



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

Distr. general
4 de octubre de 2004
Español
Original: inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

Examen de los informes presentados por los Estados Partes con arreglo al artículo 18 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Sexto informe periódico de los Estados Partes

Dinamarca*

Índice

	<i>Página</i>
Introducción.	6
Resumen de las conclusiones e iniciativas	6
I. Marco de la labor de promoción de la igualdad	7
Artículo 1. Fundamento	7
Artículo 2. La Constitución y la legislación	8
A. Las Islas Faroe y Groenlandia	9

* El presente documento se publica sin revisión editorial formal.

Para el informe inicial presentado por el Gobierno de Dinamarca, véase el documento CEDAW/C/5/Add.22, examinado por el Comité en su quinto período de sesiones. Para el segundo informe periódico presentado por el Gobierno de Dinamarca, véase el documento CEDAW/C/13/Add.14, examinado por el Comité en su décimo período de sesiones. Para el tercer informe periódico presentado por el Gobierno de Dinamarca, véase el documento CEDAW/C/DEN/3, examinado por el Comité en su decimosexto período de sesiones. Para el cuarto informe periódico presentado por el Gobierno de Dinamarca, véase el documento CEDAW/C/DEN/4, examinado por el Comité en su vigésimo séptimo período de sesiones. Para el quinto informe periódico presentado por el Gobierno de Dinamarca, véanse los documentos CEDAW/C/DEN/5 y CEDAW/C/DEN/5/Add.1, examinado también por el Comité en su vigésimo séptimo período de sesiones.

Artículo 3. Política nacional	10
A. Informes de los gobiernos central y locales sobre la igualdad entre los géneros	11
Artículo 4. Órganos para la igualdad y medidas transitorias	12
A. Ministra de Igualdad entre los Géneros y el Departamento para la Igualdad entre los Géneros	12
B. Junta para la Igualdad entre los Géneros	13
C. Otros protagonistas	14
1. Junta Internacional para la Igualdad entre los Géneros	14
2. Universidades	14
3. Centro Danés de Información sobre la Mujer y el Género	15
4. Organizaciones no gubernamentales	16
D. Medidas especiales transitorias	17
Artículo 5. Prioridades	17
A. Incorporación de la perspectiva de género en la actividad general	17
B. Violencia contra la mujer y trata de mujeres	19
C. Cooperación internacional	19
D. Los jóvenes y el género	20
E. Integración dirigida vista desde una perspectiva de género	21
F. El hombre y la igualdad entre los géneros	21
G. Personas de edad	22
H. El género y la salud	22
Artículo 6. Cuestiones especiales	22
A. La prostitución	22
B. El código de conducta del Ministerio de Defensa	22
C. Tráfico	23
D. La cooperación internacional en la lucha contra el tráfico	25
II. Vida pública	27
Artículo 7. Derechos políticos y participación en la política	27
A. Política local	27
B. El Parlamento danés	29
C. El Parlamento Europeo	29
D. Juntas, comisiones y comités	29
E. Participación en los servicios públicos	31
F. Fuerzas Armadas	31

Artículo 8. Representación del Gobierno	33
Artículo 9. Ciudadanía	33
III. La educación	33
Artículo 10. Acceso a la educación	33
A. Iniciativas destinadas a las mujeres de minorías étnicas	34
B. El período extraordinario de sesiones de la Asamblea General sobre la infancia, celebrado en mayo de 2002	35
C. Iniciativas relacionadas con los estereotipos de género	35
1. Los objetivos de la “Folkeskole”	35
2. Graduados e investigadores universitarios	36
3. Supervisión y documentación relativas a hombres y mujeres investigadores	36
4. Formación de investigadores	37
5. Empleo en las universidades	37
6. Composición de los comités de evaluación científica para el nombramiento de investigadores universitarios	39
7. Acceso de la mujer a fondos para investigación asignados por consejos de investigación	39
Artículo 11. La situación en el mercado de trabajo	43
A. Prohibición de la discriminación	43
B. El mercado de trabajo segregado por género	44
C. Igualdad de remuneración	45
D. Licencia de maternidad y licencia por nacimiento de hijos	48
E. Integración de los servicios básicos en el Ministerio de Empleo	49
Incorporación de la perspectiva de género en el SPE (Servicio Público de Empleo), etc.	49
F. Trabajo a tiempo parcial/horario reducido	50
G. Cifras sobre trabajo a tiempo parcial	50
H. Distribución porcentual de horas de trabajo para hombres y mujeres, 2000	50
I. La mujer en la gestión	51
J. Mujeres empresarias	53
K. Derechos de pensión de la mujer en Dinamarca	54
L. Asignaciones por hijos	55
Artículo 12. Salud	56
A. Problemas relacionados con la salud	56
B. Fecundidad	57

C.	Aborto	57
D.	Programa de salud pública	57
E.	Esperanza de vida	58
F.	El hábito de fumar tabaco	58
G.	Obesidad	59
H.	VIH/SIDA	59
I.	Violencia contra la mujer	59
J.	Legislación	60
K.	Otras iniciativas para combatir la violencia contra la mujer	62
L.	Extranjeros con permiso de residencia limitado que han sido sometidos a actos de violencia del cónyuge	64
M.	Abuso sexual de niños	66
N.	Mutilación genital femenina (MGF)	67
	Artículo 13. La igualdad entre los géneros en otras esferas de la vida financiera y social ..	67
	Reunificación de la familia: requisito de no haber recibido asistencia en virtud de la Ley sobre Política Social Activa o de la Ley de Integración y capacidad para mantener a un cónyuge	68
	Artículo 14. La mujer rural	69
IV.	La capacidad jurídica y el matrimonio y la familia	70
	Artículo 15. La capacidad jurídica, y artículo 16. El matrimonio y las relaciones familiares	70
	El requisito de la edad de 24 años para la reunificación de la familia y los esfuerzos para combatir el matrimonio contraído contra la propia voluntad	70
Cuadros		
1.	La representación de la mujer y el hombre en los consejos, juntas y comités públicos creados en el período 2000-2004	73
2.	Directores en la administración central, período 1998-2003	73
3.	Mujeres y hombres por nivel máximo de educación completado, período 1998-2002	75
4.	Fuerza de trabajo femenina y masculina y tasa de participación, en porcentaje, del período 1998-2002	76
5.	Número de mujeres y hombres con empleos a tiempo completo, período 1998-2002	76
6.	Número de mujeres y hombres con empleos a tiempo parcial, período 1998-2002	77
7.	Empleo por posición laboral, período 1998-2002	78
8.	El mercado laboral desglosado por género y por sector, período 1998-2002	78
9.	Remuneración de la mujer en relación con la del hombre, dividida por sector y por educación, período 2000-2002 (porcentaje)	79

10. Desempleo de la mujer y el hombre.	79
11. Número medio de mujeres y hombres en uso de licencia, período 1998-2002.	80
12. Pacientes ingresados en hospitales, por género, período 1998-2001.	80
13. Víctimas y presentación de informes.	81
Cuadro 13 a)	83
Cuadro 13 b)	85
Comentarios formulados por ONG danesas.	89
Comentarios formulados por el Consejo de la Mujer de Dinamarca (Kvinderådet) con respecto al sexto informe periódico sobre la CEDAW.	89
Comentarios generales.	89
Comentarios por artículo.	90
Comentarios de la Sociedad de Mujeres Danesas sobre el sexto informe periódico del Gobierno de Dinamarca relativo a la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.	98
La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y las autoridades de las Islas Faroe.	111
Introducción.	111
Anexo 1. Ley Parlamentaria No. 52 de las Islas Faroe sobre Igualdad entre los Géneros, de fecha 3 de mayo de 1994.	121
Anexo 2. Respuesta de la Union of Womens' Societies de las Islas Faroe al informe del CEDAW.	125
Contribución de Groenlandia al sexto informe periódico del Gobierno danés sobre la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.	127

Introducción

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, entró en vigor en Dinamarca el 21 de mayo de 1983.

La responsabilidad por el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos de la Convención incumbe al Gobierno, pero no se podría lograr sin la participación del gran número de instituciones, organizaciones, grupos y personas que se ocupan de la esfera de la igualdad entre los géneros.

Con arreglo a las normas, Dinamarca presentó su primer informe a la consideración del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1984. El segundo informe periódico sobre la aplicación de la Convención se presentó en 1988; el tercero a principios de 1993 (CEDAW/C/DEN/3), el cuarto en febrero de 1997 (CEDAW/C/DEN/4) y el quinto en julio de 2000 (CEDAW/C/DEN/5). En octubre de 2001 se presentó una adición al quinto informe periódico (CEDAW/C/DEN/5/Add.1).

El Comité consideró los informes periódicos cuarto y quinto, incluida la adición, en sus sesiones 561ª y 562ª, celebradas el 21 de junio de 2002 (CEDAW/C/SR.561 y 562 y documento A/57/38 (Parte II)). En el presente informe no se repiten las circunstancias descritas en las actas resumidas de las sesiones 561ª y 562ª. Sin embargo, se hace referencia a las inquietudes y recomendaciones del Comité.

El sexto informe periódico se ha organizado de acuerdo con la “Compilación de directrices relativas a la forma y el contenido de los informes que deben presentar los Estados partes en los tratados internacionales de derechos humanos – Adición” (HRI/GEN/2/Rev.1/Add.2). Cada capítulo corresponde a las diferentes partes de la Convención. Como es habitual, se invitó a las ONG danesas a hacer comentarios sobre el informe. Estos comentarios figuran al final del informe.

El presente sexto informe periódico coloca en el contexto danés las cuestiones más importantes en materia de género de los últimos tres años.

