.

8. En los documentos programáticos se incluye una serie de medidas que se consideran especiales debido a su naturaleza o al propósito de su implantación que están destinadas, por ejemplo, a fomentar el empleo, eliminar el desempleo y aumentar la inclusión social.

9. En el ámbito de la iniciativa empresarial, el Plan de Acción para la Aplicación de la Ley de Pequeñas Empresas 2012-2013 preveía la introducción de vales para mujeres destinados a cofinanciar la formación de las emprendedoras, que abarcaban temas generales y específicos para determinados grupos. Su objetivo era aumentar el nivel de competencias de la mujer en ámbitos importantes para su ulterior desarrollo empresarial.

## **Artículo 5**

### **Eliminación de los prejuicios y los estereotipos**

#### **Educación para la igualdad de género**

10. Como ya se señaló en el anterior informe, la educación sobre igualdad de género se define como un objetivo especial en el campo de la educación, tal como se determina en la Resolución sobre el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre 2005-2013. En esta esfera se han llevado a cabo numerosas actividades.

11. En el marco de la convocatoria para la presentación de propuestas de proyectos que se ocupen de las competencias sociales y cívicas publicada por el Fondo Social Europeo, el Centro Escolar de Ravne na Koroškem y la red de instituciones educativas llevaron a cabo un proyecto bienal (2008-2010). Los objetivos del proyecto eran analizar las circunstancias, la situación y los valores relacionados con la igualdad de género, sensibilizar sobre los estereotipos y determinar sus razones y diseñar estrategias para cuestionar los estereotipos. Sobre la base del análisis y otras actividades (formación, entrevistas), se elaboraron modelos de lecciones para que diversas asignaturas y actividades escolares abarcasen las cuestiones de género, se publicó una colección de documentos titulada “Educación para la igualdad de género” y se formularon propuestas y recomendaciones para incluir la educación sobre igualdad de género en los planes de estudio y la formación de los profesionales de la educación.

12. En 2009, en el marco del proyecto “Género y discriminación por razón de género”, la Institución Nacional del Educación elaboró un análisis de los planes de estudio utilizados en los tres primeros años de primaria para Lenguaje, Matemáticas, Introducción al medio ambiente, Educación física, Educación musical y Educación ambiental, en el que se examinaron la representación y la inclusión del principio de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre (términos escritos en las formas gramaticales masculina y femenina, objetivos, contenido y actividades relacionados con ambos sexos).

13. En 2010 y 2011, la Oficina de Igualdad de Oportunidades llevó a cabo el proyecto “Igualdad en la diversidad”. El proyecto estaba cofinanciado por la Comisión Europea a través del programa PROGRESS e incluía la producción de un largometraje educativo para los jóvenes titulado *Sonrisas*, que aborda la cuestión de los estereotipos derivados de las distintas características personales y los prejuicios que tienen los jóvenes con respecto a la diversidad. El largometraje se envió a todas las escuelas secundarias de Eslovenia, acompañado de puntos de partida para el debate y fuentes adicionales de información sobre diversidad y no discriminación.

14. Se está educando a los funcionarios públicos en igualdad de género, principalmente a través de diversas formas de capacitación, talleres, materiales y publicaciones y sitios web. El Centro de Formación Judicial, que es el principal proveedor de formación para jueces, fiscales y abogados del Estado, organiza cursos de capacitación y seminarios en los que se incluye la protección de los derechos humanos de la mujer. Existen programas de educación y formación similares a disposición de los empleados de la policía, el sector sanitario y los centros de trabajo social.

15. En el marco de la Presidencia eslovena de la Unión Europea de 2008, y en colaboración con la Comisión Europea, la Oficina de Igualdad de Oportunidades organizó una conferencia titulada “Eliminación de los estereotipos de género: ¿Misión (Im)posible?”. En la conferencia se examinaron los avances y se determinaron las principales dificultades en diversas etapas de la vida en relación con la eliminación de los estereotipos de género, en particular en la educación y la formación, el empleo, la vida privada y familiar, la participación y la adopción de decisiones, así como en los medios de comunicación. Se asumió el compromiso de facilitar la elaboración de políticas y programas para combatir los estereotipos de género y promover la igualdad de género en los programas y las prácticas de educación y formación, incluida la formación y la sensibilización sobre la igualdad de género y el entendimiento de esta cuestión entre el personal docente y los estudiantes matriculados en programas de profesiones educativas.

16. La Oficina de Igualdad de Oportunidades contribuyó a la educación sobre igualdad de género remitiendo diversos documentos de organizaciones internacionales, intergubernamentales y regionales a grupos específicos y a personas interesadas, preparando y editando publicaciones y organizando conferencias, debates y mesas redondas.

17. La Comisión para la Promoción de la Mujer en la Ciencia (véase el capítulo Información general, c) Instituciones que promueven la igualdad de género y los derechos de la mujer y reparan las violaciones de la prohibición de discriminación contra la mujer) desempeña un importante papel a la hora de impugnar los estereotipos y sensibilizar sobre la igualdad de género en la ciencia. A través de sus actividades, señala las prácticas que discriminan a la mujer en la ciencia y sensibiliza sobre estas cuestiones. En 2012, organizó una conferencia titulada “Desigualdad en la ciencia: género, perspectiva ética y civil” y, en 2013, otra conferencia titulada “Discriminación encubierta contra la mujer en la ciencia”.

### **Vida familiar**

18. En 2012, el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades encargó un estudio<sup>12</sup> sobre la forma de seguir el principio de igualdad de género en la vida familiar y en las relaciones de pareja. El estudio demostró que la mujer es quien realiza las labores domésticas cotidianas (en más de dos tercios de los casos, las realiza principalmente la mujer): prepara la comida, lava los platos o carga el lavavajillas, hace la colada, limpia la casa y plancha con mucha mayor frecuencia que el hombre o la pareja en conjunto. Los quehaceres más difíciles se reparten más por igual: en la mayoría de los casos, el hombre realiza las pequeñas reparaciones en el apartamento o la casa, se encarga del mantenimiento de los espacios exteriores y cuida del coche. La jardinería corre a cargo de ambos miembros de la pareja por igual. En casi dos tercios de los casos, las parejas deciden juntas sobre el diseño y el mantenimiento interior o la construcción o renovación de la vivienda. Cuando no es el caso, el hombre decide él solo estas cuestiones aproximadamente cinco veces más a menudo que la mujer. La mayoría de las decisiones sobre la vida cotidiana en pareja son tomadas por las parejas en conjunto (uso del coche familiar, menú en los actos especiales, personas con las que socializar en el tiempo libre, forma de pasar el tiempo libre de la familia), con la

<sup>12</sup> Igualdad de género en la vida familiar y las relaciones de pareja. Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. 2012.



excepción de dos cuestiones que deciden con mayor frecuencia las mujeres: cuándo está la casa lo suficientemente limpia y ordenada y qué se sirve de cena. También se expusieron varios estereotipos relacionados con las tareas relativas a los hijos. En los casos en los que las parejas no realizan juntas estas tareas, las mujeres juegan y socializan con los niños, los llevan al médico, los visten, atienden las cuestiones administrativas relacionadas con los niños, organizan su cuidado cuando se produce una emergencia y organizan su transporte a las actividades de ocio con mayor frecuencia que los hombres. El estudio demostró que la mayoría de las parejas de hecho (61,4%) combinan sus ingresos y los administran de manera conjunta. Cuando no es el caso, el hombre es quien paga principalmente los préstamos de vivienda (40,8%), así como los préstamos de vehículo (49,0%) y los créditos de consumo (46,0%). Los gastos de vivienda principales (gastos de vivienda mensuales, gastos de vivienda sustanciales y obras importantes de reparación o renovación), los gastos de vivienda secundarios (teléfonos móviles, Internet, alimentos, electrodomésticos) y los gastos de las vacaciones familiares o de viaje son compartidos por igual por la mayoría de las parejas que no administran sus fondos de manera conjunta. En la mayoría de los casos, los gastos relacionados con los hijos también se reparten por igual entre los miembros de las parejas que no administran en conjunto su dinero. Cuando los gastos son asumidos por uno de los padres, principalmente es la mujer quien los paga (pago de la guardería, material escolar básico y gastos escolares, cuidado no regular de los niños, ropa). Las actividades recreativas de los hijos son una excepción, que costean con una frecuencia algo mayor los padres. En la mayoría de los casos, las mujeres son las que solicitan las prestaciones por hijos a cargo, la pensión alimenticia, los pagos reducidos de la guardería y los subsidios para cuidado infantil. Casi dos quintos de los hogares que participaron en el estudio recibían prestaciones por hijos a cargo, y casi la vigésima parte de los participantes recibían una pensión alimenticia. Más de una décima parte de los hogares solicitaban el pago reducido de las tasas de guardería, y algo más del 1% de las personas con hijos solicitaban subsidios para cuidado infantil.

### **Violencia contra las mujeres y violencia en la familia**

19. Desde el anterior informe, se han realizado importantes avances a nivel de la legislación y la aplicación en lo que se refiere a combatir la violencia contra la mujer y la violencia familiar.

20. En 2008, se aprobó la Ley de prevención de la violencia en la familia, que definía distintas formas de violencia familiar y determinaba el papel, las funciones, la red y la cooperación de las diferentes autoridades estatales y las ONG a la hora de luchar contra la violencia familiar. También definía medidas relativas a la protección de las víctimas de la violencia familiar. Sobre la base su artículo 11, en 2009 se aprobó la resolución sobre el Programa Nacional de Prevención de la Violencia en la Familia para el período 2009-2014, que establece los objetivos, las medidas y los principales órganos necesarios para aplicar las políticas de prevención y reducción de la violencia familiar. Las tareas y las actividades necesarias para lograr los objetivos y aplicar determinadas medidas se han definido en planes de acción bienales. En la actualidad se está llevando a cabo el segundo plan de acción, es decir, el plan de acción para 2012-2013, que se centra en aumentar la calidad de los servicios para todos los usuarios y asegurar la mejor coordinación posible de las medidas adoptadas por las autoridades y servicios competentes. Las actividades realizadas

hasta la fecha han demostrado que la integración interministerial de las actividades con arreglo a la Ley de prevención de la violencia en la familia, que reúne a todos los responsables de la formulación de políticas y programas, desempeña un papel fundamental en la coordinación y el discurso profesional con vistas a aumentar la eficiencia de las medidas y reducir la prevalencia de la violencia en la familia y en la sociedad en general.

21. Sobre la base de la Ley de prevención de la violencia en la familia, se aprobaron cuatro normativas de aplicación: las Normas que regulan la organización y el trabajo de los equipos multidisciplinarios y los servicios regionales y las actividades de los centros de trabajo social para hacer frente a la violencia doméstica, las Normas que regulan la cooperación de la policía y otras autoridades en la detección y prevención de la violencia doméstica, las Normas que regulan los procedimientos para hacer frente a la violencia doméstica en la ejecución de actividades sanitarias y las Normas que regulan el tratamiento de la violencia doméstica para instituciones educativas. Además, se elaboraron diversas instrucciones y directrices sobre el funcionamiento de las instituciones encargadas de luchar contra la violencia familiar. Las normas especifican la conducta de las instituciones a la hora de afrontar la violencia familiar con vistas a conectar las medidas de diversos ministerios y asegurar actividades eficientes que reduzcan la violencia familiar a nivel de detección y prevención.

22. En 2008, se aprobó un nuevo Código Penal, que estableció la definición del delito de violencia familiar, que no se contemplaba en el Código anteriormente vigente sobre el que se habla en el cuarto informe periódico. El artículo 191 del Código Penal establece que “se castigará con una pena de hasta cinco años de prisión a cualquier miembro de la familia que maltrate a otra persona, le pegue o la trate de manera penosa o degradante, la amenace con un ataque directo a su vida o con echarla de la residencia conjunta, o limite de alguna otra manera su libertad de movimiento, la aceche, la obligue a trabajar o a dejar su trabajo o la coloque de algún otro modo en una posición subordinada limitando agresivamente su igualdad de derechos”. Este artículo también se aplica a la violencia infligida en cualquier otra unión permanente. Si las conductas mencionadas se dirigen contra una persona con la que el autor convivió anteriormente en familia o en otra unión permanente y estas conductas están relacionadas con dicha relación, el autor será condenado a una pena máxima de tres años de prisión. El nuevo Código Penal modificó el plazo de prescripción de los delitos contra el matrimonio, la familia o la juventud y los delitos contra la inviolabilidad sexual (artículo 90). Dicho plazo se amplió. La Ley por la que se modifica el Código Penal, aprobada en 2011, definía el delito de amenazas. En los casos de amenazas que conllevan una multa o una pena de prisión de hasta tres años, el proceso judicial se inicia a instancia de parte (artículo 135), mientras que con arreglo a la ley anterior se iniciaba *ex officio*. Esto supone un retroceso respecto al enjuiciamiento de los autores de actos de violencia contra la mujer.

23. En el anterior informe se indicó que el Gobierno de la República de Eslovenia había aprobado el proyecto de Ley de protección del orden público, que posteriormente recibió la aprobación de la Asamblea Nacional y entró en vigor en 2006. Los delitos leves relacionados con la violencia familiar se especifican en el artículo 64). Las disposiciones de este párrafo protegen a las personas de la violencia doméstica (las víctimas son predominantemente mujeres) en espacios privados cerrados y también en lugares públicos cuando (todavía) no se han hallado

las condiciones o los elementos constitutivos del delito. También se imponen multas más elevadas (delito leve con agravante) a las personas que cometan actos de violencia familiar. Además, la ley promueve medidas de lucha contra la discriminación. Las disposiciones del artículo 20 tienen por objeto prevenir las conductas discriminatorias, puesto que contemplan sanciones más duras para los delitos leves enumerados (como comportamiento violento o indecente, etc.) cometidos con la intención de discriminar. La vigilancia de este ámbito ha mejorado desde la aprobación de la ley.

24. La Ley de funciones y competencias de las fuerzas policiales se aprobó en 2013. Esta ley amplió las competencias policiales en los casos en los que se haya emitido una orden de alejamiento y establece que se podrá ordenar la detención preventiva de los infractores que no la respeten (artículos 60 y 61).

25. El 8 de septiembre de 2011, la República de Eslovenia firmó el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica aprobado por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 7 de abril de 2011. Este instrumento jurídico internacional prevé un enfoque integral de las obligaciones de los Estados partes para prevenir la violencia, proteger y apoyar a las víctimas, procesar a los agresores, actuar de manera inclusiva y coordinada y reforzar la responsabilidad de los Estados para promover la igualdad de género y la protección de los derechos humanos de las víctimas de este tipo de violencia. En la actualidad, el Convenio se halla en proceso de ratificación.

26. El Ministerio del Interior es una fuente fundamental de datos sobre la prevalencia de la violencia contra las mujeres. Según los datos del Ministerio, entre 2008 y 2012 se dictaron 4.682 órdenes de alejamiento con respecto a un lugar o una persona. La mayoría de las órdenes se dictaron en 2009 (1.121) y el menor número en 2008 (556).

27. En los últimos años se ha registrado una disminución del número de delitos leves contra el orden público. En 2008, se registraron 10.016 casos, y 2012 se saldó con 6.286. El número de delitos leves de violencia familiar descendió ligeramente, pasando de 2.171 o un 21,7% en 2008 a 812 o un 12,9% de todos los delitos leves contra el orden público en 2012. Una de las razones puede atribuirse al hecho de que algunas conductas que anteriormente se definían como delito leve ahora se tratan como delito de violencia familiar. Entre 2008 y 2012, la proporción de mujeres víctimas de delitos leves contra el orden público aumentó del 44,3% al 54,8%<sup>13</sup>.

28. Desde finales de 2008, cuando entró en vigor el nuevo Código Penal, que tipificó el nuevo delito de violencia familiar (para más información, véase el párrafo 22), hasta 2012, el porcentaje de mujeres entre las víctimas de la violencia familiar era del 87,9%. En la mayoría de los casos los agresores eran hombres (99,4%). Entre 2008 y 2012, se cometieron en promedio 50 violaciones al año. En el 98% de los casos, las víctimas fueron mujeres. En todos los casos excepto uno, los violadores fueron hombres. En el período mencionado, la mayoría de las víctimas de la violencia sexual fueron mujeres (95,2%) y los agresores fueron hombres en todos los casos salvo uno. En el período de 2008 a 2012, las víctimas de asesinato fueron mujeres en un 46% de los casos. En el 92% de los casos, los autores del asesinato

<sup>13</sup> Véase el cuadro 11 del apéndice.

fueron hombres. Se produjeron 74 casos de asesinato/homicidio (incluido en grado de tentativa) en el entorno familiar, y 42 de las víctimas fueron mujeres (57%)<sup>14</sup>.

29. En el período de 2008 a 2011, se llevó a cabo en Eslovenia el primer estudio nacional sobre la violencia en la vida privada y las uniones, titulado “Magnitud y grado de reacción a la violencia en la esfera doméstica y las relaciones de pareja”. Fue cofinanciado por la Oficina de Igualdad de Oportunidades, el Ministerio del Interior/la Policía y el Organismo Esloveno de Investigación. El estudio consta de dos partes. La primera parte abarca la investigación empírica de la violencia en la esfera doméstica y en las relaciones de pareja, mientras que la segunda parte analiza los efectos de la legislación promulgada y modificada sobre la labor de las instituciones encargadas de la violencia familiar. Los datos sobre la violencia se recopilaban a partir de una muestra representativa de mujeres de entre 18 y 80 años. Según el estudio, 1 de cada 2 mujeres (56,6%) ha sufrido alguna forma de violencia desde que cumplió 15 años. Sufren con mayor frecuencia violencia psicológica (49,3%), seguida de violencia física (23%) y violencia relacionada con los bienes (14,1%), restricción de la libertad de circulación (13,9%) y violencia sexual (6,5%). La mayoría de las mujeres que habían sufrido violencia el año anterior se enfrentaron a violencia psicológica (49,9%) y una menor proporción a violencia física (5,9%), sexual (1,5%) y relacionada con los bienes (7%) y restricción de la libertad (6,1%). Excluyendo la violencia psicológica, 1 de cada 5 mujeres había sufrido una de las formas de violencia enumeradas el año anterior. El estudio también reveló que las mujeres que sufren violencia están menos sanas que las mujeres de la población general. Paden con mayor frecuencia estrés, ansiedad, indigestión, pérdida de apetito, problemas de estómago, dolor de cabeza, trastornos del sueño, déficit de concentración, etc.<sup>15</sup>. La segunda parte del estudio expone un análisis de los casos en los que la policía impuso una orden de alejamiento, un análisis del efecto que ha tenido la Ley de prevención de la violencia en la familia en la jurisprudencia de los tribunales superiores, la dimensión penal de la lucha contra la violencia familiar y un análisis de la labor de prevención de la violencia familiar llevada a cabo por los centros de trabajo social. El estudio también demostró que las instituciones son las que detectan, identifican y tramitan los casos de violencia familiar con mayor frecuencia. Esta circunstancia se ve respaldada por una legislación que exige y permite a las instituciones asistir con eficiencia a las víctimas y ocuparse de los agresores. Las razones del aumento del número de casos examinados también pueden atribuirse a una mayor disposición de las víctimas a buscar asistencia y al mayor conocimiento y sensibilidad del personal de las instituciones responsables de asistir a las víctimas de la violencia familiar. El estudio demostró una tendencia al alza del número de órdenes de alejamiento dictadas. En 2005, la policía impuso 152 medidas, mientras que en 2010 el número de medidas aumentó a 1.080. Entre 2005 y 2010, se impusieron un total de 3.694 órdenes. Los datos revelan que la policía protege a las víctimas imponiendo esta medida en casi la mitad de los casos de violencia familiar detectados. El análisis de las órdenes de alejamiento impuestas por la policía demostró, además, que hasta el 97% de los agresores fueron hombres y la mayoría de las víctimas fueron sus esposas o parejas de hecho (48%). Entre las víctimas también estaban los padres (19%), los hijos menores (15%), las exparejas (7%), los hijos adultos (5%) y

<sup>14</sup> Fuente: Ministerio del Interior, Policía, 2013.

<sup>15</sup> Leskošek V., Urek M., Zaviršek D.: Informe relativo al estudio nacional sobre la violencia en la esfera privada y las relaciones de pareja, 2010.

otros parientes (6%) de los agresores. La policía impuso órdenes de alejamiento por violencia psicológica (distintas formas de amenaza) no acompañada de violencia física en el 28% de los casos. La policía supervisa la medida impuesta dos veces al día en promedio. El número de infracciones ha ido en descenso. En 2009, el 85% de los agresores respetaron la medida. El análisis de la labor de los centros de trabajo social demostró que en 2010 se ocuparon de 1.928 casos de violencia familiar (2.975 víctimas y 1.854 agresores) y reunieron a 463 equipos con la participación de representantes de diferentes instituciones para examinar los casos. A la hora de hacer frente a la violencia familiar, los centros de trabajo social cooperaron principalmente con la policía, que participó en equipos multidisciplinarios en 330 casos. El porcentaje más elevado de falta de respuesta (60%) a las invitaciones a participar se registró en el sector de servicios de salud. En 2010, se elaboraron 1.010 planes de asistencia individuales. Como se ha mencionado en el párrafo 29, el Código Penal tipifica el delito de violencia familiar. Según las fuerzas del orden y los datos judiciales de 2009 y 2010, la policía se hizo cargo de 4.822 delitos de violencia familiar, los servicios de fiscalía formularon 807 acusaciones contra agresores y los tribunales pronunciaron 275 sentencias condenatorias. Casi la mitad de los agresores ingresaron en prisión preventiva. El análisis también demostró que, en más del 80% de los casos, los procedimientos desde la acusación formal hasta el fallo definitivo concluyeron en menos de 6 meses<sup>16</sup>.

30. En el período de referencia se han llevado a cabo diversos cursos de educación y formación sobre prevención de la violencia contra la mujer y la violencia familiar. El Centro de Formación Judicial desempeña un importante papel en este ámbito, ya que es responsable de impartir formación sobre prevención de la violencia familiar de conformidad con la Ley de prevención de la violencia en la familia. En 2008 se organizó un seminario sobre prevención de la violencia familiar, en el que se presentó la Ley de prevención de la violencia en la familia, y en 2009 se organizó un grupo de expertos de dos días de duración bajo el título “Violencia familiar”, dirigido a fiscales del Estado, en colaboración con la Asociación de Fiscales del Estado de Eslovenia. En un acto de dos días de duración, denominado Jornadas del Poder Judicial, se presentaron las nuevas características de la legislación en materia de familia, incluida la violencia familiar. En 2010, el Centro de Formación Judicial organizó un debate sobre “Cuestiones abiertas relacionadas con la aplicación de la Ley de prevención de la violencia en la familia” y un seminario de dos días de duración titulado “Violencia familiar”. La formación también abordó conjuntos específicos de cuestiones relacionadas con la aplicación de la Ley de prevención de la violencia en la familia, la Ley de procedimiento criminal y la Ley sobre las fuerzas policiales. En 2011, se organizó una sesión de formación sobre “Cooperación eficiente en el ámbito de la violencia familiar” en colaboración con el Centro de Información Jurídica para ONG y una consulta titulada “Violencia contra los niños” en colaboración con la Asociación de Fiscales del Estado de Eslovenia y la Dirección General de Policía. Además de la formación dedicada exclusivamente a las cuestiones de la violencia familiar, dichas cuestiones se incluyeron también en cursos de derecho penal para jueces en 2010, en seminarios para jueces de instrucción y en el curso de formación titulado “Papel e importancia del fiscal del Estado en relación con las víctimas de delitos y las partes afectadas”.

<sup>16</sup> Filipčič K., Parazajda K., Rihtaršič M., Murgel S.: El trabajo de las instituciones para hacer frente a la violencia familiar.

31. Como se mencionó en el anterior informe, la policía implantó un sistema de formación periódica anual para agentes de policía, que incluía formación y especialización en violencia familiar y violencia contra los niños y las mujeres. La Dirección General de Policía y distintas administraciones de la policía celebraron mesas redondas y reuniones de asesoramiento sobre la violencia familiar. La policía llevó a cabo diversas actividades, como campañas y distribución de carteles y desplegados, con vistas a difundir información sobre las posibilidades de prevenir y responder de forma adecuada a la violencia. Una de las actividades más conocidas del Ministerio del Interior o la policía se llevó a cabo en 2009 en colaboración con ONG. Una campaña para prevenir la violencia contra la mujer bajo el título “¿Me oyes?” llamó la atención sobre la inaceptabilidad de la violencia, alentó a las víctimas a buscar ayuda con rapidez y a los demás a no hacer la vista gorda ante este problema cuando se les alertase sobre él en su entorno y a desempeñar un papel activo en la lucha contra la violencia. La campaña también se centró en motivar a los agresores para que asumieran la responsabilidad por sus actos.

32. El Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades también desempeña un importante papel en la educación y la sensibilización. En 2010, se celebraron dos seminarios sobre prevención de la violencia familiar dirigidos a profesionales empleados en centros de trabajo social, casas refugio, casas maternas y centros de acogida de emergencia y coordinadores<sup>17</sup>. Se hizo hincapié en el trabajo con las víctimas y los autores de actos de violencia. En 2011, se celebraron dos seminarios sobre prevención de la violencia familiar y uno dedicado a la prevención de la violencia contra los ancianos.

33. En los últimos años han aumentado las capacidades para albergar a víctimas de la violencia familiar. En 2012, el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades cofinanció los programas de 20 casas refugio, centros de acogida y casas maternas, que suministraron aproximadamente 445 camas. Una casa refugio se ha adaptado para alojar a personas con discapacidad y un centro de crisis para alojar a ancianos.

34. Dentro del Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades se llevaron a cabo diversas campañas preventivas para fomentar la vida sin violencia. Se distribuyeron desplegados dirigidos a las personas que han sufrido violencia, desplegados sobre las órdenes de alejamiento dirigidos a personas o lugares concretos y desplegados con información dirigidos a los agresores. Se tradujeron a varios idiomas, incluido el romaní. Se diseñó un desplegable titulado “Construyamos una sociedad sin violencia” para todos los alumnos de primaria. En el marco de sus convocatorias públicas anuales con arreglo a los programas de apoyo familiar, el Ministerio cofinanció programas de mediación familiar y de centros familiares.

35. La Oficina de Igualdad de Oportunidades realizó varias actividades relacionadas con la prevención de la violencia contra la mujer en el período de referencia. Además de llevar a cabo la primera investigación sobre la violencia contra la mujer (para más información, véase el párrafo 29), que se presentó en dos consultas públicas, la Oficina empezó a ocuparse de cuestiones menos conocidas

---

<sup>17</sup> Los centros de trabajo social emplean a trabajadores profesionales/coordinadores que prestan apoyo y asistencia profesionales a las víctimas de la violencia. Actualmente hay 12 coordinadores.

relacionadas con la prevención y la eliminación de la violencia contra las niñas y las mujeres. En 2008 realizó un estudio y organizó un debate sobre la violencia contra las personas con discapacidad y en 2010 organizó un debate sobre la violencia en las relaciones de pareja titulado “Solo esta vez” y preparó materiales para sensibilizar sobre esta cuestión. El debate sobre la violencia en la pareja estaba dirigido a orientadores de escuelas primarias y secundarias, el personal de los centros de trabajo social, profesionales sanitarios, agentes de policía, fiscales, ONG y otro público interesado. Se distribuyó un desplegable titulado “¿Estas saliendo con alguien?” entre estudiantes de educación secundaria y terciaria, mientras que para los alumnos de primaria se diseñó un folleto especial sobre la violencia en las relaciones de pareja.

36. Mediante una licitación pública para cofinanciar proyectos de ONG, la Oficina de Igualdad de Oportunidades respaldó económicamente la ejecución de 13 proyectos sobre la violencia contra la mujer en el período 2008-2012. Entre otras cosas, los proyectos se centraban en la detección y la tramitación de los casos de violencia contra los ancianos, el funcionamiento de los grupos de autoayuda, la formación para adolescentes relacionada con la violencia contra la mujer, el asesoramiento y el apoyo individual y colectivo a las víctimas, la prevención de la violencia y la sensibilización de la opinión pública.

37. El Ministerio de Educación, Ciencias y Deporte ha participado en varias actividades de prevención de la violencia desde 2008. Además de impartir diversos cursos de formación sobre violencia entre iguales y comunicación no violenta para mejorar las relaciones recíprocas y la resolución no violenta de conflictos en las relaciones interpersonales, también se formó a los profesionales de la educación sobre el modo de afrontar la violencia familiar. La formación corrió a cargo del Instituto de Criminología y su objetivo era, entre otras cosas, empoderar de forma adecuada a los profesionales para detectar, prevenir y afrontar la violencia familiar. Como formadores de formadores, los participantes difundieron posteriormente los conocimientos recién adquiridos en sus instituciones educativas.

38. Las ONG que trabajan en este ámbito desempeñan un papel inestimable en la prevención y la eliminación de la violencia contra la mujer y la violencia familiar, por lo que la cooperación con estas organizaciones es una necesidad imperativa. Las instituciones educativas, de investigación y de otra índole, las ONG internacionales y los medios de comunicación también participan activamente en la prevención de la violencia contra la mujer y la violencia familiar.

### **Acoso sexual en el trabajo**

39. El artículo 6 a) de la Ley por la que se modifica la Ley de relaciones laborales, aprobada en 2007, prohíbe el acoso sexual y otro tipo de hostigamiento y acoso moral en el trabajo. El artículo 45 de la Ley de relaciones laborales, aprobada en 2002 y sobre la que se habla en el anterior informe, se ha complementado para asegurar la protección de la dignidad de los trabajadores en el lugar de trabajo. En 2013, se aprobó una nueva Ley de relaciones laborales, que no modifica sustancialmente las disposiciones sobre el acoso sexual y otro tipo de hostigamiento y acoso moral en el trabajo. El artículo 7 de la Ley establece la prohibición del acoso sexual y otro tipo de hostigamiento y acoso moral y especifica dichas conductas. El acoso sexual implica cualquier forma de acto o comportamiento no deseado verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual con el efecto o la intención

de afectar negativamente a la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El hostigamiento implica cualquier comportamiento no deseado asociado con una circunstancia personal con el efecto o la intención de afectar negativamente a la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se entiende por acoso moral en el trabajo cualquier mal reiterado o sistemático o tratamiento o comportamiento claramente negativo y ofensivo dirigido contra determinados trabajadores en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo. El acoso sexual y otras formas de hostigamiento se consideran discriminatorios. El rechazo de dichos actos o comportamientos por parte de un candidato o trabajador afectado no puede servir como motivo de discriminación en el empleo o trabajo. Los trabajadores que son víctimas de acoso moral en el trabajo no pueden estar expuestos a consecuencias desfavorables como resultado de acciones destinadas a cumplir la prohibición de acoso moral en el trabajo. El artículo 45 pasó a ser el artículo 47 de la nueva Ley de relaciones laborales y se complementó con la obligación del empleador de informar a los trabajadores de las medidas destinadas a garantizar un entorno de trabajo en el que ningún trabajador sea objeto de acoso sexual u otro tipo de hostigamiento o acoso moral por parte del empleador, un superior o los compañeros de trabajo. La información debe facilitarse del modo habitual del empleador (por ejemplo, en un tablón de avisos en los locales empresariales del empleador o mediante la tecnología de la información).

40. El artículo 23 de la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo, aprobada en 2011, establece la obligación del empleador de asegurar que las modalidades y equipos de trabajo en los lugares de trabajo con alto riesgo de violencia reduzcan dicho riesgo y faciliten la prestación de asistencia al lugar de trabajo en riesgo. Los empleadores deben preparar procedimientos para los casos de violencia e informar sobre ellos a los trabajadores que trabajen en estos lugares. Los empleadores también deben adoptar medidas para prevenir, eliminar y controlar los casos de violencia, acoso moral, hostigamiento y otros tipos de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo que puedan poner en peligro la salud de los trabajadores (artículo 24).

41. Con el fin de asegurar un entorno de trabajo adecuado libre de acoso sexual y otro tipo de hostigamiento o acoso moral, el Gobierno aprobó el Decreto sobre medidas encaminadas a proteger la dignidad de los empleados de los órganos administrativos estatales en 2009. El Decreto establece medidas para prevenir el acoso sexual u otro tipo de hostigamiento o acoso moral en trabajo y medidas que deben aplicarse en los casos en que se hayan producido dichas conductas. Cada autoridad debe designar a un asesor previamente formado para que le proporcione asistencia e información. Hasta la fecha, casi 500 participantes han cursado la formación para asesores organizada anteriormente por la Oficina de Igualdad de Oportunidades y actualmente por el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. La Oficina de Igualdad de Oportunidades elaboró y publicó las Directrices para la protección de los trabajadores contra el acoso sexual u otro tipo de hostigamiento o acoso moral en trabajo.

42. En mayo de 2009, la Oficina de Igualdad de Oportunidades organizó un debate titulado “Proteger la dignidad de los trabajadores: de la legislación a la práctica”, en el que se presentaron las medidas y actos legislativos destinados a prevenir y eliminar el acoso sexual u otro tipo de hostigamiento o acoso moral en trabajo, junto



con los resultados de un análisis de los mecanismos adoptados por los empleadores para eliminar estas conductas llevado a cabo por la Oficina de Igualdad de Oportunidades. Asimismo, se presentaron ejemplos de buenas prácticas y las tareas y funciones de la inspección del trabajo, los sindicatos y los empleadores. El debate estaba dirigido a empleadores, sindicatos, abogados, profesionales de Recursos Humanos y público profesional y lego (la policía, la justicia, las ONG).

43. Los inspectores de trabajo raras veces han descubierto infracciones relacionadas con el acoso sexual u otro tipo de hostigamiento o acoso moral en trabajo. La razón puede atribuirse al hecho de que, en la práctica, resulta difícil probar el hostigamiento y el acoso moral en el trabajo. Es mucho más fácil que los inspectores de trabajo determinen si el empleador está velando por la protección contra el acoso sexual u otro tipo de hostigamiento o acoso moral en trabajo de conformidad con el artículo 45 anteriormente aplicable o el actual artículo 47 de la Ley de relaciones laborales. En 2012, se detectaron 60 infracciones de esta disposición<sup>18</sup>.

## **Artículo 6**

### **Trata de mujeres y explotación de la prostitución**

44. En 2008, se aprobó un nuevo Código Penal, que no modifica los delitos más importantes en el ámbito de la lucha contra la trata de personas, sobre los que se informó en el cuarto informe. Únicamente se modificó la numeración de los artículos que se mencionaban en el cuarto informe. El artículo 387 a) (Trata de personas) pasó a ser el artículo 113, mientras que el artículo 185 (Explotación mediante la prostitución) pasó a ser el artículo 175. La Ley por la que se modifica el Código Penal se aprobó en noviembre de 2011 y entró en vigor el 15 de mayo de 2012. Modificó el artículo 113 del Código Penal (Delito de trata de personas), en particular en relación con el control sobre las víctimas y su consentimiento a la trata de personas. Se añadió un nuevo párrafo al artículo 199 del Código Penal (Delito de empleo ilegal) para abordar explícitamente la explotación de las víctimas de la trata de personas. El 23 de abril de 2011, entró en vigor una nueva Ley de empleo y trabajo de extranjeros, que garantiza a las víctimas de la trata de personas, consideradas un grupo especial de extranjeros, acceso al mercado de trabajo esloveno en condiciones más favorables, a saber, con arreglo a un permiso personal de trabajo. El Servicio de Empleo de Eslovenia expide los permisos personales de trabajo a las víctimas de la trata de personas exclusivamente sobre la base de la condición de víctima y sin verificar ninguna otra condición. De esta forma, las víctimas de la trata de personas pueden encontrar empleo o trabajo.