Resumen de las conclusiones e iniciativas

El Gobierno danés desea crear iguales oportunidades para mujeres y hombres. Su meta es que sean considerados iguales y tengan iguales oportunidades de elección. Con esto en mente, el Gobierno se esforzará por romper las barreras que impiden a mujeres y hombres llevar la vida que deseen.

La igualdad entre los géneros está en el corazón de una verdadera democracia, y los valores fundamentales en la labor en pro de esa igualdad son la imparcialidad, la igualdad de condición, la libre determinación y el derecho a la diversidad.

De acuerdo con las normas de la UE, Dinamarca tiene tasas bastante altas de participación y empleo, en particular para la mujer. La política de igualdad de género en la esfera del empleo se basa en este hecho y, en especial, está dirigida a desmantelar el mercado de trabajo segregado por género, reduciendo las diferencias de salario por ese concepto y conciliando el trabajo con la vida familiar. A este respecto, el principio general utilizado es la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general.

Desde junio de 2002, el Gobierno danés ha adoptado una serie de iniciativas para promover aún más la igualdad entre los géneros, como, por ejemplo:

- Con respecto a la lucha para combatir la violencia contra la mujer, el 8 de marzo de 2002 el Gobierno danés presentó un plan nacional de acción encaminado a lograr ese fin. En junio de 2002 se aumentaron las penas máximas por actos de violencia contra las personas y la violación, y en mayo de 2003 se introdujeron enmiendas al Código Penal relativas a la mutilación genital femenina.
- Con relación a la trata de mujeres, el 30 de septiembre de 2003 Dinamarca ratificó el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, y la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional. En diciembre de 2002 el Gobierno danés publicó un Plan de Acción contra la trata de mujeres.
- Con respecto a la lucha para impedir los matrimonios contraídos contra la voluntad propia, el 15 de agosto de 2003 el Gobierno danés presentó un plan de acción para los años 2003 a 2005 destinado a impedir los matrimonios forzados, casi forzados o arreglados. En diciembre de 2003 se enmendó la Ley de Extranjeros, incorporando una regla según la cual se presume que, cuando el matrimonio se contrae entre parientes cercanos, se debe considerar dudoso que se realizó de acuerdo según el deseo de ambas partes.
- Con respecto a la investigación, se trata de promover la igualdad entre los géneros en las universidades e instituciones oficiales de investigación, prestando especial atención al ambiente de trabajo a fin de desarrollar formas de mejorar las condiciones laborales y, por ese medio, hacer que la carrera de investigación sea más atractiva para ambos sexos en general.
- Con respecto al mercado de trabajo, el Gobierno ha tomado varias medidas para conciliar la vida familiar con la de trabajo, incluso mediante la ampliación de los planes de maternidad y los destinados a los padres.

I. Marco de la labor de promoción de la igualdad

Artículo 1. Fundamento

Un principio básico de la política danesa es garantizar la igualdad de derechos y oportunidades a mujeres y hombres. La igualdad entre los géneros es un elemento central de la democracia de Dinamarca. Este punto de vista surge de un respeto básico de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o de cualquier otro tipo.

Dinamarca se esfuerza por garantizar la igualdad de género tanto *de jure* como *de facto* para la mujer y el hombre. Éstos comparten los mismos derechos, obligaciones y oportunidades en todas las esferas de la sociedad. Esto surge de la Ley de igualdad del hombre y la mujer daneses, cuyo artículo 1 dispone: “El propósito de esta Ley es promover la igualdad de género, incluso la igualdad de integración e influencia y la igualdad de género en todas las funciones de la sociedad sobre la base de la igualdad de la condición jurídica y social de la mujer y el hombre”.

Desde que presentó su quinto informe periódico, en 2000, Dinamarca ha trabajado para mejorar la aplicación de una estrategia de incorporación de la perspectiva de género en la actividad general y ha intensificado el enfoque en la lucha para detener la violencia contra la mujer y la trata de mujeres, y sobre la cuestión de la mujer en la política y la gestión. Por consiguiente, el enfoque nacional es congruente con las obligaciones que asumió Dinamarca al ratificar la Convención CEDAW, que de aquí en adelante se mencionará como “la Convención”, así como las obligaciones de índole política surgidas del documento final de la Cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995 (Plataforma de Acción) y del documento final del 23º período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, denominado “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”, también conocido como Beijing+5.

Artículo 2. La Constitución y la legislación

La Constitución danesa está codificada en la Ley Constitucional del Reino de Dinamarca, de junio de 1953. Esta Ley no tiene disposiciones especiales sobre la igualdad de género entre la mujer y el hombre.

Esa igualdad es un principio y un objetivo general de la política danesa. Desde 1976 los distintos gobiernos han trabajado permanentemente para revisar y mejorar la calidad de la legislación y de otras normas legalmente vinculantes a fin de lograr la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre.

Hoy en Dinamarca la mujer y el hombre tienen los mismos derechos, obligaciones y oportunidades formales en la sociedad.

Las principales leyes de Dinamarca sobre la igualdad entre los géneros son las siguientes:

- Ley sobre Igualdad de Remuneración (Ley de Consolidación No. 983, del 29 de noviembre de 2001, en su forma enmendada por la Ley No. 358, del 6 de junio de 2002)
- Ley sobre Igualdad de Tratamiento (Ley de Consolidación No. 711, del 29 de agosto de 2002)
- Ley sobre Igualdad entre los Géneros (Ley de Consolidación No. 553, del 2 de julio de 2002, en su forma enmendada por la Ley No. 286, del 25 de abril de 2003)
- Ley sobre Igualdad de Trato a la Mujer y el Hombre en los regímenes profesionales de seguridad social (Ley No. 134, del 25 de febrero de 1998).

La Ley de Igualdad de Trato contiene una gama de elementos comunes:

- Definición de discriminación directa e indirecta, incluidas las disposiciones sobre acoso sexual.
- Excepciones para casos en que algunos criterios, que en otras circunstancias son ilegales, constituyen calificaciones profesionales reales, esto es, decisivas para realizar el trabajo.
- Acceso a medidas especiales temporarias.
- Carga de la prueba compartida.

- Normas sobre victimización, esto es, disposiciones sobre la protección de una persona que reclama sus derechos por ser tratada desfavorablemente por esa razón.

La Ley Constitucional danesa y las leyes sobre igualdad entre los géneros obligan tanto al sector público como al privado a garantizar que se respete esa igualdad. Además, la ley danesa aplica un principio administrativo no escrito de igualdad, pero jurídicamente vinculante, que prohíbe el trato desigual fundado en el género, el origen étnico, etc. Este principio obliga a los empleadores públicos, a los servicios públicos de empleo y a todos los demás órganos públicos.

En el quinto informe periódico de Dinamarca (CEDAW/C/DEN/5) se hace un examen de las leyes sobre igualdad entre los géneros, y en el documento CEDAW/C/DEN/5/Add.1 se presenta información complementaria.

A. Las Islas Faroe y Groenlandia

El Gobierno Autónomo de las Islas Faroe fue establecido por la Ley de Autonomía No. 137, del 23 de marzo de 1948. En el marco de esta Ley, las Islas Faroe constituirán una comunidad autónoma dentro del Estado de Dinamarca. De conformidad con esto, el pueblo de las Islas Faroe, mediante sus representantes electos, el “Løgting” y un Ejecutivo establecido por ese órgano, el “Landsstýrið” se encarga, dentro de la unidad del Reino, de la administración y el gobierno de los asuntos de las Islas según se indica en esta Ley.

El gobierno autónomo de Groenlandia, tal como fue establecido por la Ley de Autonomía No. 577, del 29 de noviembre de 1978, es un tipo de autogobierno amplio. Por la Ley mencionada, que rige desde el 1º de mayo de 1979, el Parlamento danés delegó los poderes legislativo y ejecutivo a las Autoridades Autónomas, que consisten del Parlamento de Groenlandia elegido por el pueblo, el *Landsting*, y el Gobierno Autónomo de Groenlandia, el *Landsstyre*.

La compleja ley danesa sobre igualdad entre los géneros no es aplicable a las Islas Faroe ni a Groenlandia, ya que la responsabilidad en cuestiones relativas a esa igualdad incumbe a las Autoridades Autónomas de las Islas y de Groenlandia.

Los Gobiernos Autónomos consisten de un Jefe del Gobierno Autónomo y de los Miembros de dicho Gobierno. Todos los ciudadanos de las Islas Faroe y de Groenlandia son ciudadanos daneses y no hay ciudadanía faroesa ni groenlandesa. De conformidad con el artículo 19 de la Constitución, la dirección de las relaciones exteriores de todo el Reino compete al Gobierno danés y no es posible transferir esa esfera a los Gobiernos Autónomos. La ratificación de Dinamarca incluye a todo el Reino (comprendidas las Islas Faroe y Groenlandia). En algunos casos el Gobierno de Dinamarca ha hecho exclusiones territoriales en cooperación con las Autoridades Autónomas. Por consiguiente, las secciones de este informe sobre las Islas Faroe y Groenlandia han sido preparadas por esas autoridades.

Después de examinar los informes periódicos cuarto y quinto de Dinamarca, el Comité recomendó que, al considerar las recomendaciones del Comité Danés sobre incorporación de las convenciones de derechos humanos en la legislación danesa (que en adelante se denominará “Comité de Incorporación”), ese país adopte medidas para incorporar la Convención en su derecho interno.

El Gobierno danés ha tomado nota de la recomendación del Comité de Incorporación de no integrar la Convención en el derecho interno. El Gobierno ha decidido no incorporar la Convención en el derecho danés. Esta decisión se basa en varias consideraciones.

En primer lugar, la Convención por sí misma no impone a los Estados la obligación de incorporarla en el derecho interno. Cuando ratificó la Convención, el Gobierno danés evaluó si la legislación y la práctica internas estaban en consonancia con las disposiciones de ese instrumento, o si era necesario introducir en ellos algún cambio antes de la ratificación.

Después de ratificar la Convención, el Gobierno también ha estado adoptando continuamente medidas para asegurar que la legislación y la práctica daneses estén de conformidad con la Convención, como, por ejemplo, al redactar nuevos proyectos de ley.

Por consiguiente, el Gobierno opina que Dinamarca respeta plenamente las disposiciones de la Convención.

En segundo término, como lo destacó el Comité de Incorporación, las convenciones sobre derechos humanos que Dinamarca ha ratificado son fuentes pertinentes de derecho independientemente del método de aplicación. Las convenciones que no han sido específicamente aplicadas debido a que se ha determinado la armonía de sus normas pueden ser y, de hecho, son invocadas ante los tribunales daneses y otras autoridades de aplicación de la ley y puestas en práctica por esos tribunales y autoridades.

Habida cuenta de que la legislación vigente en Dinamarca asegura que esta Convención, al igual que otras convenciones de las Naciones Unidas sobre derechos humanos que han sido ratificadas pero no incorporadas, son fuentes pertinentes de derecho y pueden ser aplicadas por los tribunales y otras autoridades de aplicación de la ley cuando interpretan y ponen en práctica la legislación nacional, el Gobierno considera que no es legalmente necesario incorporar la Convención en la legislación danesa.

Por consiguiente, la incorporación no cambiaría nada con respecto a la legislación vigente en Dinamarca. El Gobierno desea señalar a la atención del Comité el hecho de que en 2003 publicó un manual sobre la forma de utilizar los procedimientos de reclamación de las Naciones Unidas, incluida la posibilidad de presentar reclamaciones individuales en virtud de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). El manual incluye información práctica, así como también los textos completos de las cuatro convenciones de las Naciones Unidas sobre derechos humanos por las cuales se pueden presentar reclamaciones individuales, incluida la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Artículo 3. Política nacional

En la labor de promoción de la igualdad de género en Dinamarca se aplica un enfoque doble: la incorporación de la perspectiva de género, complementada por una prioridad en esferas de acción clave que requieren una atención específica del Gobierno.

Las autoridades públicas de Dinamarca están obligadas a promover la igualdad de género en su trabajo. Cuando se aprobó la Ley sobre Igualdad entre los Géneros, en mayo de 2000, el principio de la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general se convirtió en una disposición de la legislación danesa. De esta manera, en el artículo 4 de la Ley se establece: “Las autoridades públicas, en su ámbito, trabajarán por la igualdad entre los géneros e integrarán dicha igualdad en toda la planificación y administración (incorporación en la actividad general)”.

La Ministra de Igualdad entre los Géneros tiene la responsabilidad de aplicar las directrices y políticas generales, así como también la función de supervisión, mientras que las autoridades centrales, locales y regionales deben realizar la labor concreta de incorporar la perspectiva de género en la actividad general.

Para ayudar a las autoridades centrales a poner en marcha la labor de integrar la igualdad de género en las carteras de cada ministerio, en 2001 la Ministra de Igualdad entre los Géneros constituyó un grupo directivo interministerial compuesto por funcionarios superiores para supervisar la labor de incorporación de la perspectiva de género en los ministerios. Para la información adicional de antecedentes sobre el grupo interministerial, véase el documento CEDAW/DEN/5/Add.1. En el artículo 5 del presente informe figura un estado de situación de la labor de incorporación de la perspectiva de género en la actividad general.

Antes del 1° de marzo de cada año la Ministra de Igualdad entre los Géneros debe preparar un informe al Parlamento de Dinamarca sobre la labor realizada durante el año anterior, acompañado por un plan perspectivo y de acción para el año siguiente. Este procedimiento se acordó cuando se aprobó la Ley de Igualdad entre los Géneros, en 2000, y, junto con un plan perspectivo y de acción, desde 2001 se ha presentado un informe anual al Parlamento de Dinamarca. El informe debe ayudar a proporcionar una base sólida para el debate parlamentario anual sobre la igualdad entre los géneros.

A. Informes de los Gobiernos central y locales sobre la igualdad entre los géneros

De acuerdo con la Ley de Igualdad entre los Géneros, los ministerios, instituciones públicas y empresas públicas deben preparar un informe bianual sobre la igualdad entre los géneros para presentarlo a la Ministra de Igualdad entre los Géneros. El informe debe contener información que determine si el ministerio, la institución o la empresa pública han articulado una política de igualdad entre los géneros y, en caso afirmativo, detallar dicha política, la distribución genérica por categorías individuales de trabajo y otros aspectos que puedan influir en la evaluación de las actividades del ministerio, la institución o la empresa pública en la esfera de la igualdad entre los géneros.

Los informes de las instituciones públicas indican que están trabajando resueltamente con planes de acción y objetivos concretos de igualdad entre los géneros. Las instituciones también han encontrado más recursos para lanzar una serie de iniciativas sobre igualdad entre los géneros, tanto en el orden interno, orientadas al personal, como en el externo, destinadas a los ciudadanos. Este trabajo incluye el fomento de lugares de trabajo favorables a la familia, incorporando más mujeres en la dirección, estableciendo redes para empleadas en lugares de trabajo predominantemente masculinos y con contrataciones neutrales en materia de género en lugares de trabajo predominantemente femeninos. Entre los ejemplos de iniciativas orientadas

a los ciudadanos están las campañas de información específicamente dirigidas a mujeres o a hombres, análisis para determinar si los servicios de las instituciones son adecuados para ambos géneros y la comunicación sobre aspectos relativos a la igualdad entre los géneros.

La Ley de Igualdad entre los Géneros también establece que las autoridades locales y regionales deben presentar informes bianuales a la Ministra de Igualdad entre los Géneros sobre la situación existente en esta esfera entre las mujeres y los hombres empleados de autoridades locales y regionales. La disposición fue incorporada a la Ley de Igualdad entre los Géneros cuando se le introdujo una enmienda, en 2002, para suplantarse una disposición similar de la Ley de gobierno local.

Los informes deben proporcionar información que determine si la autoridad local o regional ha articulado una política de igualdad entre los géneros y, en caso afirmativo, dar detalles sobre su contenido, distribución genérica por categorías individuales de empleos y otros aspectos que puedan afectar la evaluación de las actividades de la autoridad local o regional en la esfera de la igualdad entre los géneros. El gobierno local o regional debe aprobar el informe en una reunión. Esta metodología asegura que los ciudadanos de la esfera local/regional participen en el proceso y el debate.

Los resultados de los informes de las autoridades locales y regionales sobre igualdad entre los géneros están disponibles, desde diciembre de 2003, en un nuevo sitio Web, www.ligestillingidanmark.dk. En esta dirección los ciudadanos, empleados y políticos pueden, por sí mismos, estudiar los numerosos resultados secundarios y puntos de referencia de las actividades de las autoridades locales y regionales sobre la igualdad entre los géneros y encontrar buenas ideas para inspirar su trabajo permanente en esta esfera. La creación de este sitio Web hace que el trabajo sobre igualdad entre los géneros sea perceptible.

En general, los informes indican que un número creciente de instituciones locales, regionales y centrales han establecido políticas sobre igualdad entre los géneros y una gama de planes de acción concretos para trabajar. Este es un hecho positivo. Por otra parte, los informes también revelaron que el mercado público de trabajo todavía está muy segregado por género y que el número de mujeres en cargos de gestión sigue siendo bajo. En febrero de 2004 se complementó el sitio Web con los resultados de los informes del Gobierno central sobre igualdad entre los géneros. También se incluyeron como referencias los trabajos sobre igualdad entre los géneros y la composición de las juntas por género, etc., en los ministerios, organismos e instituciones.

Artículo 4. Órganos para la igualdad y medidas transitorias

A. Ministra de Igualdad entre los Géneros y el Departamento para la Igualdad entre los Géneros

La labor del Gobierno central para promover la igualdad entre mujeres y hombres es de competencia de la Ministra de Igualdad entre los Géneros. La Ministra de Igualdad entre los Géneros ejerce un ministerio doble, y la Ministra actual también tiene el cargo de Ministra de Asuntos Sociales.

La Ministra de Igualdad entre los Géneros aborda la igualdad entre los géneros a través de las carteras ministeriales. Cada ministerio es responsable por la igualdad entre los géneros en su cartera, tanto en términos de iniciativas especiales como generales (esto es, el principio legal de la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general). Por lo tanto, una tarea importante de la Ministra de Igualdad entre los Géneros es coordinar el trabajo del Gobierno central en esta esfera y crear el marco para la política general de igualdad entre los géneros.

El Departamento para la Igualdad entre los Géneros depende del Ministerio de Asuntos Sociales y actúa como secretaria de la Ministra, y le presta servicios en relación con el Gobierno, el Parlamento, los ciudadanos y las actividades realizadas dentro de esferas clave de acción. Además, el Departamento para la Igualdad entre los Géneros hace el seguimiento de la labor internacional en esta materia a nivel oficial gubernamental en los países nórdicos, la UE, el Consejo de Europa y las Naciones Unidas.

B. Junta para la Igualdad entre los Géneros

La Junta para la Igualdad entre los Géneros consiste de un presidente, que es un juez, y otros dos miembros, que deben ser abogados competentes en las esferas de la igualdad entre los géneros y las relaciones del mercado de trabajo, respectivamente.