45. Según los datos de la policía, en el período de 2008 a 2012, 41 mujeres y 4 hombres fueron declarados partes afectadas por un delito de trata de personas (artículo 113 del Código Penal), 4 mujeres y 3 hombres, partes afectadas por un delito de establecimiento de relaciones de esclavitud (artículo 112 del Código Penal) y 51 mujeres y 4 hombres, partes afectadas por un delito de explotación mediante

<sup>18</sup> Fuente: Informe de la Inspección de Trabajo de la República de Eslovenia para 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012.

prostitución (artículo 175 del Código Penal). En la mayoría de los casos, los autores de estos delitos fueron hombres (74%)<sup>19</sup>.

46. En 2012, la policía investigó 4 delitos de trata de personas con arreglo al artículo 113 del Código Penal, conforme al cual se interpusieron querellas contra 10 sospechosos, 3 sospechosas y 1 persona jurídica. Asimismo, investigó 6 delitos de explotación mediante prostitución con arreglo al artículo 175 del Código Penal, conforme al cual se interpusieron querellas contra 7 hombres y 2 mujeres<sup>20</sup>.

47. En 2012, se dictaron 8 sentencias condenatorias por delito de trata de personas, establecimiento de relaciones de esclavitud y explotación mediante prostitución. La pena de prisión más baja fue de 1 año y la más alta de 3 años y 8 meses.

48. Se han organizado numerosos cursos de educación y formación relacionados con la trata de personas para funcionarios públicos y otros grupos específicos que se ocupan de esta cuestión en su trabajo. Puesto que son los primeros en enfrentarse a las cuestiones de la trata de personas en su trabajo, los agentes de la policía criminal y otros agentes de policía participaron en educación y formación continua sobre este tema. Se ha prestado una gran atención a la definición de las diversas formas de trata de personas, la detección de delitos y delincuentes, el reconocimiento de indicios de posibles víctimas de la trata y la investigación penal especial de estos delitos.

49. En cuanto a la prevención de la trata de personas, la policía ha cooperado de manera muy satisfactoria con las ONG pertinentes en el ámbito de la educación y la formación y también en la tramitación de casos de delitos particulares.

50. Society Ključ y Caritas Eslovenia son dos importantes ONG y humanitarias que imparten diversos cursos de educación y formación y, con la asistencia financiera de los ministerios competentes, ofrecen apoyo, asistencia y protección a las víctimas de la trata de personas. En 2012 y 2013, Caritas Eslovenia llevó a cabo el programa “Cuidado de las víctimas de la trata de personas: alojamiento de emergencia”, que fue financiado por el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades por valor de 71.250 euros. En el marco del programa de alojamiento de emergencia de 2012, Caritas Eslovenia dispuso un total de 20 días de cuidados y se hizo cargo de 8 personas, 6 de las cuales eran mujeres. Se les proporcionó alojamiento, primeros auxilios de apoyo psicosocial, alimentos, asistencia material y asistencia para la repatriación. En 2012 y 2013, Caritas Eslovenia también llevó a cabo el programa “Cuidado de las víctimas de la trata de personas: alojamiento seguro”, que fue financiado por el Ministerio del Interior por valor de 40.000 euros. En 2012, 4 mujeres fueron enviadas a un alojamiento seguro y se dispensaron 395 días de cuidados dentro de dichos alojamientos. Las personas que se encontraban en alojamiento seguro recibieron alojamiento, alimentos, una paga semanal, un pase de autobús mensual, apoyo psicosocial permanente, servicios sanitarios en la enfermería para pacientes externos sin seguro médico y en clínicas privadas para pacientes externos, asesoramiento, información sobre sus derechos legales, asistencia para poner en orden los documentos, adquirir la condición de residente y los derechos conexos y aprender esloveno, compañía, acompañamiento y actividades recreativas. Todas las personas

<sup>19</sup> Fuente: Ministerio del Interior, Policía, 2013.

<sup>20</sup> Fuente: Informe sobre la labor del Grupo de Trabajo Interministerial para la Lucha contra la Trata de Personas en 2012.

que se encontraban en un alojamiento seguro participaron en la elaboración de su plan social individual y firmaron un acuerdo sobre las normas del programa redactadas en su idioma.

51. También se llevaron a cabo actividades centradas en la sensibilización del público experto y general. Society Ključ ha llevado a cabo el proyecto Vijolica durante varios años.

## **Artículo 7**

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

52. En la información de seguimiento sobre la aplicación de las recomendaciones que figuran en las observaciones finales emitidas tras el examen del cuarto informe periódico que exigen atención prioritaria, Eslovenia proporcionó información detallada sobre las actividades destinadas a aumentar el número de mujeres en la vida política. Se ha descrito la iniciativa de la Oficina de Igualdad de Oportunidades para estudiar la posibilidad de financiar grupos de mujeres o grupos de igualdad de oportunidades dentro de los partidos políticos. La iniciativa se incluyó en el proyecto de Ley por la que se modifica la Ley de partidos políticos, aprobada por el Gobierno de la República de Eslovenia en julio de 2013. El proyecto de ley establece que las organizaciones de mujeres dentro de los partidos políticos que ostenten la condición de organización de interés público en el ámbito de la igualdad de género podrán recibir fondos públicos para cofinanciar proyectos y programas de conformidad con las normativas que rigen el interés público en el ámbito de la igualdad de género. También se ha presentado información sobre el proyecto de Ley por la que se modifica la Ley sobre las elecciones a la Asamblea Nacional, que fijará una cuota mínima de representación de ambos sexos en las listas de candidatos del 40%, en lugar del 35% actual. El proyecto de ley incluye una nueva disposición sobre el orden de las listas que estipula que las mujeres y los hombres de la primera mitad de las listas de candidatos deben figurar en orden alterno, conforme al cual en 4 (de las 8) circunscripciones deben aparecer primero las personas de un sexo en las listas de candidatos y en el resto de circunscripciones deben aparecer primero las personas del sexo contrario. El proyecto de ley se sometió al procedimiento de la Asamblea Nacional en 2010. El procedimiento legislativo del proyecto de Ley por la que se modifica la Ley sobre las elecciones a la Asamblea Nacional se interrumpió en primera lectura, puesto que los diputados decidieron que la ley no era apta para seguir examinándola. En 2013, un grupo de diputados presentó un proyecto de Ley por la que se modifica la Ley sobre las elecciones a la Asamblea Nacional que establece una representación mínima del 40% de cada sexo en las listas de candidatos. Además, en la primera mitad de las listas, las mujeres y los hombres deben aparecer de forma alterna. Los candidatos de un sexo deben figurar al principio de la lista en la mitad de las circunscripciones, mientras que en la otra mitad deben aparecer primero los candidatos del sexo contrario. Cuando se presente la misma lista de candidatos a un número impar de circunscripciones, la diferencia al inicio de la lista de candidatos no debe exceder de un candidato masculino o femenino.

53. La legislación que establece el porcentaje mínimo de mujeres y hombres en las listas de candidatos, que ya se presentó en el anterior informe, ha contribuido a aumentar la proporción de mujeres en los puestos políticos de adopción de decisiones.

**La mujer en puestos políticos de adopción de decisiones**

54. El porcentaje de mujeres en las listas de candidatos a las elecciones a la Asamblea Nacional de 2008 fue del 35,28%. De los 90 diputados elegidos, 12 eran mujeres (13,33%). El porcentaje de mujeres en las listas de candidatos a las elecciones anticipadas de 2011 fue mayor, un 43,15%. Resultaron elegidas 29 mujeres, cifra que representa un 32,22%. El aumento de la proporción de mujeres es achacable al gran número de diputadas elegidas entre las listas de dos nuevos partidos parlamentarios que no estuvieron en condiciones de valorar con antelación la legitimidad pasiva en las elecciones de distintos distritos electorales. Las recientes elecciones demuestran que las mujeres están dispuestas a meterse en política y que las cuotas producen resultados, siempre y cuando, por supuesto, los partidos políticos no hagan cálculos para incluir a las mujeres en las listas de distritos electorales donde no tienen legitimidad pasiva.

55. En 2011, Women's Lobby of Slovenia realizó un análisis de la repercusión de los distritos electorales en la legitimidad pasiva de las mujeres en las elecciones, cofinanciado por la Oficina de Igualdad de Oportunidades. Los resultados revelaron claramente que el éxito de una candidata o candidato depende del potencial electoral en el distrito en el que se presente. Las apariciones reiteradas en elecciones permiten a los partidos políticos valorar de manera fiable a qué distritos electorales y candidatos o candidatas de estos distritos se les asignarán los mandatos ganados en la circunscripción. Según los autores del análisis, los principales obstáculos para la representación equilibrada de las mujeres son la falta de voluntad política y la inadecuación del sistema electoral, que apenas se ajusta a las medidas que prevén la igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre. Dicho análisis, así como el análisis de las listas de candidatos de los partidos políticos y las listas de candidatos a las elecciones anticipadas a la Asamblea Nacional de 2011 se presentaron en una conferencia de prensa titulada "¿Funcionan las cuotas de género?", celebrada a finales de noviembre de 2011 por Women's Lobby of Slovenia y la Oficina de Igualdad de Oportunidades.

56. Se ha observado una proporción sistemáticamente baja de mujeres en el Consejo Nacional, donde solo hay 3 mujeres (7,5%) entre los 40 miembros después de las últimas elecciones de 2012.

57. El porcentaje de candidatas en las listas para el puesto de concejal en los ayuntamientos ha aumentado desde la implantación de cuotas. En las elecciones de 2010, la proporción de candidatas fue del 38% y resultaron elegidas el 23,26%, lo que supone un ligero incremento con respecto a los resultados de 2006, donde la proporción de candidatas fue del 32,28% y resultaron elegidas el 22%. En las elecciones locales de 2006 y 2010, se superaron las cuotas de género reglamentarias en las listas de candidatos. El artículo 40 de la Ley sobre las elecciones locales exige un 40% de representación femenina y masculina en las listas de candidatos, pero este porcentaje mínimo obligatorio entrará en vigor en las elecciones locales de 2014. En el período de transición, se exigió un 20% de representación en las elecciones de 2006 y un 30% en 2010.

58. La Ley sobre las autonomías prevé la institución de un representante romaní en los ayuntamientos de las zonas donde viven comunidades romaníes. Entre los 18 concejales romaníes elegidos (en las elecciones de 2010) hay 1 concejala romaní (5,5%). En virtud de la Ley sobre la comunidad romaní, en 2007 se creó una organización principal de la comunidad romaní, el Consejo de la Comunidad

Romaní de la República de Eslovenia. Desde febrero de 2012, ha estado presidido por una mujer, graduada en trabajo social.

59. En las elecciones locales de 2010, la proporción de candidatas a las alcaldías fue del 11,95%, lo que supone un aumento de 2,53 puntos porcentuales respecto a las elecciones de 2006. Resultaron elegidas 10 mujeres (5%) para 208 alcaldías<sup>21</sup>.

60. La Oficina de Igualdad de Oportunidades encargó análisis de las listas de candidatos a los ayuntamientos y alcaldías y de los resultados de las elecciones de 2006 y 2010. El objetivo de los análisis era examinar la incidencia de las cuotas en la representación equilibrada por género en las listas de candidatos y la legitimidad pasiva de las mujeres en las elecciones. El análisis de las elecciones locales de 2010 reveló que las medidas positivas contribuyeron a una mayor representación de las mujeres en las listas de candidatos. El orden alterno de las candidatas y candidatos en las listas resultó menos eficaz, puesto que la mayoría de los partidos políticos y otros proponentes de listas simplemente observaron los requisitos jurídicos mínimos y colocaron a las mujeres de forma alterna en uno de cada tres puestos en la lista. Del análisis se desprende que las medidas positivas son un mecanismo importante, pero no suficiente, para aumentar la proporción de mujeres en la adopción de decisiones políticas a nivel local. Además, deben implantarse medidas de índole menos técnica y actividades encaminadas a crear una cultura política que lleve a una representación de género equilibrada en los puestos de adopción de decisiones.

61. Se ha logrado una representación equilibrada de mujeres y hombres entre los diputados eslovenos al Parlamento Europeo, con 4 mujeres y 4 hombres en la legislatura 2009-2014. La representación femenina del 50% sitúa a la República de Eslovenia significativamente por encima de la media europea de representación femenina en el Parlamento Europeo.

62. Con vistas a sensibilizar y apoyar una mayor participación de la mujer en la política, en 2011 se llevó a cabo un proyecto piloto, “Jornada de orientación con una política”. El objetivo del proyecto era brindar a las estudiantes interesadas en política la oportunidad de conocer de cerca el proceso de adopción de decisiones políticas proporcionándoles orientación a cargo de mujeres políticas de máximo nivel (ministras y diputadas). El 8 de marzo de 2011, Día Internacional de la Mujer, algunas estudiantes pasaron el día con políticas, acompañándolas en sus deberes y conociendo de cerca su trabajo. La mayoría de las diputadas, todas las ministras y la directora de la Oficina de Presidencia de la Asamblea Nacional ofrecieron orientación a las estudiantes. La jornada de orientación finalizó con un debate público en la Asamblea Nacional, donde las estudiantes y las políticas intercambiaron experiencias y hablaron sobre incentivos para aumentar la participación de la mujer en la política. La experiencia y las observaciones de las políticas y las estudiantes sobre la jornada de orientación y las propuestas para el futuro trabajo se recogieron en la publicación “Jornada con una política: proyecto piloto de orientación a mujeres jóvenes”. Respecto a la iniciativa de establecer una experta y profesora sobre participación política, el proyecto fue llevado a cabo por la Oficina de Igualdad de Oportunidades en colaboración con el Gobierno de la República de Eslovenia, la Asamblea Nacional y varias facultades.

<sup>21</sup> Véase el cuadro 14 del apéndice.

### La mujer en el gobierno

63. Con el nombramiento del nuevo Gobierno el 20 de marzo de 2013, la República de Eslovenia tuvo por primera vez una primera ministra. Una ministra (8,3%) y una ministra sin cartera ocupan puestos ministeriales (de un total de 13). Desde 2004, la mayor proporción de ministras se registró en 2008, cuando el Gobierno recientemente nombrado se constituyó con 5 ministras (27,8%). La Secretaria General del Gobierno es una mujer y 8 mujeres ocupan puestos de secretarías de Estado, lo que representa el 33,3%.

64. Las mujeres y los hombres están representados de manera más igualitaria en los organismos públicos y las autoridades públicas que en la política, con un 43% de mujeres al frente de direcciones generales, un 56% de mujeres en la dirección de oficinas gubernamentales y un 59% de mujeres en la dirección de unidades administrativas<sup>22</sup>.

### La mujer en el poder judicial

65. En promedio, el poder judicial registra una mayor proporción de mujeres en la magistratura. En el Tribunal Constitucional hay más magistradas que magistrados. El Tribunal está compuesto por 9 magistrados, 5 de los cuales (55,5%) son mujeres, y está presidido por un presidente. En 2011, la proporción de magistradas era mayor en los tribunales locales (82,8%) y menor en el Tribunal Supremo (53,3%)<sup>23</sup>. En los últimos años, se ha observado una tendencia positiva respecto a las mujeres que ocupan cargos directivos. El Tribunal Supremo está presidido por un hombre, pero las mujeres representan el 50% de los presidentes de tribunales superiores, mientras que el Tribunal Laboral y de lo Social y el Tribunal de lo Contencioso-Administrativo están presididos también por mujeres<sup>24</sup>.

66. En la fiscalía del Estado, la proporción de mujeres es ligeramente superior a la de hombres. Sin embargo, el porcentaje de mujeres entre el personal superior del servicio de fiscalía disminuye a medida que se sube en la jerarquía. El porcentaje de mujeres entre el personal superior de las oficinas de la fiscalía de distrito asciende al 36,4%. El cargo de Fiscal General del Estado está ocupado por un hombre. Del mismo modo, la Oficina Especializada de la Fiscalía está dirigida por un hombre<sup>25</sup>.

### La mujer en la economía, las organizaciones de empleadores y los sindicatos

67. El número de mujeres que ocupan puestos directivos en empresas, organizaciones de interlocutores sociales y otras asociaciones y organizaciones ha sido sistemáticamente bajo. En 2012, había un 11% de mujeres que ocupaban la presidencia de los consejos de administración de las principales empresas que cotizan en bolsa y un 14% entre los miembros de los consejos de administración (en 2010, el 6% y el 10%, respectivamente). Entre las personas que ocupaban puestos directivos en 2010, el 27% eran mujeres<sup>26</sup>.

<sup>22</sup> Fuente: <http://www.vlada.si>. Cálculo propio. Situación a 4 de noviembre de 2013.

<sup>23</sup> Véase el cuadro 15 del apéndice.

<sup>24</sup> Fuente: <http://sodisce.si/>. Situación a 31 de julio de 2013.

<sup>25</sup> Fuente: <http://www.dt-rs.si/>. Situación a 25 de octubre de 2013.

<sup>26</sup> Fuente: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/quoted-companies/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/quoted-companies/index_en.htm).