La Junta se ocupa de las reclamaciones concretas sobre trato discriminatorio a mujeres y hombres. Cualquier ciudadano puede recurrir a la Junta, y la intención es que el ciudadano tenga un acceso más fácil, gratuito, para obtener decisiones sobre reclamaciones por discriminación basada en el género. Si el empleado es miembro de un sindicato y hay un convenio colectivo que comprende la cuestión objeto de la reclamación, el demandante deberá recurrir primero a su sindicato. Si el sindicato no puede o no quiere someter la cuestión al arbitraje del Tribunal de Trabajo, la Junta tiene competencia para ocuparse del caso.

El ciudadano puede reclamar por discriminación en el mercado de trabajo, en la administración pública o en relación con actividades comerciales y generales, esto es, en los sectores educacional, sanitario y social, en las compañías privadas y en el sector financiero.

Las decisiones de la Junta son vinculantes y definitivas en el plano administrativo, y la Junta está facultada para otorgar una compensación al demandante en caso de violación de la Ley de Igualdad entre los Géneros. En casos muy especiales, la Junta puede anular un despido, excepto que se considere que la relación laboral está dañada irreparablemente.

La Junta fue creada en 2000, por un período de prueba de tres años, y adquirió carácter permanente en 2003 mediante una enmienda a la Ley dinamarquesa de igualdad del hombre y la mujer. Antes de la presentación del proyecto para darle carácter permanente, se evaluaron las actividades de la Junta. Una de las conclusiones fue que se respetaron las actividades profesionales y jurídicas de la Junta, pero que el público no tenía suficiente conocimiento sobre el organismo. Como resultado, se estableció una estrategia de publicidad para la Junta.

Aproximadamente un 50% de los casos que se presentan a la Junta son reclamaciones de mujeres que no son afiliadas de sindicatos y fueron despedidas mientras estaban embarazadas o con licencia de maternidad. La otra mitad de los casos trata de violaciones a la Ley de Igualdad entre los Géneros o a otras leyes.

C. Otros protagonistas

Además de las instituciones del Gobierno central, una amplia gama de otras entidades y actores también consideran profesionalmente prioritaria la igualdad entre los géneros y contribuyen a dar realce al debate nacional.

1. Junta Internacional para la Igualdad entre los Géneros

En 1987 el Primer Ministro creó el comité gubernamental de cooperación internacional sobre igualdad entre los géneros (la Junta Internacional para la Igualdad entre los Géneros).

La Junta está integrada por un presidente designado por la Ministra de Igualdad entre los Géneros y cinco representantes de los partidos del Parlamento, los ministerios pertinentes (Ministerio de Empleo, Ministerio de Relaciones Exteriores y Departamento para la Igualdad entre los Géneros), así como también por organizaciones de mujeres y de hombres (Danish Women's Society, Women and Development (K.U.L.U.), Women's Council in Denmark, Unifem Denmark y Masculine Forum).

El comité es un foro consultivo para el Gobierno, y desde entonces está dedicado a la cuestión de la igualdad entre los géneros en las Naciones Unidas, los países nórdicos, la UE y el Consejo de Europa.

2. Universidades

Estudios sobre la mujer y el género

Durante los últimos 30 años, los estudios sobre el género en las universidades ha evolucionado como una disciplina dinámica de investigación. Los estudios sobre el género abarcan varios campos especializados y es un marco para los estudios sobre igualdad entre los géneros, sobre la mujer, la investigación feminista, la investigación sobre el hombre y la masculinidad y los estudios sobre los homosexuales. En Dinamarca más de 300 investigadores realizan estudios sobre el género.

La Universidad de Copenhague es sede de la Coordinación de Estudios sobre el Género en Dinamarca, que funciona como centro de compilación relacionado con los ámbitos de investigación, investigadores individuales y la contratación de nuevos investigadores en esta esfera.

Las tareas fundamentales de la Coordinación son desarrollar la investigación sobre el género como campo interdisciplinario e interinstitucional, iniciar el debate, perfilar la esfera de investigación en el público en general y los medios de comunicación y transmitir a otros investigadores los resultados de los estudios sobre el género.

Anualmente la iniciativa recibe 800.000 coronas danesas del Organismo Danés de Investigación.

Centro Danés de Investigación sobre la Igualdad entre los Géneros

El Centro Danés de Investigación sobre la Igualdad entre los Géneros, de la Universidad de Roskilde se dedica a la investigación, el desarrollo y la comunicación sobre la igualdad entre los géneros. El objetivo del Centro es fomentar la igualdad entre los géneros en la sociedad, difundiendo conocimientos sobre el género y la igualdad entre los géneros basados en la investigación. El Centro fue creado en septiembre de 2002.

El Centro ofrece asesoramiento y evacua consultas sobre todas las cuestiones relacionadas con el género. En los dos últimos años ha prestado asistencia a países que han solicitado su ingreso en la UE para crear instituciones nacionales que realicen tareas relacionadas con la igualdad entre los géneros, mediante la ejecución de proyectos, por ejemplo, en Polonia, Estonia, Letonia y Hungría.

El Centro tiene por meta proporcionar una plataforma para la renovación continua de los debates sobre igualdad entre los géneros, incluso incorporando el punto de vista masculino y las perspectivas que aumentan la globalización y el desarrollo tecnológico, esto es, la pornografía del espacio público, los problemas de igualdad entre los géneros en minorías étnicas o la trata de mujeres para la prostitución.

El Centro asigna importancia a la participación activa en el debate público, y también se ocupa de la enseñanza a estudiantes universitarios y a otros que lo soliciten.

El trabajo del Centro se financia con subvenciones para proyectos procedentes de una diversidad de asociados: programas de la UE, organizaciones danesas del mercado de trabajo, ministerios, autoridades locales y compañías privadas.

3. *Centro Danés de Información sobre la Mujer y el Género*

El Centro Danés de Información sobre la Mujer y el Género es un centro nacional de información, documentación y cultural que comunica los resultados de los estudios sobre la mujer y el género a un público general con intereses amplios. El Centro transmite conocimientos sobre el impacto de las diferencias entre los géneros y trata de hacer visibles los conocimientos, la experiencia y la competencia de la mujer. El Centro es una institución independiente que depende del Ministerio de Asuntos Culturales, con sus propios reglamentos y Junta.

El eje de las actividades de Centro es la biblioteca del KVINFO, que tiene categoría de biblioteca de investigación y ofrece amplios servicios al público. Desde su creación, la biblioteca del KVINFO ha comprado sistemáticamente publicaciones sobre estudios relativos al hombre. De esta manera, el Centro funciona como biblioteca de investigaciones tanto sobre la mujer como sobre el hombre.

Los recursos del KVINFO son utilizados por escolares, estudiantes, investigadores, reporteros, directores de televisión, consultores en materia de igualdad entre los géneros, autoridades del Gobierno central, artistas, sindicatos, embajadas, instituciones educacionales y otros. Los hombres representan el 20% de los usuarios del Centro.

Con el apoyo del Ministerio para los Refugiados, la Inmigración y la Integración, en 2003 el KVINFO estableció una red de consejeros para mujeres con antecedentes de refugiadas/inmigrantes. El objetivo de la red es apoyar a las mujeres con antecedentes de refugiadas/inmigrantes a lograr metas personales y profesionales

específicas. A las mujeres inmigrantes se les asignan compañeras danesas, que actúan como consejeras. Para ser consejeras las mujeres danesas deben tener fuertes lazos con el mercado de trabajo y redes que funcionen bien. También deben estar preparadas para compartir sus conocimientos, su experiencia y sus redes para apoyar el desarrollo profesional y personal de la otra mujer.

En enero de 2004, 400 personas tenían vínculos con la red y estaban distribuidas en 119 personas asesoradas, 145 consejeros y 129 contactos. La red ha constituido un total de 93 pares de mujeres. En 2004 la red también tendrá una sección en el Museo de la Mujer de Dinamarca, en Aarhus, Dinamarca.

4. *Organizaciones no gubernamentales*

Dinamarca tiene una larga tradición de participación activa de organizaciones no gubernamentales en la labor de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. En particular, la Danish Women's Society y el Women's Council de Dinamarca, una organización coordinadora de 52 asociaciones y organizaciones de mujeres, trabajan para asegurar los derechos de la mujer y su influencia en la sociedad. La Ministra de Igualdad entre los Géneros apoya al Women's Council de Dinamarca con una subvención anual de 1,1 millones de coronas danesas.

En los esfuerzos por promover la igualdad entre los géneros, el objetivo principal de esas organizaciones no gubernamentales es actuar como guardianes para vigilar las iniciativas y políticas públicas y como participantes activas en el debate público. Estos esfuerzos también comprenden la difusión de la Convención, la Plataforma de Acción y Beijing+5. Las organizaciones no gubernamentales también participan en debates sobre políticas nacionales. El Women's Council de Dinamarca recibió apoyo del Ministerio de Relaciones Exteriores para preparar un folleto relativo a la Convención, que se publicó en febrero de 2002. El Departamento para la Igualdad entre los Géneros y el Ministerio de Relaciones Exteriores también apoyaron el seminario de la Danish Women's Society sobre la Convención, celebrado en noviembre de 2001, y la posterior publicación sobre la CEDAW, en junio de 2002.

La labor oficial sobre la igualdad entre los géneros se beneficia por el hecho de que estas actividades se realizan generalmente en estrecha cooperación y diálogo con las organizaciones no gubernamentales y los expertos en la materia. Ejemplos de ellas, en particular, son las iniciativas gubernamentales para combatir la violencia contra la mujer y la trata de mujeres. En gran medida, las organizaciones no gubernamentales y los expertos tienen a su cargo la ejecución de los proyectos en virtud de los planes de acción nacionales para combatir estos problemas. Para más detalles, véase el artículo 6.

Una vez por trimestre el Departamento para la Igualdad entre los Géneros celebra una reunión con las organizaciones de mujeres, la Organización Nacional de Dinamarca de Refugios para Mujeres y Niños Golpeados y Reden (un centro para refugio, consejo y tratamiento de mujeres en el ambiente de la prostitución). Las organizaciones no gubernamentales participan en las delegaciones oficiales danesas ante las conferencias y reuniones de las Naciones Unidas, así como también en conferencias y reuniones importantes de la UE y en un marco nórdico.

D. Medidas especiales transitorias

El artículo 3 de la Ley de Igualdad entre los Géneros autoriza a los ministros a permitir la adopción de medidas, en su jurisdicción, que tengan por objeto prevenir y corregir la discriminación por motivos de género, con independencia de la prohibición general contra el trato preferencial.

El artículo 13 de la Ley de Igualdad de Trato autoriza la adopción de medidas especiales transitorias en el mercado de trabajo. Se aplican las mismas directrices que las mencionadas *supra* con respecto al artículo 3 de la Ley de Igualdad entre los Géneros. Además, cuando para realizar un trabajo es esencial que la persona que lo realiza sea de determinado género, como, por ejemplo, el empleado que atiende en los baños de los vestuarios de hombres o mujeres, los ministros pueden admitir una excepción a la prohibición general contra la discriminación establecida en la Ley de Igualdad entre los Géneros.

Con el fin de facilitar las medidas especiales transitorias, en marzo de 2004 la Ministra de Igualdad entre los Géneros adoptó una disposición oficial sobre las iniciativas que promovieran la igualdad entre los géneros (medidas especiales transitorias). Al mismo tiempo, se publicó un conjunto de directrices para aplicar dicha disposición.

La disposición oficial se dicta en virtud de la Ley de Igualdad entre los Géneros y de la Ley de Igualdad de Trato y en principio es válida por tres años.

La nueva disposición reduce la carga burocrática para las autoridades, los empleadores y las organizaciones que desean trabajar más activamente con la igualdad entre los géneros. Ahora se pueden poner en marcha iniciativas tales como cursos para un género sin premiso previo del ministro correspondiente. Asimismo, los anuncios relacionados con la educación o el empleo se pueden redactar para alentar al género insuficientemente representado a solicitar puestos o recibir capacitación. Sin embargo, este procedimiento no significa que dicho género reciba un trato preferencial. La disposición también permite, en el mundo del deporte solamente, que se formen y entrenen equipos de un género.

Artículo 5. Prioridades

En el período 2000-2005, las cuestiones mencionadas *infra* fueron objeto de una prioridad especialmente alta en las políticas danesas de igualdad entre los géneros: incorporación de una perspectiva de género en la actividad general; combatir la violencia contra la mujer (véase el artículo 12); combatir la trata de mujeres (véase el artículo 6); cooperación internacional; los jóvenes y el género; integración dirigida vista desde una perspectiva de género; el hombre y la igualdad entre los géneros; las personas de edad y el género y la salud (véase el artículo 12).

A. Incorporación de la perspectiva de género en la actividad general

El proyecto interministerial de incorporación de la perspectiva de género comenzó en 2001. Los objetivos del proyecto son crear conciencia sobre la estrategia de incorporación de la perspectiva de género en las actividades de los ministerios, mejorar la competencia de los ministerios en cuanto concierne al género, la igualdad

entre los géneros y la incorporación de la perspectiva de género y posibilitar a los ministerios el uso de los instrumentos de esa estrategia para realizar una labor competente sobre la materia en sus carteras básicas.

El proyecto se inició con el lanzamiento de los proyectos de los ministerios sobre la incorporación de la perspectiva de género. Para aumentar la competencia de los ministerios, el Departamento para la Igualdad entre los Géneros observa días de capacitación sobre diversos temas, como metodología de incorporación de la perspectiva de género, evaluación de proyectos según esa perspectiva, aplicación en la comunicación y en las campañas, etc. Además, en los días de capacitación también hay un foro para el intercambio de experiencia y la oportunidad de crear redes a través de ministerios. De esta manera, el aporte profesional se combina con la oportunidad de trabajar en red para proveer inspiración y apoyo mutuos.

El Departamento para la Igualdad entre los Géneros prepara y entrega publicaciones regulares que contienen buenos consejos e instrucciones específicas para el trabajo de incorporación de la perspectiva de género en las actividades.

Durante la Presidencia danesa de la UE, en el último trimestre de 2002, se realizó una importante labor sobre la incorporación de la perspectiva de género en la esfera de los asuntos sociales y el empleo. En esta esfera, todas las conferencias, reuniones, seminarios, etc., de la UE relacionados con este tema se llevaron a cabo teniendo en cuenta una perspectiva de género. Por esto, los aspectos de la igualdad entre los géneros fueron integrados en las conferencias de la UE sobre la asociación y la inclusión social y en los planes de acción nacionales sobre inclusión social, discapacidades y medios para la atención de niños y personas de edad. Además, todos los puntos pertinentes considerados en las reuniones de ministerios de asuntos sociales y empleo fueron evaluados desde el punto de vista de la igualdad entre los géneros.

El debate ministerial realizado en las reuniones del Consejo de la UE (asuntos sociales y empleo) reveló una reacción positiva respecto de la metodología de incorporación de la perspectiva de género, no solamente porque en las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros se debían considerar las diferentes situaciones del hombre y la mujer en la vida, sino también porque la metodología mejora claramente la calidad de las decisiones.

Además, la metodología movilizó a un círculo de personas mucho más grande que el de las que tradicionalmente trabajan en la esfera. Esto generó un efecto sinérgico positivo, tanto para la política de igualdad entre los géneros como para las políticas sociales y de empleo.

La Ministra de Igualdad entre los Géneros ha preparado un informe de situación y una guía para futuras presidencias, que contiene consejos sobre la forma de seguir el ejemplo danés en la labor de incorporación de la perspectiva de género en la UE. El informe y la guía pueden ser descargados en idioma inglés, en www.lige.dk, en el menú Publications.

En 2002 se creó un grupo de trabajo, compuesto por miembros de ministerios seleccionados, para evaluar proyectos desde el punto de vista de la igualdad entre los géneros de conformidad con el proyecto interministerial de incorporación de la perspectiva de género. En 2003 se crearon otros dos grupos de trabajo sobre los temas “El género en datos, estadísticas y medición de impacto” y “El género, la comunicación y las campañas”. En 2004 se creará un grupo de trabajo que se ocupará

de la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos. Todos los grupos de trabajo se ocupan de acopiar conocimientos sobre metodologías y experiencia en los tres campos de actividades, desarrollando y ensayando metodologías y contribuyendo a la difusión de los conocimientos y el aumento de la competencia en los demás ministerios.

Se espera que tres de los grupos de trabajo concluyan su labor en el último trimestre de 2004, mientras que el grupo sobre incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos terminará a fines de 2005.

Las actividades de los grupos de trabajo ayudarán a construir una caja de herramientas electrónicas, que estará disponible en el sitio Web de la Ministra de Igualdad entre los Géneros y abarcará metodologías para la incorporación de la perspectiva de género en general, metodologías específicas para determinadas esferas, ejemplos de proyectos de incorporación de la perspectiva de género y listas de la bibliografía pertinente. Se espera que la caja de herramientas esté lista en el tercer trimestre de 2004.

En algunos ministerios la incorporación de la perspectiva de género está progresando lentamente, mientras que en otros evoluciona rápidamente.

Internamente, el Ministerio de Empleo está trabajando sistemáticamente para desarrollar la estrategia de incorporación de la perspectiva de género (véase el artículo 11).

La Administración de Veterinaria y Alimentación de Dinamarca ha preparado una campaña destinada a reducir el número de enfermedades causadas por la bacteria campylobacter (que causa envenenamiento de los alimentos). La Administración estudió la prevalencia de las enfermedades desde la perspectiva del género y llegó a la conclusión de que los hombres de 18 a 29 años tienen más propensión a la mala limpieza de la cocina y por lo tanto corren un riesgo mayor de contraer infecciones por campylobacter. Por consiguiente, el mensaje, el lenguaje y los medios de comunicación utilizados en la campaña fueron dirigidos a este grupo.

Varios ministerios, incluidos el Ministerio de Asuntos Sociales y el Ministerio de Hacienda, se encuentran en el proceso de aumentar su capacidad para realizar evaluaciones de la nueva legislación desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros.

B. Violencia contra la mujer y trata de mujeres

Las actividades orientadas a combatir la violencia contra la mujer (véase el artículo 12) y la trata de mujeres (véase el artículo 6) representan una de las esferas prioritarias del Gobierno danés.

C. Cooperación internacional

Durante el tercer trimestre de 2004 concluyó la elaboración de una nueva Estrategia para la Promoción de la Igualdad entre los Géneros en la Cooperación para el Desarrollo de Dinamarca. La estrategia se basa en el marco internacional sobre la igualdad entre los géneros, como las pertinentes convenciones de derechos humanos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación

contra la mujer, la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la Declaración del Milenio y los objetivos de desarrollo del Milenio. El objetivo de la estrategia es promover la igualdad entre los géneros en los derechos, el acceso a los recursos y el control sobre ellos, y el acceso a la influencia política y económica. En términos de metodología, la estrategia aplica una combinación de incorporación de la perspectiva de género e intervenciones especiales para promover el objetivo estratégico general. La estrategia se aplicará a nivel nacional y mediante la cooperación internacional. Esta última comprende la labor normativa, política y jurídica en los pertinentes órganos de las Naciones Unidas. La cooperación con organizaciones internacionales comprende cuestiones especiales de política como, por ejemplo, la mujer, la paz y la seguridad.