68. En octubre de 2011, la Oficina de Igualdad de Oportunidades remitió un cuestionario sobre la situación relativa a la representación de género equilibrada en los puestos de adopción de decisiones a casi 800 (782) grandes empleadores. La tasa de respuesta fue del 32,35%. La investigación reveló que, en poco más de un quinto de las organizaciones (el 21,8%), una mujer ocupaba el puesto de mayor rango. La mayoría de las empresas que respondieron pertenecían al sector financiero y de seguros, el comercio y la industria de transformación. En el 2,8% de las organizaciones, se había adoptado una medida o acto interno relacionado con la representación de género equilibrada. Al explicar las principales razones del fracaso de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de adopción de decisiones, las empresas apuntaron a la prevalencia sustancial de un sexo (40,2%) y al hecho de que la alta dirección está compuesta por una única persona (28,6%), más que por un grupo. Pueden observarse prejuicios persistentes en las respuestas que afirman que no hay suficientes candidatas idóneas y con experiencia (5,6%) y que los hombres eligen a otros hombres para la promoción.

69. El 8 de marzo de 2012, con motivo del Día Internacional de la Mujer, la Oficina de Igualdad de Oportunidades, la Facultad de Ciencias Sociales y la Sección de Mujeres Directivas de la Asociación de Directivos celebraron una conferencia de prensa temática titulada “¿Liberamos todo el potencial?”, en la que la atención se centró en la cuestión de la representación de género desequilibrada en los puestos de adopción de decisiones en las empresas. En ella se presentaron la investigación mencionada, las directrices sobre la promoción de la igualdad en los puestos de adopción de decisiones en la economía, “Include.All” y el desplegable “¿Liberamos todo el potencial?”.

70. En todas las grandes confederaciones eslovenas de sindicatos, quien ocupa el cargo de presidente es un hombre. El estudio de la estructura directiva de los sindicatos que son miembros de las confederaciones indica que la mayoría de los presidentes son hombres, mientras que las mujeres solo ocupan, con una frecuencia ligeramente mayor, el puesto de vicepresidente, aunque su porcentaje sigue siendo muy bajo.

71. Una situación similar se observa en las organizaciones de empleadores (Asociación de Empleadores de Eslovenia, Cámara de Comercio e Industria de Eslovenia, Cámara de Industria Artesanal y Pequeñas Empresas de Eslovenia), donde no hay ninguna mujer que ocupe la presidencia.

## **Artículo 8**

### **Las mujeres como representantes del gobierno en las organizaciones internacionales y las mujeres en la diplomacia**

72. Según los datos del Ministerio de Relaciones Exteriores, se ha observado un ligero aumento de la proporción de embajadoras (26,6%) con respecto a 2004 (22,6%), cuando comenzó la elaboración del anterior informe periódico. También ha aumentado la proporción de ministras plenipotenciarias y ministras consejeras, que ahora asciende a un 56,1% y un 63,6%, respectivamente (en 2004 eran un 38,6% y un 62,1%, respectivamente). Las mujeres ocupan el 50% de los puestos de primer consejero (3 de cada 5) y en los puestos de consejero se registra paridad (12 mujeres

y 12 hombres). Las mujeres predominan en los puestos de secretaría (75%), y solo hay un agregado (un puesto)<sup>27</sup>.

73. En los parlamentos supranacionales, el Parlamento Europeo y la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, la representación femenina es la siguiente: 4 diputadas eslovenas (50%) en el Parlamento Europeo, como ya se ha señalado; en la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, la delegación eslovena, de 6 miembros (3 representantes y 3 suplentes), está compuesta por 2 mujeres y 4 hombres. Eslovenia cuenta con 14 miembros en el Comité de las Regiones de la Unión Europea (7 representantes y 7 suplentes), de los cuales el 14,3% son mujeres, mientras que los 7 representantes de Eslovenia en el Comité Económico y Social Europeo de la Unión Europea son hombres.

74. De los 18 eslovenos que trabajan en las Naciones Unidas, 10 son mujeres. Hay 7 empleados/trabajadores desplazados en la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, de los cuales 2 son mujeres, y 3 mujeres destinadas en la Comisión Europea como expertas nacionales, lo que representa el 37%.

75. En 2009, el Ministerio de Relaciones Exteriores, en colaboración con el Instituto Esloveno de Migración y el Centro de Investigación Científica de la Academia Eslovena de Ciencias y Artes, llevó a cabo un proyecto de investigación y publicó una monografía científica titulada *Equal Opportunities in Slovenian Diplomacy* (Igualdad de oportunidades en la diplomacia eslovena). El objetivo del proyecto de investigación era examinar desde el punto de vista teórico y empírico la igualdad de oportunidades de la mujer y el hombre y otros factores en la diplomacia eslovena y proponer medidas de mejora sobre la base de las conclusiones del análisis. Tras la publicación de los resultados, se constituyó un grupo de trabajo sobre igualdad de oportunidades en el Ministerio. Su cometido era examinar los resultados de la investigación, detectar los principales problemas y cuestiones pendientes en el ámbito de la igualdad de oportunidades y las relaciones interpersonales y proponer medidas adecuadas para abordarlos. El grupo de trabajo definió cuatro ámbitos, determinó los problemas que había en ellos y propuso medidas para atajarlos. Uno de los ámbitos era la condición de la mujer en la diplomacia. Las medidas y recomendaciones en este ámbito se refieren al equilibrio de la estructura de gestión, la cuestión de la escasa representación de la mujer en los puestos de embajador, el equilibrio de género en el escalafón medio del Ministerio y la contratación equilibrada por género.

## Artículo 9 Ciudadanía

76. Durante el período de referencia no se han producido cambios en la aplicación de este artículo.

<sup>27</sup> Fuente: Ministerio de Relaciones Exteriores, 2013. Véase el cuadro 16 del apéndice.



## Artículo 10

### Educación

77. Durante el período objeto de informe se realizaron varias enmiendas a la Ley de organización y financiación de la educación, pero ninguna relativa a la igualdad de género.

78. En los últimos años se han efectuado algunos cambios en el ámbito de la educación de los romaníes. La Estrategia para la Educación de los Romaníes se modificó en 2011. Entre otras cosas, sus objetivos se centraron en la educación de los adultos romaníes, con miras a mejorar su nivel educativo y desarrollar sus recursos humanos, y a la creación de centros o redes de asesoramiento en las zonas habitadas por romaníes. La estrategia ha prestado una atención especial a la educación de las niñas y las mujeres romaníes. Se aprobó un anexo al plan de estudios de preescolar para trabajar con los niños romaníes e instrucciones para aplicar el programa de las escuelas primarias de nueve años para los alumnos romaníes. Las guarderías con niños romaníes presentan una proporción de niños/personal más favorable, que también se aplica a las clases de primaria a las que asisten al menos tres alumnos romaníes. La cultura romaní se oferta como asignatura optativa. En el primer grado de la escuela primaria, las clases a las que asisten niños romaníes son impartidas por dos profesores. Las escuelas primarias a las que asisten alumnos romaníes pueden contratar un profesor adicional o un trabajador social y, si hay más de 45 alumnos romaníes, pueden contratar dos docentes adicionales para impartir enseñanza y prestar otro tipo de asistencia.

#### Educación preescolar en las guarderías

79. El número de niños que asisten a guarderías ha aumentado sustancialmente en los últimos años. En el curso escolar 2012/2013, 83.090 niños, o el 77,7% de los niños de entre 1 y 6 años, asistían a guarderías, lo que representa un aumento de 16,3 puntos porcentuales con respecto a la matriculación de 2004. El incremento del número de niños matriculados en guarderías puede atribuirse en parte a las modificaciones de la Ley de guarderías promulgada en 2008. El artículo 32 4) modificado establece que, en los casos en los que haya más de un niño de la misma familia matriculado en una guardería, los padres pagarán una tasa reducida en una categoría por el niño de mayor edad y estarán exentos del pago por los niños más pequeños. La Ley de equilibrio fiscal aprobada en 2012 cambió este derecho. Los padres con dos o más hijos en la guardería pagan el 30% de la tasa, que se fija como pago reducido de conformidad con la ley, únicamente por el hijo más pequeño y están exentos del pago por los hijos menores subsiguientes. Las guarderías reciben la diferencia del pago con cargo al presupuesto. La proporción de niñas entre los niños que asisten a la guardería es ligeramente superior al 48%, similar al porcentaje de niñas entre los nacidos vivos.

80. El aumento del número de niños que asisten a la guardería desencadenó un incremento del número de guarderías y personal. La estructura del personal por sexo se ha mantenido prácticamente sin cambios y la mayoría es femenino<sup>28</sup>.

81. Con el fin de facilitar la inclusión eficaz de los niños romaníes en la educación primaria, entre junio de 2010 y agosto de 2013 se llevó a cabo un proyecto de gran

<sup>28</sup> Véase el cuadro 17 del apéndice.

éxito cuyo objetivo era aumentar el potencial social y cultural en los entornos con comunidades romaníes. El proyecto desarrolló formas innovadoras y creativas de trabajo educativo en la comunidad romaní, con un énfasis especial en la educación preescolar. Uno de los elementos innovadores del proyecto es el establecimiento de incubadoras educativas para los romaníes, que pueden describirse como un programa integral que ofrece diversas formas de trabajo con los niños y los jóvenes romaníes y sus padres en su entorno. En julio de 2011, se incluyeron en el proyecto 28 guarderías y escuelas, y 545 niños, alumnos y estudiantes participaron en actividades de asistencia en el aprendizaje, otras formas de trabajo educativo y actividades preescolares y extraescolares. Ciento cincuenta y tres profesores y otros profesionales de la educación participaron en programas de formación.

### **Educación primaria y secundaria**

82. En Eslovenia, la proporción de niñas y niños en la escuela primaria es aproximadamente igual. En el curso escolar 2010/2011, el porcentaje de niñas entre los alumnos de primaria era de un 48,6%, y un 49,2% entre los alumnos de secundaria.

83. Respecto a la educación secundaria, en el curso escolar 2010/2011, la mayoría de los estudiantes estaban matriculados en el programa de educación general (41,3% de los estudiantes). La estructura de género muestra una proporción ligeramente superior de niñas (59,5%). Además del programa de educación general, se observa una participación igualitaria de ambos sexos en los programas que ofrecen educación en servicios (56,8% de niñas), agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria (51,5% de niñas). El desequilibrio de género es más evidente en ciencias naturales, matemáticas e informática, donde predominan los estudiantes varones (96,5%). A estas ramas les siguen la ingeniería, la fabricación y la construcción (93,6% de estudiantes varones), mientras que en los programas de educación y formación de docentes predominan las estudiantes (93,3%)<sup>29</sup>.

84. En el año escolar 2012, 1.724 alumnos estaban matriculados en escuelas primarias y centros de educación especial, de los cuales 646 (37,5%) eran niñas. En el mismo año, 3.508 estudiantes con necesidades especiales estaban matriculados en escuelas secundarias, de los cuales el 37,9% eran niñas<sup>30</sup>.

85. Se han llevado a cabo diversos proyectos con el fin de integrar con éxito a los niños romaníes en la escuela preescolar y primaria. Entre mayo de 2008 y agosto de 2011, se llevó a cabo un proyecto coordinado por la Unión de Romaníes de Eslovenia. El principal objetivo del proyecto era introducir asistentes romaníes para ayudar a los niños a superar las barreras emocionales y lingüísticas y actuar como puente entre el centro preescolar, la escuela y la comunidad romaní. Se formó a 30 asistentes romaníes, se crearon equipos de proyectos escolares, se organizaron sesiones de formación, y se elaboró un manual para profesionales de la educación, material pedagógico y herramientas didácticas. En septiembre de 2011, se puso en marcha un proyecto coordinado por la Universidad Popular de Kočevje para continuar el proyecto mencionado, que se espera que finalice en agosto de 2014. Además de lograr niveles más altos de conocimiento entre los alumnos romaníes de primaria y su integración más amplia posible en la educación secundaria, el proyecto también tiene como objetivo mejorar el nivel educativo de los asistentes

<sup>29</sup> Fuente: Anuario Estadístico 2012. Véanse los cuadros 20 y 21 del apéndice.

<sup>30</sup> Véase el cuadro 19 del apéndice.

romaníes. En 2014, se habían incluido en el proyecto al menos 30 centros educativos, 500 niños y alumnos romaníes y 20 asistentes romaníes<sup>31</sup>.

### **Estudios profesionales superiores y universitarios**

86. Excepto en los dos últimos años, el número de estudiantes de las universidades y centros de educación superior ha aumentado sistemáticamente. En la actualidad, 1 de cada 2 residentes eslovenos del grupo de edad de 19 a 24 años está matriculado en educación terciaria. Hace diez años, solo un 35% de la población de este grupo de edad estaba matriculado en ese nivel.

87. En 2011, había 104.003 estudiantes matriculados en programas de estudios superiores, de los cuales 60.044 o el 57,7% eran mujeres, y 14.403 estudiantes matriculados en programas de educación profesional superior, de los cuales 6.403 o el 44,5% eran mujeres<sup>32</sup>.

88. No se han observado cambios sustanciales respecto a la elección de los programas de estudio en los últimos años. Al igual que en años anteriores, las alumnas han seguido predominando en las escuelas profesionales superiores, centros de educación superior y universidades que ofertan programas de atención de la salud, trabajo social y educación. Se registró un cambio en los programas de estudio de las ramas de ciencias, matemáticas e informática, donde la proporción de alumnas aumentó casi diez puntos porcentuales en el período 2004-2011. El porcentaje de alumnas que finalizan sus estudios ha sido superior al de estudiantes masculinos<sup>33</sup>.

89. El número de estudiantes de posgrado también aumentó. En 2011, 1.630 estudiantes se graduaron en una maestría, de los cuales 896 eran mujeres, lo que representa el 60,5%. En total, obtuvieron un doctorado 469 personas, de las cuales 212 o el 42,7% eran mujeres<sup>34</sup>.

90. Se realizaron diversas actividades con el fin de reducir la segregación de género en los programas de educación profesional secundaria y superior y en las actividades curriculares y extracurriculares. En 2009, un centro escolar llevó a cabo un proyecto y preparó información sobre el mercado de trabajo y la estructura de género y organizó debates sobre el género y la profesión con estudiantes de tercer año. La Facultad de Educación elaboró un programa de formación profesional titulado “Igualdad de oportunidades para ambos sexos”, que también incluía diversos métodos activos y específicos para alentar a las chicas y los chicos a matricularse por igual en programas de educación (profesional) secundaria y programas de educación terciaria y a participar por igual en las actividades curriculares y extracurriculares. Se organizó una “Noche de los investigadores” con el fin de familiarizar a los jóvenes con la ciencia y la profesión de científico y fomentar la matriculación en los programas de educación terciaria.

<sup>31</sup> Fuente: Segundo informe del Gobierno de la República de Eslovenia sobre la situación de la comunidad romaní en Eslovenia - Informe relativo a la aplicación de la Ley sobre la comunidad romaní y el Programa Nacional de Medidas para los Romaníes para el período 2010-2015. 2012.

<sup>32</sup> Véase el cuadro 22 del apéndice.

<sup>33</sup> Véanse los cuadros 23 y 24 del apéndice.

<sup>34</sup> Véase el cuadro 25 del apéndice.

### Becas

91. Cerca de un tercio (29%) de los estudiantes de Eslovenia recibieron becas en 2011. En comparación con 2008, el número de estudiantes que recibieron becas creció un 22%. En 2011, la mayoría de los estudiantes (20.149) disfrutaron de becas públicas.

92. La cuantía media de las becas en 2011 era de 150,69 euros para los estudiantes de secundaria y 220,45 euros para los estudiantes de programas de educación terciaria. En 2011, entre los becarios había 38.521 mujeres, o un 55,7%, de las cuales 20.043 o el 51,4% eran chicas que cursaban la educación secundaria y 18.374 o el 61,3% eran estudiantes que cursaban programas de educación terciaria. En cuanto al tipo de beca, el porcentaje más bajo de mujeres se observa entre los becarios de empresas (26,6% de estudiantes de secundaria y 38,8% de estudiantes de programas de educación terciaria), mientras que el porcentaje más alto se da entre los beneficiarios de becas Zoís para estudiantes aventajados (64,7% de estudiantes de secundaria y 62% de estudiantes de programas de educación terciaria)<sup>35</sup>.

### Aprendizaje permanente

93. Todos los años, el Gobierno adopta un programa de educación en el ámbito de la educación de adultos que define las actividades y los programas educativos que se cofinanciarán con fondos públicos. El principal objetivo del Programa Nacional de Educación de Adultos para 2013 es mejorar la educación general, incrementar el nivel educativo, aumentar las oportunidades de empleo y mejorar las posibilidades de aprendizaje y participación en la educación de la población adulta. El programa señala que, para alcanzar el objetivo del 15% de participación de adultos en el aprendizaje permanente para 2020, debe prestarse una atención adecuada a obstáculos como el déficit de motivación y la falta de centros educativos que ayuden a las mujeres y los hombres a conciliar las obligaciones familiares y profesionales con el aprendizaje.

94. En 2011, el porcentaje de mujeres de la población de entre 18 y 64 años que participaban en una de las formas de educación era ligeramente superior al de hombres. Las formas más frecuentes de aprendizaje son el aprendizaje a través de la televisión, la utilización de cintas de audio y vídeo, la literatura profesional, las computadoras y las visitas a bibliotecas y centros de enseñanza<sup>36</sup>.

95. En la convocatoria de solicitudes para el período 2012-2014 se ha incluido a las mujeres romaníes en los siguientes programas generales de educación de adultos no formal: “Educación para que los romaníes mejoren su calidad de vida”, para adultos romaníes que deseen mejorar su calidad de vida; “Aprendamos y juguemos juntos”, dirigido a padres romaníes; “Instituciones en la vida cotidiana romaní”, dirigido a adultos romaníes; y “Yo, tú, nosotros”, dirigido a mujeres y hombres romaníes menos instruidos.

<sup>35</sup> Véase el cuadro 26 del apéndice.

<sup>36</sup> Fuente: Si-stat, Oficina de Estadísticas de la República de Eslovenia. Véase el cuadro 27 del apéndice.