D. Los jóvenes y el género

La Ministra de Igualdad entre los Géneros ha centrado la atención en la cuestión de los jóvenes y el género, haciendo participar a personas jóvenes en el debate sobre la igualdad entre los géneros y los roles de los sexos.

En 2003 se preparó un informe sobre los estilos de vida y la salud de las personas jóvenes. En el informe se comparan las modalidades de muchachas y muchachos en los deportes, el hábito de fumar y el consumo de alcohol, así como también sus dietas. La conclusión fue que las muchachas y los muchachos difieren en una amplia gama de esferas y que la percepción que tienen de sí mismos y del mundo que los rodea está vinculada al género.

El informe fue presentado en un “Seminario de la Juventud”, en septiembre de 2003, en el que participaron 150 alumnos de toda Dinamarca. En el seminario también se consideró un tema relativo a las imágenes de los géneros y a sus ideales. En la conclusión, los jóvenes tuvieron que presentar sus opiniones acerca de lo que se necesitaba para mejorar los estilos de vida y la salud de muchachas y muchachos.

Posteriormente, los puntos de vista de los jóvenes, las citas de los presentadores y los datos del informe fueron compilados en un folleto, que se distribuyó a principios de 2004 como material didáctico para todas las escuelas del segundo ciclo secundario. El folleto y el informe también fueron enviados a otras escuelas, organizaciones, asociaciones y ministerios.

En 2003 la Ministra de Igualdad entre los Géneros otorgó apoyo financiero al servicio escolar del Museo Nacional, destinado a un proyecto de enseñanza denominado “Igual ¿qué significa?” sobre el género y la igualdad entre los géneros en el pasado, en el momento presente y en el futuro. Se elaboró el material de enseñanza sobre la igualdad entre los géneros y se prepararon nuevos temas para las clases y varios eventos especiales. Con este proyecto de enseñanza el Museo Nacional, en el último trimestre de 2003, centró su enfoque en la igualdad entre los géneros, y algunas propuestas sobre la enseñanza y parte del material se han convertido en temas fijos del programa escolar. El grupo objetivo son las escuelas del segundo ciclo secundario y los últimos grados de las escuelas del primer ciclo secundario.

Además, Dinamarca inició la puesta en marcha de un proyecto nórdico de investigación conjunta sobre la forma en que la pornografía influye en las percepciones de los jóvenes sobre los roles de su género. El proyecto de investigación terminará hacia fines de 2005.

E. Integración dirigida vista desde una perspectiva de género

La igualdad entre los géneros se ha convertido en un tema de enseñanza del lenguaje danés para las minorías étnicas. Se ha preparado material didáctico destinado a los centros de idiomas, escuelas secundarias diurnas y otros centros de educación de adultos, que trata del idioma y la cultura daneses, bajo el título “Igual pero diferente”. El material trata de cuatro cuestiones diferentes relativas a la igualdad entre los géneros:

- El género y el mercado de trabajo
- La familia en transición
- Es agradable salir – ¿mejor que nada es estar en casa?
- Cuando se conocen la mujer y el hombre

En el cuarto trimestre de 2002 se organizó un seminario, basado en el material, para profesores de idiomas y representantes de asociaciones de minorías étnicas.

En mayo de 2003 el Consejo Nórdico de Ministros organizó una conferencia sobre las mujeres inmigrantes y el mercado de trabajo; pero en la conferencia, que duró dos días, también se abordaron varias otras cuestiones, como los matrimonios forzados, la integración versus la inclusión, etc. La conferencia se organizó debido a que las conversaciones entre un grupo de funcionarios sobre cuestiones como el matrimonio forzado revelaron la necesidad de que las partes interesadas —no siendo las ONG las menos importantes— se reunieran en un foro para trabajar en red. El Consejo Nórdico de Ministros financió la participación de las ONG.

F. El hombre y la igualdad entre los géneros

Incluir al hombre en la labor sobre igualdad entre los géneros no es nada nuevo, pero a medida que las políticas sobre la materia se alejan más y más de considerar a la mujer como víctima y a la igualdad entre los géneros como asunto de las mujeres, la labor de Dinamarca se basa en la postura de que las políticas sobre dicha igualdad constituyen una cuestión común de mujeres y hombres. La igualdad entre los géneros se aplica a ambos géneros, y debe resultar evidente que las políticas pertinentes también benefician al hombre al darle, por ejemplo, una mejor posibilidad de participar en la vida familiar. El hombre también experimenta problemas específicos de igualdad entre los géneros en el mercado de trabajo, en la familia y en relación con su estilo de vida. Esto significa, por ejemplo, que necesitamos saber por qué las mujeres viven más tiempo que el hombre, o si el sistema de seguridad trata adecuadamente al hombre en momentos de crisis.

En 2004 el Gobierno centrará la atención en diversos aspectos del tema del hombre y la igualdad entre los géneros. El hombre como padre será un tema de especial atención, y, del mismo modo, la labor se orientará a dar al hombre un lugar más prominente en el debate general sobre la igualdad entre los géneros.

Las actividades tendrán por objeto concretar las esferas críticas, como, por ejemplo, el hombre y la salud; crear un debate público natural sobre el hombre y la igualdad entre los géneros y aclarar hechos, prejuicios y mitos sobre la paternidad, la familia y las relaciones.

G. Personas de edad

La mujer y el hombre pasan la vejez en forma diferente, en parte porque a menudo su ciclo vital es diferente. De esta manera, las mujeres y los hombres de edad tienen expectativas sumamente distintas sobre su vejez.

El objetivo del Gobierno es asegurar buenas condiciones a las personas de edad. En un período de cuatro años (2004-2007) se ha asignado al proyecto “Una vejez activa – Prevención y activación para las personas de edad” un total de 22 millones de coronas danesas del fondo de ajuste del tipo de cambio. En la realización del proyecto el Ministerio de Asuntos Sociales trabajará conjuntamente con el Departamento para la Igualdad entre los Géneros. Un aspecto del proyecto está orientado a mantener o mejorar las redes sociales y ofrecer actividades físicas a los hombres, y también se iniciará un estudio sobre los deseos de las mujeres y los hombres de edad con respecto a tener una vejez activa en el futuro. El estudio incluye un análisis a fondo de las expectativas que tienen las mujeres y los hombres de 55 a 57 y de 65 a 67 años de edad con respecto a una vejez activa, y también allanará el camino para presentar a las personas de edad propuestas generalmente diferenciadas por género.

H. El género y la salud

La cuestión del género y la salud tiene prioridad como esfera de acción especialmente fundamental. Véase el artículo 12.

Artículo 6. Cuestiones especiales

A. La prostitución

En marzo de 2003 el Parlamento danés aprobó una enmienda al Código Penal. La enmienda amplió el alcance del artículo 223 a, tipificando como delincuente a toda persona que, como cliente, mantenga relaciones sexuales con otra que sea menor de 18 años de edad mediante pago o promesa de pago. La pena máxima para este delito es de dos años de prisión.

Se presta atención a la lucha contra la prostitución. Se adoptan nuevas iniciativas para apoyar diferentes tipos de trabajo voluntario destinado a ayudar a las prostitutas víctimas de abuso. Otras actividades están dirigidas a asesorar a las mujeres prostitutas extranjeras.

B. El código de conducta del Ministerio de Defensa

A principios de 2004 el Ministerio de Defensa implementó un código de conducta. El propósito del código de conducta es orientar al personal que participa en operaciones internacionales sobre la forma en que debe identificarse con las normas y costumbres especiales de los países en que se encuentra, y demostrar respeto por ellas. El código de conducta se aplica cuando el personal está en funciones y, en particular, cuando está en uso de licencia.

En el código de conducta se establece que las relaciones sexuales con prostitutas no son convenientes/permitidas (según la legislación del país en cuestión). Además, se señala al personal que el mantenimiento de relaciones sexuales con prostitutas contribuye a establecer o a mantener condiciones a menudo totalmente abominables para ellas. Es un hecho que produce su efecto, independientemente de que la legislación del país en cuestión permita o prohíba las relaciones sexuales con prostitutas.

Además, se prohíben los tratos privados —incluidas las relaciones sexuales— que tengan lugar en la esfera de actuación con personas de la sociedad local. Normalmente, la violación de esta regla es causa de desmovilización.

C. Tráfico

Con la adopción de leyes específicas sobre el tráfico de seres humanos, en junio de 2002, el Parlamento danés dio su consentimiento para la ratificación del Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional. Tanto la Convención como el Protocolo fueron ratificados por Dinamarca el 30 de septiembre de 2003.

Las enmiendas legislativas tuvieron por finalidad destacar que la trata de seres humanos constituye un delito grave y fortalecer la protección legal contra este delito. Las enmiendas no tipificaron nuevos delitos pero incluyeron una disposición separada, con una interpretación nueva, que comprende todos los aspectos de la trata de seres humanos así como también un aumento de la pena máxima. También abrieron mejores posibilidades de investigación en relación con la intervención en el secreto de las comunicaciones y amplió la de realizar confiscaciones en casos de trata.

Desde 2000 el Comisionado Nacional de Policía ha supervisado e intensificado los esfuerzos de la policía para luchar contra la trata de mujeres.

La mayoría de las iniciativas danesas para luchar contra la trata de mujeres están esbozadas en un plan nacional de acción contra la trata, publicado el 2 de diciembre de 2002. El Plan de Acción se elaboró con los auspicios del Ministerio de Asuntos Sociales e Igualdad entre los Géneros, y en cooperación con los Ministerios de Justicia, Integración, Interior y Salud. La Ministra de Igualdad entre los Géneros ha asignado 30 millones de coronas danesas para la aplicación del Plan de Acción.