## **Artículo 11**

### **Empleo**

#### **La mujer en el mercado de trabajo**

96. Desde que se presentó el cuarto informe periódico se han aprobado varios actos nuevos que regulan el ámbito del empleo: la nueva Ley de relaciones laborales (aprobada en 2013), la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo (aprobada en 2011), la Ley del seguro de pensión e invalidez (aprobada en 2012) y la Ley de reglamentación del mercado laboral (aprobada en 2010), que sustituyó a la Ley de empleo y prestación por desempleo. A excepción de la Ley del seguro de pensión e invalidez, que introdujo la ecualización gradual de las condiciones de jubilación de la mujer y el hombre, estas leyes no incorporan cambios sustanciales con respecto a la condición de la mujer.

97. La nueva Ley de relaciones laborales, que entró en vigor el 4 de abril de 2013, no introdujo cambios sustanciales relacionados con la igualdad de género en las disposiciones de la Ley de relaciones laborales de 2002 y la Ley por la que se modifica la Ley de relaciones laborales de 2007. Su artículo 6 establece que los empleadores deben velar por la igualdad de trato de los demandantes de empleo a la hora de acceder a un empleo o de los trabajadores durante su relación laboral y en relación con la extinción de sus contratos de empleo, con independencia de su etnia, raza u origen étnico, origen nacional o social, sexo, color de piel, estado de salud, discapacidad, fe o convicción, edad, orientación sexual, estado civil, afiliación sindical, situación financiera u otra circunstancia personal con arreglo a esta ley, las normativas que regulan el cumplimiento del principio de igualdad de trato y las normativas que regulan la igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre. Los empleadores deben asegurar la igualdad de trato respecto a las características personales mencionadas, especialmente en lo que se refiere al acceso al empleo, los ascensos, la capacitación, la educación, el reciclaje profesional, el sueldo y otras remuneraciones derivadas del empleo, los períodos de ausencia del trabajo, las condiciones laborales, las horas de trabajo y la resolución de los contratos de empleo. Está prohibida la discriminación directa e indirecta por cualquier característica personal. Las instrucciones para discriminar a una persona por alguna característica personal se consideran discriminación directa o indirecta. El trato menos favorable de los trabajadores relacionado con el embarazo o la licencia parental también se considera discriminatorio. La diferencia de trato basada en una característica personal se permite y no constituye discriminación si, debido a la naturaleza del trabajo o las circunstancias en las que se lleva a cabo, la característica personal en cuestión representa una condición importante y relevante para el trabajo, siempre que el requisito sea proporcionado y esté justificado por el objetivo legítimo. En un litigio en el que se aleguen motivos para sospechar que se ha infringido la prohibición de discriminación, el empleador debe demostrar que no se han vulnerado el principio de igualdad de trato ni la prohibición de discriminación. La persona objeto de discriminación y las personas que ayuden a las víctimas de discriminación no pueden verse expuestas a consecuencias desfavorables como resultado de las acciones destinadas a cumplir la prohibición de discriminación.

98. La ley prohíbe el acoso sexual u otro tipo de hostigamiento o acoso moral en el trabajo (artículo 7). (Para más información, véase el capítulo 5 – Eliminación de los prejuicios y los estereotipos, Acoso sexual en el trabajo.) Cuando se infringe la prohibición de discriminación o acoso moral en el trabajo, los empleadores son

responsables de los daños causados a los candidatos o trabajadores tal como prevén las normas generales del derecho civil. Los daños no pecuniarios ocasionados a un candidato o trabajador también abarcan la ansiedad mental sufrida debido a la desigualdad de trato o la conducta discriminatoria de un empleador o la falta de protección frente al acoso sexual u otras formas de hostigamiento o acoso moral en el trabajo. A la hora de determinar la cuantía de la indemnización por daños no pecuniarios, debe tenerse en cuenta lo siguiente: la indemnización debe ser eficaz y proporcionada a los daños sufridos por el candidato o trabajador y debe disuadir al empleador de repetir la infracción (artículo 8).

99. Con la nueva Ley de relaciones laborales, el derecho a un descanso para la lactancia durante las horas de trabajo, concedido a las trabajadoras que amamantan y trabajan a tiempo completo, se ha definido en cuanto a duración y no puede ser inferior a una hora al día. El artículo 188 establece que las trabajadoras que amamanten tienen derecho a hacerlo hasta que el niño cumpla 18 meses. Con arreglo a la ley anteriormente vigente, tenían este derecho durante todo el período de lactancia.

100. La Ley del seguro de pensión e invalidez, que entró en vigor el 1 de diciembre de 2013, establece en su artículo 27 que los hombres y las mujeres adquieren el derecho a una pensión de jubilación a la edad de 65 años y con un período de seguro de, como mínimo, 15 años. Las nuevas condiciones se introducirán gradualmente (hasta finales de 2019) y, durante el período de transición, se aplicarán distintos requisitos de edad a la mujer y al hombre, sujetos a un período de cotización de al menos 15 o 20 años. Sin perjuicio de esta disposición, tanto los hombres como las mujeres tienen derecho a una pensión de jubilación a los 60 años tras un período trabajado mínimo sin un período adquirido de 40 años. Este derecho también se introducirá gradualmente hasta finales de 2018.

101. La edad de jubilación que da derecho a una pensión puede reducirse por los cuidados dispensados a los hijos biológicos o adoptados que tengan la ciudadanía eslovena de los que se hiciese cargo el asegurado en el primer año de vida del niño, salvo que se especifique lo contrario en el acuerdo internacional correspondiente. La edad de jubilación se reduce 6 meses por hijo único, 16 meses por 2 hijos, 26 meses por 3 hijos, 36 meses por 4 hijos y 48 meses por 5 o más hijos. El derecho de edad de jubilación más baja corresponde a la mujer, salvo que el hombre recibiese prestaciones relacionadas con la paternidad. Por estos motivos, puede reducirse la edad de jubilación de 65 años en el caso de los hombres y las mujeres que hayan completado 38 años de servicio computables a efectos de pensión sin adquisición, pero nunca por debajo de los 61 años. Si una mujer o un hombre ha completado 40 años de servicio computables a efectos de pensión sin adquisición, la edad de jubilación de 60 años puede reducirse, pero nunca por debajo de los 56 años (en el caso de las mujeres) y los 58 años (en el caso de los hombres). Se ha establecido un período de transición hasta finales de 2018 (artículo 28).

102. Debido a la crisis económica, y con el fin de establecer un entorno macroeconómico nacional estable y sostenible, en 2012 se aprobó la Ley de equilibrio fiscal, que contiene un conjunto de medidas destinadas a equilibrar las finanzas públicas. Las medidas en el ámbito del empleo también incluyen una reducción del subsidio por paternidad, que es una medida temporal que afecta negativamente a las mujeres más que a los hombres, puesto que las mujeres piden la licencia para lactancia y cuidado de los hijos más a menudo que los hombres. Con la

excepción de la prestación por maternidad, la cuantía del subsidio por paternidad se redujo del 100% al 90% de la base si supera el salario mínimo (763,06 euros) (artículo 146 de la Ley de equilibrio fiscal). El límite máximo del subsidio por paternidad se redujo de 2,5 a 2 veces el salario medio (2.862,84 euros mensuales) (artículo 145). Con la adopción de la Ley de medidas de emergencia en el ámbito del mercado de trabajo y la protección parental, el límite de 2 veces el salario medio empezó a aplicarse a la prestación por maternidad el 1 de agosto de 2013. La prestación por maternidad también se redujo del 100% al 90% de la base (artículo 3).

103. Los inspectores de trabajo raras veces descubren infracciones relacionadas con la prohibición de la discriminación por razón de sexo o género. Sin embargo, no puede decirse que estas infracciones sean escasas. Son difíciles de probar dentro de un procedimiento de inspección y los trabajadores que sufren dichas infracciones por lo general no quieren revelar su identidad. En 2010, se constataron cinco casos de discriminación de un demandante de empleo a la hora de acceder al empleo (cuatro casos en 2011). En un caso se descubrió que el empleador contrató solo a hombres para determinados tipos de trabajo y solo a mujeres para otros tipos de trabajo. En 2010, los inspectores también determinaron que se habían cometido dos infracciones de la prohibición de discriminar a los trabajadores durante la relación laboral. En 2011, se constataron tres violaciones de este tipo. Los inspectores detectaron en 2010 una infracción relativa al anuncio de vacantes de empleo en contravención del artículo 25 de la Ley de relaciones laborales (igualdad de trato con respecto al sexo) y otra en 2011. También se constataron dos infracciones relacionadas con la extinción de los contratos de empleo, es decir, casos de discriminación (en 2011 no se constataron infracciones de este tipo). Asimismo, se determinó que se había cometido una infracción por trato menos favorable del trabajador debido al embarazo o la licencia parental (que se consideró discriminatoria). En 2011 no se constataron tales infracciones. Las instrucciones dadas para discriminar a determinadas personas por sus características personales constituyen discriminación (artículo 6 3)) y se consideraron probadas en un caso en 2011, mientras que en 2010 no se constataron infracciones de este tipo. En 2010 y 2011 no se detectaron infracciones relativas a la conducta del empleador antes de la formalización de un contrato de empleo en contravención del artículo 26 de la Ley de relaciones laborales.

104. La Ley de protección parental y prestaciones familiares, que ya se presentó en el cuarto informe, se modificó en 2006. Se cambió la forma de ejercer el derecho intransferible del padre a la licencia de paternidad de 90 días en total. El padre debe disfrutar de 15 días de la licencia de paternidad antes de que el niño cumpla los 6 meses (anteriormente debían disfrutarse durante 105 días de la licencia de maternidad) y utilizar los 75 días restantes antes de que el niño cumpla 3 años. En 2013, el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades elaboró un nuevo proyecto de Ley de protección parental y prestaciones familiares que especifica los 260 días vigentes de licencia para el cuidado de los hijos como derecho individual de 130 días del padre y derecho individual de 130 días de la madre, de los cuales 100 días pueden transferirse de un progenitor a otro. El proyecto de ley contenía una disposición que estipulaba que los 130 días podían transferirse al otro progenitor en determinados casos. La respuesta de los ciudadanos durante el debate público fue acalorada, y afirmaba que se había interferido en la opción de escoger y que se había impuesto a los padres la manera

de disfrutar de la licencia. Después de que el debate público concluyese en agosto de 2013, el ministerio competente suprimió o modificó las disposiciones en cuestión. El proyecto de ley, aprobado por el Gobierno el 11 de octubre de 2013, contiene actualmente una disposición que establece que cada uno de los progenitores tiene derecho a una licencia parental de 130 días. La madre puede transferir 100 días al padre, mientras que el padre puede transferir 130 días a la madre. La licencia de paternidad de 15 días (que da derecho al padre a un subsidio por licencia de paternidad) se ha ampliado a 30 días y se ha suprimido la licencia de paternidad de 75 días durante la cual se pagaban al padre las cotizaciones a la seguridad social sobre la base del salario mínimo. Este derecho se introducirá gradualmente.

105. La legislación que permite a ambos progenitores cuidar de los hijos y que anima a los padres a compartir cada vez más responsabilidades conexas es esencial para fomentar el reparto equitativo de las responsabilidades del cuidado de los hijos entre la mujer y el hombre. La mayoría de los padres se toman la licencia de paternidad de 15 días y perciben el subsidio por licencia de paternidad relacionado. En 2012, 17.468 padres (aproximadamente el 85%) disfrutaron de la licencia de paternidad de 15 días, mientras que 3.586 padres se tomaron más de 15 días (sujetos al derecho de pago de las cotizaciones a la seguridad social sobre la base del salario mínimo). La madre y el padre tienen derecho a 260 días de licencia para lactancia y cuidado de los hijos. En la práctica, es la madre quien la pide principalmente. En 2012, 1.517 padres que representaban cerca del 7,2% se tomaron parte de esta licencia. En los últimos diez años, el porcentaje de padres que disfrutaron de algunos días de licencia para lactancia y cuidado de los hijos aumentó aproximadamente cinco puntos porcentuales.

106. En 2006 y 2007, la Oficina de Igualdad de Oportunidades puso en marcha una campaña mediática titulada “¡Papá, ponte las pilas!”, que fue cofinanciada por la Comisión Europea a través del programa PROGRESS. Los objetivos de la campaña eran fomentar la participación de los padres en la vida familiar, presentar aspectos positivos de una paternidad responsable y activa, cuestionar los estereotipos de género tradicionales, promover la distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre ambos progenitores y presentar los beneficios de una vida profesional y familiar repartida y conciliada a los trabajadores y los empleadores. La campaña consistía en un anuncio radiofónico, programas sobre la paternidad activa y un documental educativo emitido en la televisión nacional. Se alentó a los padres a que pasaran más tiempo activo con sus hijos y se les informó sobre sus derechos y los aspectos positivos de la paternidad activa para los niños también a través de un acto deportivo de sensibilización, “Carrera para padres”, organizado por la Oficina de Igualdad de Oportunidades en colaboración con las comunidades locales en 2006, 2010 y 2011. Los padres corrieron con sus hijos; empujaron los carritos, llevaron a los niños en brazos y a caballito y corrieron de la mano o al lado de sus hijos. En algunas comunidades locales, la carrera se ha convertido en un acto anual.

107. En noviembre de 2010, la Oficina de Igualdad de Oportunidades organizó una conferencia sobre el tema “Diferencia entre la legislación y la práctica. El papel de la dirección en la formulación de políticas no discriminatorias” en colaboración con la Sección de Mujeres Directivas de la Asociación de Directivos, la Facultad de Ciencias Sociales y la Asociación Eslovena de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Industriales. El objetivo de la conferencia era presentar los resultados de un estudio sobre la prevalencia de diversas formas de discriminación en el lugar de



trabajo, las obligaciones jurídicas de los empleadores, el papel de la dirección, los derechos de los trabajadores relacionados con la protección contra la discriminación y también la familiarización de los participantes con la Inspección de Trabajo, el Defensor del Principio de Igualdad y la práctica del Tribunal Laboral en cuanto a las inspecciones y las medidas adoptadas. A la conferencia asistieron ejecutivos y directivos, personas que trabajan en los servicios de personal, trabajadores que se ocupan de la cuestión de la discriminación laboral en su trabajo, sindicatos, mujeres y hombres de círculos académicos y otros públicos interesados.

### **Empleo**

108. En los últimos años se ha registrado una ligera disminución de la tasa de actividad de la población y la tasa de participación en la fuerza de trabajo. En 2012, la tasa de actividad de la población era del 56,9% (51,6% entre las mujeres; 62,4% entre los hombres), y la tasa de participación en la fuerza de trabajo, del 52,3% (47,1% entre las mujeres; 57,6% entre los hombres). La tasa de participación más alta se ha registrado en el grupo de edad de 25 a 49 años tanto de hombres como de mujeres (en 2012, era del 87,0% entre los hombres y el 82,2% entre las mujeres). En comparación con años anteriores, la mayor caída en la tasa de participación en la fuerza de trabajo se registró en el grupo de 15 a 24 años. En el período de 2008 a 2012, disminuyó 11,2 puntos porcentuales entre las mujeres y 11,5 puntos porcentuales entre los hombres<sup>37</sup>.

109. La estructura de la población activa por categoría profesional muestra que los trabajadores asalariados conforman con diferencia el mayor porcentaje. En 2012 (segundo trimestre), la mayoría de las mujeres activas eran asalariadas (86,6%), seguidas por las trabajadoras por cuenta propia (7,9%) y las trabajadoras familiares no remuneradas (5,5%). Entre los hombres se observa una distribución similar, con un 81,6% de asalariados, un 15,8% de trabajadores por cuenta propia y un 2,6% de trabajadores familiares no remunerados<sup>38</sup>.

110. En los últimos años se ha registrado una tendencia al alza en la proporción de trabajadoras y trabajadores por cuenta propia. En 2007, el porcentaje de trabajadores por cuenta propia en la población activa era de un 11,5%, mientras que en 2012 era de un 12,2%. En 2012, el porcentaje de trabajadoras por cuenta propia era de un 29,8%, ligeramente superior al 28,1% de 2007<sup>39</sup>.

111. La mayoría de la población activa la conforman personas que trabajan a tiempo completo. En 2012, la proporción de mujeres y hombres que trabajaban a tiempo parcial era de un 12,4% y un 8,9%, respectivamente. Se ha registrado una ligera tendencia al alza del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres y una ligera tendencia a la baja entre los hombres<sup>40</sup>.

112. La proporción de la población activa que trabaja en el sector público era de un 29,1% en 2012. Las mujeres representan el 61,0% de la población activa que trabaja en el sector público, mientras que los hombres son mayoría entre la población activa que trabaja en el sector privado (61,5%)<sup>41</sup>.

<sup>37</sup> Véanse los cuadros 28 y 29 del apéndice.

<sup>38</sup> Fuente: Si-stat, Oficina de Estadísticas de la República de Eslovenia.

<sup>39</sup> Fuente: Si-stat, Oficina de Estadísticas de la República de Eslovenia.

<sup>40</sup> Fuente: Si-stat, Oficina de Estadísticas de la República de Eslovenia.

<sup>41</sup> Fuente: Si-stat, Oficina de Estadísticas de la República de Eslovenia.

113. El porcentaje de mujeres en los grupos profesionales de mayor categoría y mejor remunerados (altos funcionarios, directivos y legisladores) es inferior al de hombres, aunque en promedio las mujeres alcanzan niveles de educación y cualificación superiores a los hombres. En 2012, el porcentaje de mujeres que ocupaban estos puestos era del 39,6%. En cuanto a la profesión, en 2012 el porcentaje de mujeres superaba al de hombres entre los especialistas (61,5%), los funcionarios (56,2%), el personal de servicios y ventas (61,9%), los servicios técnicos y administrativos (51,6%) y los trabajadores no cualificados (56,9%). El porcentaje más bajo de mujeres se registraba entre los artesanos y comerciantes afines (9,6%)<sup>42</sup>.

114. Las mujeres predominan entre los empleados en el sector servicios (55,3%), especialmente en el trabajo sanitario y social, la educación, la intermediación financiera y la restauración y el turismo. En el sector no agrícola, el porcentaje de mujeres se eleva a un tercio de la población activa, mientras que el sector de la construcción da empleo a menos mujeres<sup>43</sup>.

115. En 2012 había 29.832 personas con discapacidad en la población activa, de los cuales el 46,5% eran mujeres<sup>44</sup>.

116. Los datos de 2011 muestran que el sueldo bruto medio de la mujer era 4,6 puntos porcentuales inferior al del hombre. La diferencia era mayor entre las personas con educación superior, donde las mujeres ganaban de media un 81,32% del sueldo de los hombres. En promedio, las mujeres ganaban menos que los hombres tanto en el sector público como en el privado<sup>45</sup>. Asimismo, las mujeres ganaban menos de media que los hombres en todos los grupos profesionales, excepto los funcionarios, donde, en 2011, las mujeres ganaban 12 euros al mes más que los hombres en promedio. Los datos por grupo de edad revelan que las mujeres ganaban menos de media que los hombres en todos los grupos, excepto en el grupo de 55 a 64 años.

### Desempleo

117. El desempleo ha aumentado en los últimos años durante la crisis económica. En 2012, la tasa de desempleo encuestado era del 8,2%, lo que supone un incremento del 3,6% respecto a 2007. Es ligeramente superior entre las mujeres (8,8%) que entre los hombres (7,7%). Del mismo modo, la tasa de desempleo registrado es mayor entre las mujeres que entre los hombres. En 2012, era del 12,3% entre las mujeres y el 11,1% entre los hombres.

118. La mayor tasa de desempleo encuestado se registró entre los jóvenes de 15 a 24 años. En 2012, alcanzaba el 18,5% entre las mujeres jóvenes y el 17,3% entre los varones jóvenes. La mayor tasa de desempleo por duración del desempleo se registró entre quienes llevaban buscando empleo más de dos años (26,9% de los hombres y 30,4% de las mujeres)<sup>46</sup>.

119. La educación es uno de los factores que influyen en las oportunidades de empleo. Las personas con menor nivel de educación o una educación no demandada

<sup>42</sup> Véase el cuadro 30 del apéndice.

<sup>43</sup> Véase el cuadro 31 del apéndice.

<sup>44</sup> Fuente: Si-stat, Oficina de Estadísticas de la República de Eslovenia.

<sup>45</sup> Véase el cuadro 32 del apéndice.

<sup>46</sup> Véase el cuadro 33 del apéndice.

en el mercado de trabajo siguen teniendo más probabilidades de estar desempleados. La tasa de desempleo encuestado es más alta entre las personas con la educación primaria incompleta, la educación primaria completa o que cursaron primer ciclo de formación profesional (14,7% entre las mujeres y 16,2% entre los hombres) y más baja entre quienes finalizaron una formación profesional superior de al menos dos años o un programa de estudios universitarios o de educación superior (6,8% entre las mujeres y 5,8% entre los hombres)<sup>47</sup>.

### **Medidas para lograr la igualdad de género en el mercado de trabajo y en el empleo**

120. Se han adoptado los siguientes documentos estratégicos centrados en promover formas activas de aumentar el empleo, atajar el desempleo y desarrollar recursos humanos: el Programa Operativo para el Desarrollo de Recursos Humanos 2007-2013, el Programa de Políticas Activas de Empleo 2007-2013 y las Directrices para la aplicación de medidas de política activa de empleo 2013-2015. Sobre la base de estos documentos se elaboran programas de ejecución bienales. La igualdad de oportunidades de la mujer y el hombre en el empleo y el trabajo se ha definido como uno de los objetivos estratégicos de la Resolución sobre el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre 2005-2013.

121. La consecución del principio de igualdad de género se ha incluido en las actividades con arreglo al Programa Operativo para el Desarrollo de Recursos Humanos de diversas formas. En el ámbito de la iniciativa empresarial y la promoción flexible, se asegura la igualdad de género en lo que respecta a la posibilidad de solicitud y selección y en todas las fases de ejecución. En el ámbito de la promoción de la empleabilidad de los demandantes de empleo y los inactivos, el objetivo general a nivel de operaciones es incluir al menos al 55% de las mujeres. En el marco de la prioridad de desarrollo “Igualdad de oportunidades y promoción de la inclusión social”, se están ejecutando instrumentos centrados en la igualdad de género. El proyecto “Empresa favorable a las familias” facilita la conciliación de la vida profesional y privada, influye positivamente en la reducción de la discriminación en el mercado de trabajo y refuerza el concepto de igualdad de oportunidades. El proyecto “Día de la niña” brinda a las niñas la oportunidad de asistir a la escuela primaria para aprender profesiones típicamente masculinas y promueve la matriculación de las niñas en programas de secundaria donde los niños son mayoría.

122. En 2012, 191.789 personas se acogieron a las actividades llevadas a cabo con arreglo al Programa Operativo para el Desarrollo de Recursos Humanos, de las cuales el 64% eran mujeres. La proporción de participantes jóvenes era del 21,2%, de los cuales el 56,5% eran mujeres. Las mujeres también representaban un porcentaje mayor al de hombres entre los participantes con discapacidad (61,3%)<sup>48</sup>.

123. Con objeto de reducir las diferencias en las tasas de empleo y desempleo femenino, que es un objetivo independiente de la Resolución sobre el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre 2005-2013, se llevaron a cabo programas especiales para fomentar el empleo y la actividad laboral dentro de las medidas de política activa de empleo. Entre otras cosas, se

<sup>47</sup> Fuente: Eurostat.

<sup>48</sup> Fuente: Informe anual de 2012 sobre la aplicación del Programa Operativo para el Desarrollo de Recursos Humanos 2007-2013.

llevaron a cabo los siguientes programas: “Fomento de la contratación de los desempleados de larga duración 2009-2010”, con un 63,2% de mujeres; “Formación en el empleo”, con un 56,8% de mujeres en 2010 y un 53,1% en 2011; “Employ.Me”, cuyo objetivo era facilitar la contratación de las personas desempleadas a las que les resulta difícil conseguir empleo y que incluía a un 44,3% y un 49,8% de mujeres en 2010 y 2011, respectivamente; y “Fomentar la contratación de los jóvenes que buscan su primer empleo en el ámbito de la asistencia social – contratados en prácticas”, que incluyó a 262 mujeres y hombres contratados en prácticas en el ámbito de la asistencia social en 2012<sup>49</sup>.

124. Las medidas de política activa de empleo adoptadas para cada año natural o período de planificación definen los tipos de programas y grupos específicos de desempleados que pueden participar en estos programas, incluidos los romaníes. En 2008, 890 romaníes participaron en las medidas de política activa de empleo, de los cuales 366 eran mujeres (41%). El número de personas que encontraron trabajo ascendió a 79, de las cuales 27 eran mujeres (34,2%). El número de romaníes incluidos en programas de política activa del mercado de trabajo ha ido en aumento. En 2010 se incluyó a 1.100 personas y en 2011 a 1.311. En el marco del Programa Operativo para el Desarrollo de Recursos Humanos 2007-2013 se llevó a cabo el proyecto “Romano kher – Casa Romaní”, cuyo objetivo era alentar a los romaníes, mejorar su imagen propia y dotarlos de conocimientos para incorporarse con éxito al mercado de trabajo. En el proyecto participaron 100 romaníes<sup>50</sup>.

125. Se llevaron a cabo diversos programas y proyectos para aumentar y promover el empleo por cuenta propia y la iniciativa empresarial de la mujer, que se definieron como objetivos específicos en la Resolución sobre el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre 2005-2013. En 2010, se organizaron cinco actos promocionales “Mujeres, emprendamos” dirigidos a emprendedoras que fueron acogidos positivamente por las participantes. A los actos asistieron más de 500 emprendedoras establecidas y potenciales. En 2011, el Organismo Público para la Actividad Empresarial y las Inversiones Extranjeras organizó una conferencia sobre “Empresariado social = empresariado humano”, que hacía especial hincapié en la presentación de buenas prácticas a cargo de mujeres emprendedoras. La iniciativa empresarial también se ha fomentado mediante subsidios al empleo por cuenta propia. En 2010 se beneficiaron 5.148 personas, de las cuales 1.989 eran mujeres (38,6%) y en 2011, 4.502 personas, de las cuales 1.832 eran mujeres (40,7%).

126. Se organizaron diversos actos con el fin de poner de relieve la cuestión de la desigualdad entre la mujer y el hombre en el mercado de trabajo. En 2010, la Oficina de Igualdad de Oportunidades organizó una conferencia sobre el tema “Diferencia entre la legislación y la práctica” en colaboración con la Sección de Mujeres Directivas de la Asociación de Directivos y la Facultad de Ciencias Sociales, con el fin de subrayar el papel de la dirección en la formulación de políticas no discriminatorias. A través de la campaña “No tienes que decírselo a tu empleador, puedes decírnoslo a nosotros”, la Oficina de Igualdad de Oportunidades

<sup>49</sup> Fuente: Informe sobre la aplicación de la Resolución sobre el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre en 2010 y 2011.

<sup>50</sup> Fuente: Segundo informe del Gobierno de la República de Eslovenia sobre la situación de la comunidad romaní en Eslovenia - Informe relativo a la aplicación de la Ley sobre la comunidad romaní y el Programa Nacional de Medidas para los Romaníes para el período 2010-2015. 2012.

y el Servicio de Empleo de Eslovenia alentaron a los candidatos a denunciar de forma anónima infracciones del artículo 26 de la Ley de relaciones laborales, que prohíbe a los empleadores preguntar a los candidatos en las entrevistas de trabajo por su estado civil, número de hijos, planes de familia y embarazo. Por un lado, el propósito de la campaña era advertir a los empleadores de que la legislación prohíbe estas preguntas y, por otro lado, informar a los candidatos de que no están obligados a responder dichas preguntas.

## **Artículo 12**

### **Salud de la mujer**

127. Desde el cuarto informe, se ha modificado la Ley sobre atención sanitaria y seguro de salud para incluir una modificación de los precios del servicio de salud para el diagnóstico y el tratamiento de la fecundidad reducida y la inseminación artificial, la esterilización y el aborto previstos con arreglo al seguro médico obligatorio. La cuota cubierta por el seguro médico obligatorio se redujo al 80% (artículo 23).

128. A pesar de que el artículo 23 de la Ley sobre atención sanitaria y seguro de salud establece que el seguro médico obligatorio cubre totalmente la atención sanitaria de la mujer relacionada con el asesoramiento sobre la planificación familiar, la anticoncepción, el embarazo y el parto, las Normas sobre la clasificación de productos médicos aprobadas en abril de 2013 estipulan que algunos medios de control de la natalidad deben pagarse de manera adicional. Teniendo en cuenta la oposición y la preocupación que han suscitado principalmente entre los ginecólogos y ginecólogas, las normas no se han aplicado.

129. La Resolución sobre el Plan Nacional de Atención de la Salud 2008-2013: “Usuarios y proveedores satisfechos con los servicios de salud” aprobada en 2008 se basó en el principio de igualdad y en la garantía del mejor estado de salud posible para cada persona. La reducción de las desigualdades sanitarias es uno de sus objetivos.

130. En 2010, se adoptó la Estrategia Nacional de Calidad y Seguridad de la Atención de la Salud (2010-2015) con el fin de desarrollar eficazmente un enfoque y conocimientos técnicos sistemáticos en las actividades relacionadas con la mejora continua del tratamiento médico y la seguridad del paciente. Entre otras cosas, la estrategia también sigue el principio de igualdad.

131. En 2010, se adoptó el Programa Nacional de Control del Cáncer en Eslovenia 2010-2015, que establece un programa de actividades, tareas y medidas necesarias para el control eficaz del cáncer en Eslovenia y añade algunas características nuevas a las actividades ya establecidas con el fin de controlar el cáncer en el futuro. Todos los años se diagnostican alrededor de 11.000 casos de cáncer en Eslovenia, de los cuales alrededor de 5.500 se dan en hombres y 5.200 en mujeres, y se registran más de 5.000 fallecimientos por cáncer, de aproximadamente 2.800 hombres y 2.300 mujeres. La mitad de los hombres y el 65% de las mujeres sobreviven durante al menos cinco años después del diagnóstico. La reducción de las tasas de mortalidad por cáncer de mama y cáncer cervical puede atribuirse en parte a los programas de detección de cáncer ZORA y DORA, que se introdujeron en Eslovenia en 2003 y 2008, respectivamente (para más información, véanse los párrafos 135 y 136).

## Atención sanitaria para la mujer

### *Salud reproductiva*

132. Eslovenia adoptó medidas adicionales para reducir la tasa de mortalidad materna según las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en sus observaciones finales emitidas tras el examen del cuarto informe periódico de la República de Eslovenia. Como ya se indicó en el cuarto informe, se creó un grupo de trabajo dentro del Instituto de Salud Pública de la República de Eslovenia para discutir los casos de muerte materna. Dicho grupo analiza todos los casos y emite un dictamen. Sobre la base de estos análisis, se elaboran informes periódicos para recoger las conclusiones y recomendaciones de medidas clínicas y de salud pública profesionales en el ámbito de la salud reproductiva y la atención de la salud. Desde 2008 se han llevado a cabo las siguientes actividades: en 2009, se organizó una reunión de expertos sobre el tema “Salud mental y embarazo, parto y paternidad prematura”; en 2010, se organizaron talleres para residentes de ginecología y obstetricia; en 2011, los talleres versaron sobre las mujeres embarazadas con preeclampsia, eclampsia y síndrome HELLP y el tratamiento de la trombosis y el tromboembolismo en el embarazo y la hemorragia obstétrica; en 2009, se organizó una reunión de expertos ginecólogos y obstetras dedicada a la hemorragia obstétrica y la preeclampsia y se publicaron unas directrices que trataban estos temas; en 2013, se estaba elaborando la Estrategia de Desarrollo de la Ginecología y la Obstetricia.

133. En el período de 2005 a 2009, se registraron 15 casos de muerte materna en Eslovenia, lo que equivale a 15,0 por cada 100.000 nacidos vivos<sup>51</sup>.

134. En Eslovenia se vela por el derecho a la atención sanitaria preventiva integral para la mujer en relación con la salud reproductiva, el embarazo y el parto. Se ofrecen las siguientes prestaciones: exámenes y asesoramiento sobre la planificación familiar, el uso de anticonceptivos y la prevención de las infecciones de transmisión sexual y la consiguiente infecundidad; exámenes preventivos durante el embarazo que comprenden un total de diez exámenes sistemáticos, al menos dos ultrasonidos, asesoramiento individual y pruebas de laboratorio (pruebas de la presencia de sífilis, toxoplasmosis y hepatitis B); prueba de detección de síndrome de Down para las mujeres embarazadas de entre 35 y 37 años y amniocentesis a las mujeres embarazadas de más de 37 años; exámenes y asesoramiento tras el parto, la interrupción espontánea y permitida del embarazo y los embarazos extrauterinos; exámenes y asesoramiento sobre la menopausia; actividades de prevención de la salud mediante cuidados de enfermería (visitas a domicilio preventivas a mujeres embarazadas y cuidados posparto a domicilio para madres y recién nacidos); el programa de detección precoz de cambios precancerosos y cancerosos del cérvix (programa ZORA); y el programa para la detección precoz del cáncer de mama (programa DORA).

135. El programa nacional ZORA se puso en marcha en 2003 y se reflejó en el anterior informe. Se encargan de aplicarlo equipos de salud reproductiva y ginecólogos ambulatorios, mientras que la coordinación, el sistema de información central y el seguimiento del programa están gestionados por el Instituto de Oncología de Liubliana (la capital del país). En el período trienal de 2009 a 2012, acudieron a la revisión más del 70% de las mujeres de entre 20 y 64 años. El mayor

<sup>51</sup> Fuente: Instituto de Salud Pública de la República de Eslovenia, 2013.

número de mujeres examinadas pertenece al grupo de edad de 20 a 24 años, con más del 80% de mujeres examinadas. El bajo número de mujeres de más de 50 años examinadas es más preocupante, puesto que la proporción de mujeres examinadas en este grupo de edad se mantiene por debajo del 70%. Solo la mitad de las mujeres del grupo de edad de 60 a 64 años acudió a la revisión. Durante los 8 años que lleva funcionando el programa ZORA, la incidencia de cáncer cervical ha disminuido en más de un tercio (de 210 nuevas pacientes en 2003 a 138 nuevas pacientes en 2011). Se vela por la calidad del programa a través de formularios normalizados, instrucciones uniformes y directrices profesionales, la formación periódica de los profesionales que participan en el programa y la supervisión de la calidad del trabajo de los proveedores del programa. En los próximos años, las actividades deberán centrarse en dos objetivos: realizar una citología al 80% de las mujeres de entre 20 y 64 años examinadas cada 3 años y reducir la incidencia del cáncer cervical en un 50% con respecto a la tasa de incidencia de 2002 (100 nuevos casos como máximo)<sup>52</sup>.

136. El programa de detección de cáncer de mama DORA se puso en marcha en Eslovenia en 2008. Se aplicó primero en la región central de Eslovenia y cubrirá gradualmente todo el territorio del Estado. El programa está diseñado como un sistema centralizado con dos unidades de diagnóstico estacionarias (Liubliana y Maribor) y unidades móviles, todas ellas equipadas con dispositivos digitales para mamografía. El programa cubre a la población de mujeres de entre 50 y 69 años. En todos los casos en los que la mamografía revela cambios, se invita a las mujeres a someterse a exámenes adicionales y a tratamiento, si resulta necesario. Este programa se centra en dos objetivos: cubrir al 80% de las mujeres de entre 50 y 69 años y reducir un 30% la tasa de mortalidad por cáncer de mama en la población que participa en el programa<sup>53</sup>.