La intensificación de los esfuerzos contra la trata de seres humanos implica —entre otras cosas— la adopción de iniciativas para asegurar el apoyo a las víctimas.

En general todas las víctimas de trata que permanecen o trabajan ilegalmente en Dinamarca tienen automáticamente 15 días para salir del país, el equivalente al plazo estipulado en el inciso 2 del artículo 33 de la Ley de Extranjeros de Dinamarca. A los demás inmigrantes ilegales se les ordena, en general, que salgan del país inmediatamente. El plazo más extenso para la partida de las víctimas de trata —período en el cual las mujeres pueden permanecer en refugios seguros con acceso a un apoyo social, médico y psicológico intensivo— permite a las autoridades y a las ONG ayudar a las víctimas mejorando las condiciones físicas y mentales de las mujeres y planificar la repatriación mediante el contacto con las autoridades y las pertinentes ONG del país de origen de esas personas, para asegurar que dicho país está dispuesto a recibirlas y a continuar el proceso de repatriación.

El período de 15 días también permite que las mujeres revelen información a las autoridades danesas, que puede acelerar la investigación y procesamiento de los cabecillas de la red.

Este mismo año el Ministro de Asuntos de los Refugiados, la Inmigración y la Integración declaró públicamente que, si hay casos concretos en los cuales es esencial que la mujer en cuestión permanezca en Dinamarca durante un período mayor de 15 días, se debe solicitar una extensión adicional de la fecha de partida al Servicio de Inmigración danés, que considerará el caso. Hasta ahora el Servicio de Inmigración de Dinamarca no ha recibido solicitudes de esa clase.

El 5 de marzo de 2004 el Ministerio de Asuntos de los Refugiados, la Inmigración y la Integración y el Servicio de Inmigración danés se reunieron con “Reden – Stop Trafficking” para examinar el plazo automático de 15 días y considerar la posibilidad de una extensión ulterior.

La aplicación del proyecto “Reden – Stop Trafficking” está a cargo de la Ministra de Igualdad entre los Géneros y desde octubre de 2003 ha incluido el funcionamiento de un refugio seguro para las mujeres objeto de trata, la asistencia con apoyo social, médico y psicológico intensivo y el asesoramiento telefónico anónimo en varios idiomas. “Reden – Stop Trafficking” coopera estrechamente con la policía danesa, que deriva a las mujeres víctimas de trata a la protección que proporciona el proyecto.

El resultado de la reunión del 5 de marzo de 2004 fue un acuerdo por el cual en el futuro “Reden – Stop Trafficking” entrará en contacto con el Servicio de Inmigración danés, por ejemplo por correo electrónico, y solicitará una extensión adicional de los 15 días que se otorgan automáticamente, si dicha extensión se considera necesaria, por ejemplo, debido a la necesidad de atención médica.

Si la presencia de la persona extranjera es necesaria para investigar y entablar una acción judicial en un caso de tráfico de seres humanos, dicha persona puede recibir permiso para permanecer en Dinamarca mientras sea necesaria su presencia.

Dinamarca acuerda protección en los casos en que el país ha asumido una obligación en virtud de un tratado. Por consiguiente, Dinamarca no obliga a los hombres o mujeres a que retornen a países en los cuales pueden sufrir persecución contra la cual están protegidos por convenciones internacionales.

La Ley No. 365, del 6 de junio de 2002, abolió el anterior concepto de refugiado *de facto*, de manera que, en el futuro, los permisos de residencia sólo se darán a personas que buscan asilo y que tienen derecho a protección en virtud de convenciones internacionales.

La legislación danesa contempla dos tipos de condición de refugiado. Uno, que se otorga en virtud del inciso 1 del artículo 7 de la Ley de Extranjeros, comprende la protección con arreglo al Convenio de Ginebra. El otro se otorga en virtud del inciso 2 del artículo 7 —*status de protección*— a personas que buscan asilo y que corren el riesgo, en caso de regresar a sus países de origen, de ser condenadas a muerte o de ser sometidas a torturas o a tratamiento o castigo inhumanos o degradantes.

El inciso 2 del artículo 7, según el cual se puede otorgar un permiso de residencia con *status de protección*, está redactado de conformidad con el artículo 3 de la Convención Europea sobre Derechos Humanos y su sexto Protocolo, que incluye

prohibiciones absolutas de hacer regresar a personas para ser sometidas a la pena de muerte o a torturas o a tratamiento o castigo inhumanos o degradantes.

Para información adicional, el Ministerio de Asuntos de los Refugiados, la Inmigración y la Integración remite a los comentarios formulados por Dinamarca el 5 de abril de 2002, respecto a la lista de temas y cuestiones que figuran en el informe del grupo de trabajo reunido antes del período de sesiones, previamente al 27º período de sesiones del CEDAW, con referencia a la pregunta 22.

A principios de 2004 se preparó un material informativo escrito adaptado a las mujeres extranjeras dedicadas a la prostitución. El material tiene por objeto informar a las mujeres sobre sus derechos y posibilidades de recibir apoyo en Dinamarca, así como también sobre los ofrecimientos de ayuda de que disponen cuando regresan a sus países de origen.

En 2003 se celebraron seminarios sobre la trata de mujeres y la cooperación entre las autoridades y las ONG. Una ONG danesa y la policía organizaron conjuntamente un seminario, que tuvo lugar en el Aeropuerto Internacional de Copenhague. En el seminario se abordó el problema de la trata de mujeres y se examinó la forma en que diversas autoridades pueden reforzar su dedicación al tema y su cooperación con otros actores.

Se iniciaron varios estudios sobre la prostitución, pero también relacionados con la trata de mujeres. A mediados de 2003 se inició un estudio sobre clientes de la prostitución. El estudio será cuantitativo y cualitativo y se investigarán las razones subyacentes de la contratación de servicios de prostitución, en Dinamarca o fuera de ella; si se trató con prostitutas danesas o extranjeras, etc.

La puesta en marcha de las actividades concretas, en octubre de 2003, también señaló el inicio de la documentación e información sobre los métodos y procesos introducidos de conformidad con el plan de acción del Gobierno. A ese respecto, ya se han establecido indicadores/criterios de éxito para las actividades iniciadas.

D. La cooperación internacional en la lucha contra el tráfico

Dinamarca continúa participando en la cooperación internacional sobre la lucha contra el tráfico de seres humanos. Las actividades incluyen, por ejemplo, la cooperación a nivel de la UE, así como en las actividades del Grupo de Tareas sobre la delincuencia organizada en la región del Mar Báltico, en las cuales se presta especial atención a la cooperación operacional. Como presidente del Grupo de tareas, Dinamarca ha presentado varias iniciativas dirigidas a la lucha contra la trata de mujeres, entre otras cosas un informe, de diciembre de 2002, sobre "Descripción de la situación sobre el tráfico de seres humanos en la región del Mar Báltico".

Recientemente, el Comité Operativo del Grupo de Tareas decidió establecer un grupo de expertos sobre la trata de personas. El propósito del grupo de expertos es iniciar proyectos operacionales específicos destinados a combatir la trata de mujeres y enfocar e identificar esferas en las que se requiere una atención internacional específica.

Como parte de una campaña conjunta nórdico-báltica de información, se instaló una línea telefónica directa con alcance nacional para dar información sobre mujeres extranjeras implicadas en la prostitución, incluidos las víctimas de la trata

de mujeres, clientes de prostitutas, el público en general y las autoridades. La línea telefónica directa ofrece información sobre los problemas vinculados con la trata de mujeres y las opciones existentes en materia de apoyo. En diciembre de 2002 se realizó una campaña de información en los principales periódicos de todo el país. La campaña hacía referencia a la línea directa y estaba dirigida a los posibles clientes, al público y a las mujeres del ambiente de la prostitución. La campaña ganó tres premios de publicidad.

En relación con los equipos que trabajan sobre el terreno y la línea telefónica directa, se creó también un servicio consultivo abierto. Su objetivo es ofrecer asesoramiento sobre aspectos sociales, sanitarios y jurídicos relacionados con las mujeres extranjeras dedicadas a la prostitución e informar a este grupo acerca de las opciones existentes en materia de apoyo.

Las actividades nacionales danesas vinculadas con la Campaña de Información Nórdica-Báltica se planificaron de acuerdo con el mandato del Grupo de Trabajo Nórdico Báltico y con los siguientes objetivos:

- aumentar el conocimiento y la conciencia en el público en general; e
- iniciar el examen de los problemas relacionados con la cuestión de la trata de mujeres.

Además de estos objetivos nórdicos y bálticos comunes, la campaña danesa se orientó a lograr que los clientes de la prostitución reflexionaran acerca del delito que a menudo subyace en la situación de una mujer extranjera como prostituta en Dinamarca, y sobre la compra de servicios sexuales. Otro de los objetivos fue que los mismos clientes y el público en general conocieran la existencia de la línea directa Stop Trafficking, que se inauguró el mismo día en que se puso en marcha la campaña, el 2 de diciembre de 2002.

Parte de la campaña también comprendió una amplia información disponible en el sitio del Ministerio en la Web (www.lige.dk).

El establecimiento de una red internacional de ONG danesas y extranjeras se inició en el cuarto trimestre de 2003. La red ayudará a mejorar las condiciones de la repatriación de las víctimas de la trata de mujeres, con mejores fundamentos, y se mantendrá con la cooperación y los acuerdos de seguimiento con las ONG de los países de origen.