137. La Escuela para Padres fue concebida para mujeres embarazadas, sus parejas y otros acompañantes en el parto e imparte educación sobre el transcurso del embarazo, los cambios físicos y mentales conexos, los problemas y posibles síntomas de alerta, el estilo de vida saludable, la dieta correcta, la higiene y la actividad física segura durante el embarazo, los cuidados y la nutrición del recién nacido, la anatomía y la fisiología del sistema reproductivo femenino, el embarazo, la importancia de la actividad física durante el embarazo, el parto y el puerperio, los cuidados dentales preventivos para mujeres embarazadas y niños, los cambios psicológicos en el embarazo, el parto y el puerperio, y el desarrollo mental del niño. Los datos muestran que muchos hombres asisten a esta escuela. En 2011 asistieron a la escuela 11.993 mujeres (56,1%) y 9.383 hombres (43,9%), mientras que en 2001 participaron 12.833 mujeres (62,0%) y 7.858 hombres (38,0%)<sup>54</sup>.

138. En Eslovenia, los servicios de la salud reproductiva se organizan a nivel primario, secundario y terciario. A nivel primario (centros de salud comunitarios), un equipo compuesto por un ginecólogo, una partera cualificada y un enfermero o técnico médico presta servicios de salud reproductiva integrales a mujeres (clínicas de mujeres). Por lo tanto, en Eslovenia las mujeres son atendidas por especialistas

<sup>52</sup> Fuente: Programa Nacional de Control del Cáncer en Eslovenia 2010-2015 y comunicado de prensa con motivo de la Semana Europea de Prevención del Cáncer Cervical, 20 a 26 de enero de 2013.

<sup>53</sup> Fuente: Programa Nacional de Control del Cáncer en Eslovenia 2010-2013.

<sup>54</sup> Fuente: Anuario Estadístico de Salud 2005 y 2011, Instituto de Salud Pública.



en ginecología ya a nivel primario. En 2011, un médico de nivel primario atendió de media a 6.797 mujeres, lo que significa que, teniendo en cuenta los criterios establecidos, el 95,6% de las mujeres tuvo acceso a un médico. Se registró un aumento del número de mujeres por médico con respecto a 2005. En 2011, los servicios de salud reproductiva primaria realizaron 671.600 visitas preventivas y curativas, cifra que se sitúa 12,2 puntos porcentuales por debajo del porcentaje registrado en 2005<sup>55</sup>.

139. La buena accesibilidad a ginecólogos en el nivel primario también implica que las mujeres de todos los grupos de edad tienen un buen acceso a la anticoncepción. En 2011, 80.343 mujeres utilizaban anticoncepción hormonal y en 7.676 casos se colocó un dispositivo intrauterino (DIU). Con respecto a 2005, un menor número de mujeres utilizaba anticoncepción hormonal (89.923 en 2005) y se colocaron más DIU (4.917 en 2005)<sup>56</sup>.

140. La tasa de aborto legal en Eslovenia ha ido en descenso. Pasó de 15,2/1.000 en 2001 a 9/1.000 en 2011. Este descenso se registró en todos los grupos de edad. En 2011, las mujeres del grupo de edad de 15 a 19 años registraron el menor número de abortos permitidos (8), mientras que el mayor número (1.081) se registró entre las mujeres del grupo de 30 a 34 años<sup>57</sup>. La educación sexual (educación sobre sexualidad y reproducción) en la escuela primaria y secundaria y las actividades de sensibilización desempeñan un importante papel en la disminución de la tasa de abortos legales adolescentes y la maternidad precoz. En 2009, el Instituto de Salud Pública publicó un folleto titulado “Para un sexo saludable y seguro”, destinado a proteger y promover la salud reproductiva de los jóvenes. Se distribuyó entre estudiantes de tercer grado de secundaria. Con motivo del Día Mundial de la Anticoncepción de 2011, todos los estudiantes de primer grado de secundaria recibieron un folleto titulado “Todo sobre los anticonceptivos”, que presentaba todos los métodos anticonceptivos disponibles. En 2012, los estudiantes de secundaria firmaron una declaración de sexo seguro que se les facilitó.

#### *Morbilidad y mortalidad de la mujer*

141. Las tasas de morbilidad y mortalidad de la población son importantes indicadores de salud. En Eslovenia, las mujeres sufren enfermedades comunes a ambos sexos y también corren riesgo en lo que atañe a su salud reproductiva y las enfermedades específicas relacionadas. La esperanza de vida de mujer nacida en Eslovenia en 2012 eran 82,9 años, 5,8 años más que los hombres. Aunque los hombres mueren antes, la mayoría de las investigaciones indican que las mujeres sufren enfermedades con mayor frecuencia que los hombres y pasan enfermas una mayor parte de su vida. Las eslovenas pueden prever pasar 21 años o un cuarto de su vida enfermas<sup>58</sup>.

142. Un tercio de las mujeres de 20 a 64 años sufren una enfermedad o problema de salud prolongado, y aproximadamente el 7% califica su salud general de mala o muy mala. Van al médico más a menudo que los hombres, principalmente por infecciones agudas de las vías respiratorias y del tracto urinario y por enfermedades

<sup>55</sup> Fuente: Anuario Estadístico de Salud 2011 y 2005. Instituto de Salud Pública. Véanse los cuadros 34, 35 y 36 del apéndice.

<sup>56</sup> Fuente: Anuario Estadístico de Salud 2011 y 2005. Instituto de Salud Pública.

<sup>57</sup> Véase el cuadro 37 del apéndice.

<sup>58</sup> Fuente: La salud en Eslovenia, Instituto de Salud Pública de la República de Eslovenia.



ginecológicas y musculoesqueléticas. Las mujeres jóvenes van al médico por lesiones, y las mujeres de más de 50 años, por enfermedades cardiovasculares, principalmente presión arterial alta. Los exámenes preventivos también son frecuentes, sobre todo de cribado del cáncer cervical, consulta anticonceptiva y examen durante el embarazo. Las enfermedades musculoesqueléticas, las lesiones, las infecciones agudas de las vías respiratorias y los trastornos mentales son las causas más frecuentes de absentismo laboral. Las mujeres jóvenes se toman licencias de enfermedad muy frecuentes y prolongadas durante el embarazo y licencias de enfermedad frecuentes para atender a un miembro de la familia<sup>59</sup>. Las mujeres de entre 20 y 64 años son tratadas en hospitales con mayor frecuencia que los hombres. La diferencia puede achacarse a las mujeres jóvenes y su función reproductiva. Las principales razones de la hospitalización de las mujeres de menos de 40 años son el embarazo, el parto y las enfermedades genitales no inflamatorias, que también son las enfermedades más comunes que sufren las mujeres de menos de 60 años. Las neoplasias benignas y malignas, los trastornos gastrointestinales (principalmente de la vesícula), las lesiones y las enfermedades cardiovasculares y musculoesqueléticas también están entre las principales causas de hospitalización<sup>60</sup>.

143. En 2009 se diagnosticaron 12.226 casos de cáncer, 6.602 de ellos en hombres y 5.624 en mujeres. Ese año murieron 5.787 pacientes: 3.260 hombres y 2.527 mujeres. Los datos del Registro de Cáncer de Eslovenia correspondientes a 2009 indican que, entre las mujeres, el cáncer de mama ocupaba el primer puesto, con un quinto de todos los cánceres (20,1%), seguido por el cáncer de piel no melanoma, el cáncer colorrectal y el cáncer de pulmón. Entre los hombres, el cáncer de próstata era el más común, con casi un 20% de todos los cánceres, seguido por el cáncer colorrectal, el cáncer de piel no melanoma y el cáncer de pulmón. Los cánceres más comunes varían en función de la edad. El cáncer es muy raro en niños y adolescentes hasta los 20 años de edad. En el período entre 2005 y 2009 se diagnosticó cáncer a 34 niños y 31 niñas al año de media. Los cánceres diagnosticados con mayor frecuencia en niños varones fueron la leucemia (24,0%), los tumores del sistema nervioso central y autónomo (18,7%) y la enfermedad de Hodgkin (11,7%). En las niñas, a la leucemia (30,1%) y los tumores del sistema nervioso central y autónomo (16,3%) les siguieron los tumores óseos (8,5%). En promedio, se diagnosticaron 129 casos de cáncer al año en varones jóvenes (de entre 20 y 34 años). Casi la mitad padecía cáncer testicular (42,4%), seguido por cáncer de piel melanoma (9,6%), cáncer de piel no melanoma (7,1%) y tumores del sistema nervioso central y autónomo (6,1%). Entre las mujeres jóvenes (152 nuevos casos al año de media), el cáncer de mama era el más común (15,2%), seguido por el cáncer de piel melanoma (14,9%) y el cáncer cervical (14,8%). La tendencia creciente observada en la incidencia del cáncer de mama en la década de 1990 se ha estabilizado en los últimos años. Las tasas de incidencia del cáncer de pulmón y el cáncer de útero han aumentado, mientras que el cáncer cervical ha experimentado una lenta tendencia a la baja desde 2003. El cáncer colorrectal, el melanoma maligno y otros tipos de cáncer de piel han registrado un aumento de las tasas de incidencia en mujeres y hombres, mientras que la incidencia del cáncer gástrico en ambos sexos sigue disminuyendo lentamente<sup>61</sup>.

<sup>59</sup> Véase el cuadro 43 del apéndice.

<sup>60</sup> Fuente: La salud en Eslovenia, Instituto de Salud Pública de la República de Eslovenia.

<sup>61</sup> Fuente: Registro del Cáncer de Eslovenia. Instituto de Oncología de Liubliana.

144. La esperanza de vida y la salud se ven influidas en gran medida por las condiciones sociales y económicas de la población. Factores como el nivel de educación, el empleo, los ingresos, la seguridad social y las redes sociales influyen en el estilo de vida, los factores de riesgo, el uso de servicios de salud y de otra índole y, en consecuencia, la morbilidad, la mortalidad y la esperanza de vida. En 2011, el Ministerio de Salud publicó *Health Inequalities in Slovenia* (Desigualdades sanitarias en Eslovenia), que presenta el estado de salud de la población eslovena en relación con factores sociales y económicos. Su objetivo es apoyar la elaboración de políticas encaminadas a reducir las desigualdades<sup>62</sup>.

145. En junio de 2013, el Instituto de Salud Pública de la República de Eslovenia y la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Liubiana celebraron una conferencia sobre el tema “Aspectos sociales de las desigualdades sanitarias de la mujer” en colaboración con la Organización Mundial de la Salud. Sobre la base de las conclusiones presentadas en esta consulta científica se elaboraron propuestas destinadas a reducir las desigualdades, incluida la necesidad de vigilar sistemáticamente las desigualdades sanitarias en el futuro, y el requisito de que a la hora de elaborar nuevas medidas de política sanitaria debe tenerse en cuenta su posible repercusión en la ampliación de las desigualdades sanitarias<sup>63</sup>.

#### *Salud mental de las mujeres*

146. Los trastornos mentales son una importante carga. En comparación con los hombres, las mujeres sufren depresión y ansiedad más a menudo y también padecen trastornos específicos, como problemas mentales prenatales y postnatales. La depresión constituye el trastorno mental más común en la mujer. Según datos de 2007, el 4,6% de las mujeres eslovenas de entre 20 y 65 años sufrieron depresión al menos una vez en su vida. En vista de que la enfermedad con frecuencia no se detecta, estos datos probablemente se quedan cortos. Se calcula que la incidencia entre las mujeres de Europa alcanza el 17%. Cuando no recibe tratamiento, la depresión suele derivar en un comportamiento suicida. La tasa de intentos de suicidio es más elevada entre las mujeres, pero la proporción de suicidio real es mayor entre los hombres.

147. En 2012, se registraron 443 suicidios en Eslovenia. De todos ellos, 80 o el 18,1% fueron de mujeres. El coeficiente de suicidio (número de suicidios por 100.000 habitantes) era de 21,54. En el último decenio, el coeficiente de suicidio ha caído de 30 a 20 por 100.000 habitantes. Las razones de esa disminución pueden hallarse en las numerosas actividades preventivas y la buena cooperación entre todos los principales interesados.

#### *Enfermedades de transmisión sexual, SIDA y VIH*

148. Las infecciones de transmisión sexual más comunes en Eslovenia son las infecciones por clamidia, la gonorrea, la uretritis no específica, el herpes genital y las verrugas genitales. También se registran casos de sífilis. En 2011, las infecciones fueron menos comunes entre los hombres que entre las mujeres, excepto la sífilis<sup>64</sup>.

<sup>62</sup> Fuente: *Health Inequalities in Slovenia*, Ministerio de Salud.

<sup>63</sup> Fuente: Conclusiones de la reunión científica: Aspectos sociales de las desigualdades sanitarias de la mujer.

<sup>64</sup> Fuente: Anuario Estadístico 2011. Instituto de Salud Pública de la República de Eslovenia.

149. Como ya se mencionó en el anterior informe, todos los residentes eslovenos pueden someterse a una prueba gratuita del VIH, que es accesible por igual a hombres y mujeres. En 2011, se registraron 55 casos de infección por el VIH en Eslovenia, de los cuales 7 se dieron en mujeres y 48 en hombres (y un niño), y 12 hombres y 3 mujeres desarrollaron SIDA<sup>65</sup>.

### **Artículo 13**

#### **Otros ámbitos de la vida económica y social**

150. El 1 de enero de 2012 empezaron a aplicarse dos leyes: la Ley de ejercicio de los derechos a los fondos públicos y la Ley de asistencia social financiera. Las dos leyes afectaron a la legislación que regulaba la asistencia social, las prestaciones familiares y las subvenciones hasta la fecha e introdujeron importantes cambios en el sistema de derechos con cargo a los fondos públicos. En consonancia con los esfuerzos de Eslovenia por consolidar las finanzas públicas, se aprobaron dos leyes de intervención que ahondaron en el ámbito de los derechos a los fondos públicos. La Ley de medidas adicionales de intervención empezó a aplicarse el 1 de enero de 2012, el mismo día que la nueva legislación social. La Ley de equilibrio fiscal comenzó a aplicarse el 31 de mayo de 2012.

151. La Ley de ejercicio de los derechos a los fondos públicos preveía el establecimiento de un registro central de transferencias sociales, la conexión de los sistemas de información, el establecimiento de una entidad decisoria única (centro de trabajo social) y la unificación de los elementos que influyen en las decisiones sobre los derechos sociales. También modificó los criterios para acogerse a algunos derechos sociales.

152. En virtud de la nueva legislación social, la prestación por hijos a cargo ha pasado a formar parte de un sistema uniforme de ejercicio de los derechos a los fondos públicos. Un padre o un menor de 18 años, independientemente de su condición, tienen derecho a esta prestación. Con arreglo a la legislación anteriormente vigente, los padres o los niños tenían derecho a la prestación después de los 18 años, siempre que el hijo tuviera la condición de alumno, aprendiz o estudiante, pero solo hasta los 26 años de edad. En casos excepcionales, tenían derecho a la prestación después de los 26 años si el hijo estaba estudiando o no había terminado sus estudios dentro del plazo estipulado debido a una enfermedad larga, lesión o al servicio militar. En estos casos, tenían derecho a la prestación hasta la finalización de los estudios, prorrogados debido a las razones mencionadas. En comparación con la anterior legislación (sobre la que se habla en el anterior informe), se ha modificado la escala de categorías de ingresos aplicada para valorar la prestación. En concreto, se aumentaron el censo de ingresos para las categorías de ingresos y la cuantía de la prestación para los alumnos de secundaria. Según los datos, 296.077 menores tenían derecho a la prestación en diciembre de 2011 y 267.872 en noviembre de 2012. Uno de los motivos de la disminución del número de beneficiarios puede atribuirse a la Ley de equilibrio fiscal, en virtud de la cual no se pagará la prestación a quienes pertenezcan a las categorías de ingresos 7 y 8<sup>66</sup>.

<sup>65</sup> Fuente: Anuario Estadístico 2011. Instituto de Salud Pública de la República de Eslovenia. Véase el cuadro 38 del apéndice.

<sup>66</sup> Fuente: Evaluación de los efectos de la nueva legislación social, Instituto de Protección Social, 2013.

153. En la actualidad, el derecho a asistencia social financiera está regulado por la Ley de asistencia social financiera (anteriormente se regía por la Ley de bienestar social) y la Ley de equilibrio fiscal. Un nuevo elemento fundamental para la concesión de asistencia social es la comprobación de los medios de vida. Los datos sobre la asistencia social financiera desembolsada muestran que, en los últimos 10 años, la solicitaron algo más de 50.000 personas. En junio de 2011, se desembolsó asistencia social financiera en 51.591 casos y el 49,43% de dicha asistencia fue percibida por mujeres<sup>67</sup>.

154. En 2011, la tasa de riesgo de pobreza<sup>68</sup>, teniendo en cuenta los ingresos en efectivo y en especie, fue del 13,3% (11,9% entre los hombres y 14,6% entre las mujeres). Esto significa que cerca de 271.000 personas vivían por debajo del umbral de riesgo de pobreza en Eslovenia. Las estadísticas de las tasas de riesgo de pobreza que abarcan diversas categorías socioeconómicas de personas y hogares muestran que las personas que viven en hogares sin empleo son las peor paradas (36,6% de las personas por debajo del umbral de la pobreza), especialmente quienes tienen hijos dependientes (70,1%). Atendiendo al tipo de hogar, los hogares de un único miembro (39,9%) estaban en la posición más desfavorable: las tasas de riesgo de pobreza registradas entre los hogares de un único miembro femenino o masculino eran del 42,4% y el 36,4%, respectivamente. Con respecto a 2008, el nivel de riesgo de pobreza de los hogares de un único miembro disminuyó ligeramente (4,4 puntos porcentuales: 1,4 puntos porcentuales en el caso de las mujeres y 8,4 en el de los hombres). Los hogares que se enfrentan a un riesgo de pobreza mayor que la media eslovena son las familias monoparentales con al menos un hijo dependiente (30,7%), de las cuales la mayoría son familias de madres solteras. También existe un elevado riesgo de pobreza entre los desempleados (43,8% entre las mujeres y 44,8% entre los hombres) y los arrendatarios (31,8% entre las mujeres y 27,6% entre los hombres). En el período de 2008 a 2011, la tasa de riesgo de pobreza aumentó en todos estos grupos<sup>69</sup>.

155. Una décima parte de los habitantes adultos de Eslovenia realizan una actividad física periódica de alta intensidad y una quinta parte una actividad de intensidad moderada. Hay más hombres que mujeres en ambos grupos (Estudio Europeo de Encuestas de Salud, 2007). Por norma, la actividad física aumenta con el nivel de educación. La mayoría de la población totalmente inactiva físicamente (15%) se encuentra en el grupo de nivel educativo más bajo, mientras que en el grupo de nivel educativo más alto solo el 5% están totalmente inactivos. La proporción de mujeres físicamente inactivas es mayor que la de los hombres en todos los grupos de edad<sup>70</sup>.

## Artículo 14

### Mujeres rurales

156. El Programa de Desarrollo Rural de la República de Eslovenia 2007-2013 fomentó sistemáticamente la igualdad de oportunidades y la accesibilidad a todas las

<sup>67</sup> Véase el cuadro 39 del apéndice.

<sup>68</sup> Expresada como porcentaje de personas que viven en hogares con ingresos netos equivalentes que están por debajo del umbral del riesgo de pobreza. Datos sobre la tasa de riesgo de pobreza en relación con los ingresos en efectivo y en especie.

<sup>69</sup> Véase el cuadro 40 del apéndice.

<sup>70</sup> Fuente: *Health Inequalities in Slovenia*, Ministerio de Salud.

medidas, con independencia del sexo, la etnia, la religión u otra afiliación. En el marco de este programa, el Ministerio de Agricultura y Medio Ambiente hizo hincapié en la igualdad de género en la elaboración y aplicación de medidas. Los principios de igualdad de género e igualdad de oportunidades también se incluyeron en los criterios de selección de distintas medidas. Algunas medidas incluían acciones positivas centradas en mejorar la condición de la mujer y aumentar su participación.

157. Con motivo del Día Internacional de las Mujeres Rurales, la Oficina de Estadísticas de la República de Eslovenia publica un informe especial anual sobre la mujer rural en Eslovenia. En 2012, había 37.000 mujeres trabajando en actividades agrícolas, que representaban casi el 9% de las mujeres de la población activa. La media de edad eran 51 años, y la media de tiempo de trabajo, 39 horas a la semana. En los últimos diez años, el nivel educativo de las mujeres rurales ha aumentado. En 2002, casi el 70% de las mujeres rurales tenían solo la educación primaria o incluso inferior. En 2012, este porcentaje disminuyó a menos del 50%. En el mismo período, el porcentaje de mujeres rurales con educación secundaria aumentó del 26% al 44%, y el porcentaje de mujeres rurales con educación terciaria, del 5% al 9%.

158. El Censo Agrícola de 2010 muestra que 20.300 mujeres gestionaban explotaciones familiares (27,3%). Su media de edad eran 60 años (56 en los hombres).

159. La Asociación de Mujeres Rurales de Eslovenia, una organización no gubernamental que engloba a 124 organizaciones locales con más de 9.000 miembros, desempeña un importante papel para unir a las mujeres rurales, educarlas y fomentar las actividades agrícolas femeninas. Organiza diversas conferencias, talleres, cursos y excursiones, lo que permite a sus miembros adquirir conocimientos y aptitudes adicionales. La Asociación también actúa para sensibilizar sobre los derechos de las agricultoras y prevenir la violencia contra las mujeres, los niños y los adolescentes.

160. El Ministerio de Agricultura y Medio Ambiente concede financiación a organizaciones profesionales y diversas asociaciones con distintos grupos destinatarios en las zonas rurales y también apoya programas para mejorar las condiciones laborales y de vida de las agricultoras y las mujeres rurales, en particular los grupos más desfavorecidos, como las ancianas y las mujeres de bajos ingresos. En 2012 y 2013, la Asociación de Mujeres Rurales de Eslovenia llevó a cabo actividades de sensibilización entre sus miembros con vistas a mejorar la condición social de las mujeres miembros y reforzar la confianza en sí mismas a través del aprendizaje sobre el papel de la mujer rural y su influencia y esfuerzos respecto a la promoción de la igualdad de género. Para ello, la Asociación ha realizado diversas actividades. En 2013, se celebraron dos mesas redondas, organizadas a nivel regional, dedicadas a la condición de la mujer y la importancia de su papel en las zonas rurales. Los participantes señalaron que las mujeres de las zonas rurales realizan una gran cantidad de trabajo, mientras que los créditos van a parar a menudo a otros, y que las mujeres no participan en la adopción de decisiones de forma igual a sus parejas y otros miembros de la familia. También llamaron la atención sobre la cuestión de la violencia familiar. En una de las mesas redondas, se realizó una encuesta sobre el aseguramiento de las mujeres rurales, que reveló que muy pocas encuestadas estaban aseguradas. En la mayoría de los casos, son sus

parejas quienes están asegurados. La mayoría de las mujeres aseguradas son propietarias de explotaciones.

161. Entre las mujeres rurales, las mujeres romaníes se ven especialmente afectadas, teniendo en cuenta que muchas familias romaníes siguen viviendo en condiciones inadecuadas (sin electricidad ni agua corriente). Por lo tanto, una de las prioridades del Programa Nacional de Medidas para los Romaníes para el período 2010-2015 es la mejora de las condiciones de vivienda y los asentamientos romaníes. Las actividades incluyen la publicación de ejemplos de buenas prácticas, la convocatoria de licitaciones en 2012 para la cofinanciación de proyectos de infraestructuras de servicios públicos básicos en asentamientos romaníes y la elaboración de planes de acción sobre medidas de ejecución con arreglo al Programa Nacional en las comunidades locales con población romaní<sup>71</sup>.

## **Artículo 15**

### **Igualdad ante la ley**

162. Durante el período de referencia no se han producido cambios en la aplicación de este artículo.

## **Artículo 16**

### **Matrimonio y relaciones familiares**

163. No se aprobaron enmiendas legislativas en el período de referencia. En junio de 2011, la Asamblea Nacional aprobó el nuevo Código de Familia, pero fue rechazado mediante referendo en marzo del año siguiente. El nuevo Código de Familia preveía la modificación del concepto de relación duradera: a la relación duradera entre un hombre y una mujer, significativa en términos de función reproductiva, se añadieron las uniones homosexuales, que se igualarían al matrimonio y la cohabitación en términos de normas jurídicas y sociales; se ofrecía a las parejas homosexuales la posibilidad de adoptar; con arreglo al nuevo Código, el matrimonio ya no se consideraba de especial importancia para la sociedad debido a su función de inicio de una familia. El nuevo Código de Familia también preveía una definición de los derechos de propiedad más clara que la forma de propiedad conjunta, que constituía una preocupación planteada por el Comité en sus observaciones finales.

164. En el ámbito de la vida familiar, Eslovenia registra una evolución sociodemográfica semejante a la del resto de Europa. Junto con las familias “tradicionales” de parejas casadas con hijos, hay un número creciente de familias monoparentales, familias reconstituidas o reorganizadas, parejas de hecho y uniones homosexuales.

165. Según los datos censales de 2011, las familias monoparentales constituían el 25% de las familias de Eslovenia, 6 puntos porcentuales más que en el censo de 2002. Las familias de madres solteras conformaban el 84% de las familias monoparentales. El tipo de familia predominante era la familia nuclear, formada por

<sup>71</sup> Fuente: Segundo informe del Gobierno de la República de Eslovenia sobre la situación de la comunidad romaní en Eslovenia - Informe relativo a la aplicación de la Ley sobre la comunidad romaní y el Programa Nacional de Medidas para los Romaníes para el período 2010-2015. 2012.

parejas casadas con hijos (56%). Las parejas de hecho con hijos representaban el 12%<sup>72</sup>.

166. El número de matrimonios ha sido aproximadamente el mismo, cerca de 6.600 al año. Del mismo modo, no se han registrado cambios importantes en el número de divorcios. En promedio, 1 de cada 3 matrimonios acaba en divorcio. La mayoría de los niños nacen fuera del matrimonio. En 2011, nacieron fuera del matrimonio el 56,8% de los niños<sup>73</sup>. Aproximadamente la mitad de las parejas divorciadas tenían hijos dependientes (49,5% en 2012). En el 77% de los casos, el cuidado y la crianza de los hijos se confiaba a la madre y en el 7% de los casos al padre. En el 14% de los casos, la custodia era compartida.

167. Según los datos del Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, en la mayoría de los casos la pensión alimenticia se fija en acuerdos judiciales (31.279), seguidos por sentencias (15.200), acuerdos mutuos entre los padres en los centros de trabajo social (13.305) y escrituras notariales ejecutables (1.396). En la mayoría de los casos, el beneficiario es la madre (71% de los casos) o los propios hijos (23% de los casos). En el 90% de los casos, la persona responsable del pago de la pensión alimenticia es el padre del niño<sup>74</sup>. La cuantía media de la pensión alimenticia asciende a 130 euros.

---

<sup>72</sup> Véase el cuadro 41 del apéndice.

<sup>73</sup> Véase el cuadro 42 del apéndice.

<sup>74</sup> Fuente: Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, 2013.

## Fuentes jurídicas utilizadas

1. Constitución de la República de Eslovenia, *Uradni list RS* No. 33I/1991, 33I/1991-I-UZIU, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 68/2006, 47/2013, 47/2013.
2. Ley sobre la aplicación del principio de igualdad de trato, *Uradni list RS* No. 93/2007-UPB1.
3. Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre, *Uradni list RS* No. 59/2002, št. 61/2007-ZUNEO-A.
4. Ley de partidos políticos, *Uradni list RS* No. 100/2005-UPB1, 103/2007, 99/2013.
5. Ley sobre las elecciones de diputados eslovenos al Parlamento Europeo, *Uradni list RS* No. 40/2004-UPB1, 41/2007-ZVRK, 109/2009.
6. Ley sobre las elecciones locales, *Uradni list RS* No. 94/2007-UPB3, 45/2008, 83/2012.
7. Ley sobre las elecciones a la Asamblea Nacional, *Uradni list RS* No. 109/2006-UPB1, 54/2007 Odl.US: U-I-7/07-22, Up-1054/07-24, 49/2008 Skl.US: U-I-272/07-12.
8. Ley del Código Penal, *Uradni list RS* No. 55/2008 (66/2008 popr.), 39/2009, 55/2009 Odl.US: U-I-73/09-19, 56/2011 Odl.US: U-I-262/10-18, 91/2011, 34/2012 Odl.US: U-I-24/10-12, 50/2012-UPB2, 63/2013.
9. Ley de procedimiento criminal – texto oficial consolidado, *Uradni list RS* No. 32/2012-UPB8, 36/2012 Odl.US: U-I-275/10-10, Up-1507/10-20, 55/2012 Odl.US: Up-402/12-16, U-I-86/12-1, 47/2013.
10. Ley sobre las fuerzas policiales, *Uradni list RS* No. 66/2009-UPB7, 22/2010, 26/2011 Odl.US: U-I-271/08-19, 58/2011-ZDT-1, 40/2012-ZUJF, 96/2012-ZPIZ-2, 15/2013-ZNPPol, 15/2013-ZODPol.
11. Ley de protección del orden público, *Uradni list RS* No. 70/2006.
12. Ley de nacionalidad de la República de Eslovenia, *Uradni list RS* No. 24/2007-UPB2.
13. Ley de relaciones laborales, *Uradni list RS* No. 21/2013-ZDR-1 (78/2013 popr.).
14. Ley sobre el matrimonio y las relaciones familiares, *Uradni list RS* No. 69/2004-UPB1, 101/2007 Odl.US: U-I-328/05-12, 122/2007 Odl.US: U-I-11/07-45, 90/2011 Odl.US: U-I-85/10-10, 84/2012 Odl.US: U-I-30/12-12.
15. Ley de protección parental y prestaciones familiares, *Uradni list RS* No. 110/2006-UPB2, 114/2006-ZUTPG, 122/2007 Odl.US: U-I-11/07-45, 10/2008, 62/2010-ZUPJS, 40/2012-ZUJF, 63/2013-ZIUPOTDSV, 99/2013-ZSVarPre-C.
16. Ley de organización y financiación de la educación, *Uradni list RS* No. 16/2007-UPB5, 101/2007 Odl.US, 36/2008, 22/2009 Odl.US: U-I-205/07-10, 55/2009 Skl.US: U-I-356/07-13, 58/2009 (64/2009 popr., 65/2009 popr.), 16/2010 Odl.US: U-I-256/08-27, 47/2010 Odl.US: U-I-312/08-31, 20/2011, 34/2011 Odl.US: U-I-205/10-23, 40/2012-ZUJF, 57/2012-ZPCP-2D.



17. Ley de pensiones y seguro por discapacidad, *Uradni list RS* No. 96/2012-ZPIZ-2.
18. Ley sobre la atención sanitaria y el seguro de salud, *Uradni list RS* No. 72/2006-UPB3, 114/2006-ZUTPG, 91/2007, 71/2008 Skl.US: U-I-163/08-7, 76/2008, 118/2008 Skl.US: U-I-163/08-12, 47/2010 Odl.US: U-I-312/08-31, 62/2010-ZUPJS, 87/2011, 40/2012-ZUJF, 21/2013-ZUTD-A, 63/2013-ZIUP TDSV, 91/2013, 99/2013-ZUPJS-C, 99/2013-ZSVarPre-C.
19. Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo, Ur. l. RS, št. 43/2011-ZVZD-1.
20. Ley de seguridad social, *Uradni list RS* No. 3/2007-UPB2 (23/2007 popr., 41/2007 popr.), 122/2007 Odl.US: U-I-11/07-45, 61/2010-ZSVarPre, 62/2010-ZUPJS, 57/2012,
21. Ley de extranjería, *Uradni list RS* No. 64/2009-UPB6, 26/2011 Odl.US: Up-456/10-22, U-I-89/10-16, 50/2011-ZTuj-2 (57/2011 popr.).
22. Ley de ejercicio de los derechos a los fondos públicos, *Uradni list RS* No. 62/2010, 40/2011, 40/2012-ZUJF, 57/2012-ZPCP-2D, 14/2013, 56/2013-ZŠtip-1, 99/2013.
23. Ley de prevención de la violencia en la familia, *Uradni list RS* No. 16/2008.
24. Ley de procedimiento criminal, *Uradni list RS* No. 32/2012-UPB8, 36/2012 Odl.US: U-I-275/10-10, Up-1507/10-20, 55/2012 Odl.US: Up-402/12-16, U-I-86/12-1, 47/2013.
25. Ley de funciones y competencias de las fuerzas policiales, *Uradni list RS* No. 15/2013.
26. Ley de empleo y trabajo de extranjeros, *Uradni list RS* No. 76/2007-UPB2, 26/2011-ZZDT-1.
27. Ley sobre las autonomías, *Uradni list RS* No. 94/2007-UPB2, 27/2008 Odl.US: Up-2925/07-15, U-I-21/07-18, 76/2008, 100/2008 Odl.US: U-I-427/06-9, 79/2009, 14/2010 Odl.US: U-I-267/09-19, 51/2010, 84/2010 Odl.US: U-I-176/08-10, 40/2012-ZUJF.
28. Ley sobre la comunidad romaní, *Uradni list RS* No. 33/2007, 54/2010 Odl.US: U-I-15/10-13.
29. Ley sobre las instituciones preescolares, *Uradni list RS* No. 100/2005-UPB2, 25/2008, 98/2009-ZIUZGK, 36/2010, 62/2010-ZUPJS, 94/2010-ZIU, 40/2012-ZUJF.
30. Ley de asistencia social financiera, *Uradni list RS* No. 61/2010, 40/2011, 110/2011-ZDIU12, 40/2012-ZUJF, 14/2013, 99/2013.
31. Ley de reglamentación del mercado laboral, *Uradni list RS* No. 80/2010, 40/2012-ZUJF, 21/2013, 63/2013-ZIUP TDSV, 63/2013, 100/2013.
32. Resolución sobre el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre (2005-2013), *Uradni list RS* No. 100/2005.
33. Resolución sobre el Programa Nacional de Prevención de la Violencia en la Familia, *Uradni list RS* No. 41/2009.

34. Resolución sobre el Plan Nacional de Atención de la Salud 2008-2013: “Usuarios y proveedores satisfechos con los servicios de salud”, *Uradni list RS* No. 72/2008 (47/2008 popr.).
  35. Decreto sobre medidas encaminadas a proteger la dignidad de los empleados de los órganos administrativos estatales, *Uradni list RS* No. 36/2009.
  36. Normas que regulan la organización y el trabajo de los equipos multidisciplinarios y los servicios regionales y las actividades de los centros de trabajo social para hacer frente a la violencia doméstica, *Uradni list RS* No. 31/2009.
  37. Normas que regulan la cooperación de la policía y otras autoridades en la detección y prevención de la violencia doméstica, *Uradni list RS* No. 25/2010.
  38. Normas que regulan los procedimientos para hacer frente a la violencia doméstica en la ejecución de actividades sanitarias, *Uradni list RS* No. 38/2011.
  39. Normas que regulan el tratamiento de la violencia doméstica para instituciones educativas, *Uradni list RS* No. 104/2009.
  40. Normas sobre la clasificación de medicamentos recogidos en la lista, *Uradni list RS* No. 110/2010, 35/2013.
-