Se han constituido equipos para trabajar sobre el terreno que incluyen prestadores de servicios culturales que realizan una labor de difusión en el ambiente de la prostitución de mujeres extranjeras. El objetivo es proporcionar asesoramiento sobre los aspectos sociales, sanitarios y jurídicos a las mujeres extranjeras dedicadas a la prostitución y a las prostitutas danesas que actúan en el mismo ambiente, ya que estas últimas, en algunos casos, pueden ayudar a establecer contacto con las primeras. Otro objetivo es determinar la necesidad de asesoramiento y apoyo del grupo objetivo. En esta primera etapa el proyecto se está ejecutando en la zona de Copenhague y en una de las regiones de Dinamarca (la región de Vejle).

II. Vida pública

Artículo 7. Derechos políticos y participación en la política

En Dinamarca, la mujer y el hombre tienen los mismos derechos políticos. Ambos tienen derecho a votar y a ser elegidos para consejos locales, el Parlamento y el Parlamento Europeo. El sistema electoral danés, a nivel nacional y local, es la representación proporcional con la posibilidad de emitir el voto por un candidato en particular. De esta manera, el elector influye en la elección del partido político determinado así como también en la del candidato particular dentro del partido. La Ley Electoral danesa no incluye normas específicas destinadas a asegurar a la mujer una proporción determinada de las listas de candidatos, y los partidos políticos no tienen reglas relativas a la distribución de candidatos varones y mujeres.

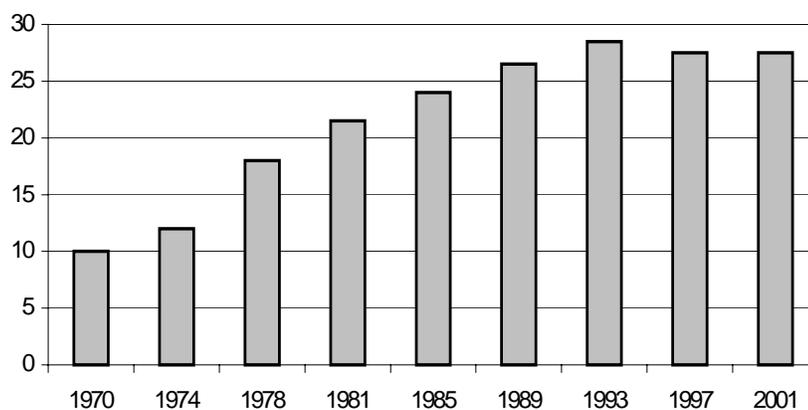
Un Comité Nacional sobre la Ley Electoral ha considerado la cuestión de incorporar un sistema de cuotas basado en el sexo para asegurar una determinada representación de mujeres en el Parlamento y en los gobiernos locales y regionales. Es poco probable que la incorporación de un sistema que reserve cierto número de bancas del Parlamento a mujeres candidatas, independientemente del resultado real de la elección, esté de acuerdo con la Constitución danesa. De acuerdo con la Ley Electoral danesa, siempre será el resultado real de la votación el que decida la elección de los candidatos. Sin embargo, ninguna norma prohíbe a los partidos introducir un sistema de cuotas basado en el sexo en relación con la propuesta de los candidatos del partido para la elección.

Dinamarca ha centrado permanentemente la atención en aumentar la participación de la mujer en la vida pública y en los procesos de adopción de decisiones, tanto mediante la legislación como por medio de campañas. Véanse también los artículos 8 y 11.

A. Política local

En 2004, la proporción de consejeras locales es del 27% y la de alcaldesas, del 11%. Estas cifras no están en armonía con la proporción de mujeres que actúan en el Parlamento danés, que es del 38%.

Mujeres elegidas para los consejos locales (porcentaje)



El Gobierno quiere mejorar la distribución entre mujeres y hombres en los consejos locales y ha tomado iniciativas encaminadas a persuadir a más mujeres a que se presenten como candidatas en las elecciones.

Por lo tanto, el Departamento para la Igualdad entre los Géneros identificó a las autoridades locales que tienen la proporción más alta de mujeres (más del 35%). El resultado fue 36 autoridades locales, entre 271 de Dinamarca. En el tercer trimestre de 2003 se enviaron cartas a los consejeros locales de las autoridades locales seleccionadas, preguntándoles si las ramas locales de los partidos o los consejos locales habían puesto especial énfasis en presentar candidaturas de mujeres.

Basado en las respuestas de los consejeros, el Departamento para la Igualdad entre los Géneros ha preparado un folleto para que se distribuya a todos los partidos políticos de Dinamarca. En el folleto se presentan buenas recomendaciones de mujeres que fueron elegidas para consejos locales y que, por lo tanto, conocen las barreras que pueden aparecer en la actividad política. En el folleto también se dan ejemplos de “buena práctica” de los partidos y consejos locales que han dedicado especial atención al problema.

El folleto se publicará antes de las próximas elecciones locales, en noviembre de 2005. El Ministro también pondrá en marcha iniciativas dirigidas a objetivos determinados, por conducto de los medios de comunicación, para asegurar que la cuestión mantenga su actualidad durante todo el período que termina con las elecciones.

Simultáneamente con el proyecto sobre incorporación de más mujeres en la política local, la Ministra de Igualdad entre los Géneros ha optado por dar más relieve a las actividades locales sobre igualdad entre los géneros. Un medio utilizado con este fin es el nuevo sitio www.ligestillingidanmark.dk, en el que supervisan y clasifican, sobre la base de diversos parámetros, los informes obligatorios de las autoridades regionales sobre igualdad entre los géneros. En el sitio Web también se dan ejemplos de iniciativas exitosas en esta esfera, para que sirvan de inspiración a otras autoridades locales y regionales. Además, el sitio tiene el propósito de originar debates y de ese modo concentrar más la atención en la actuación de la mujer en la política local.

Como parte de los esfuerzos por lograr un mejor equilibrio genérico a nivel de gobierno local, las mujeres —al igual que los hombres— reciben una subvención de 11.344 coronas danesas por año para compensar los gastos de cuidado de los hijos mientras asisten a reuniones. Además, en relación con la participación en reuniones, se otorga un subsidio a todos los miembros de gobiernos locales por gastos necesarios, que estén documentados, destinados a la atención de parientes cercanos enfermos.

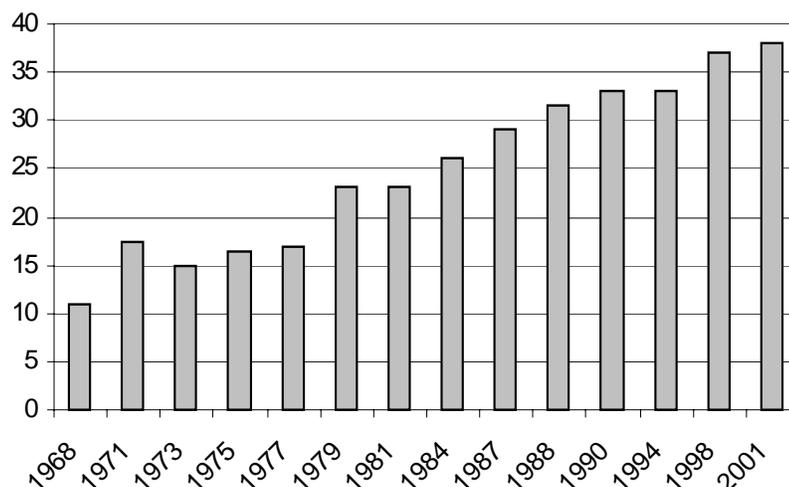
Para mejorar la oportunidad de planificar por anticipado a fin de combinar una vida política activa con el empleo y las responsabilidades familiares, el consejo local y sus comités adoptarán, al comienzo de cada ejercicio económico, un programa de reuniones y darán las direcciones pertinentes.

Cada miembro del consejo local recibirá un honorario regular. En caso de ausencia por enfermedad, embarazo, licencia de maternidad o adopción el miembro del consejo local seguirá recibiendo el honorario por un término máximo de nueve meses.

B. El Parlamento danés

El Parlamento danés tiene 179 miembros. Las mujeres representan el 38%, o 68 miembros. El Gobierno actual, designado el 27 de noviembre de 2001, tiene 18 ministros, cinco de los cuales son mujeres, o sea, el 27,8%. Los puestos ocupados por mujeres son los de los Ministerios de Justicia, de Alimentación, Agricultura y Pesquerías, de Asuntos Eclesiásticos, de Educación y de Asuntos Sociales e Igualdad entre los Géneros.

Mujeres elegidas para integrar el Parlamento danés (porcentaje)



C. El Parlamento Europeo

Las mujeres ocupan seis de las 16 bancas danesas (38%) para el período 1999-2004. El porcentaje de mujeres integrantes del Parlamento Europeo fue el mismo que el del anterior período, 1994-1999.

Mujeres y hombres en el Parlamento Europeo (Dinamarca), 1999-2004

	1994-1999	1999-2004
Mujeres	6	6
Hombres	10	10

D. Juntas, comisiones y comités

La Ley danesa de igualdad del hombre y la mujer, de 2000, contiene disposiciones sobre la distribución por género de las juntas, comisiones, comités, etc. públicos, así como también de los directorios de las empresas públicas. Hasta 2000 la composición de esas juntas y comisiones se regía por dos leyes, pero la nueva ley contiene disposiciones más estrictas. Actualmente las juntas, comisiones y comités

del sector público deben tener igual proporción de mujeres y hombres, mientras previamente la composición solo debía estar equilibrada. Por consiguiente, en los casos en que sea posible el número de mujeres y hombres debe ser igual. Para las juntas designadas total o parcialmente por un ministro, las autoridades/organizaciones autorizadas para recomendar un miembro deben sugerir un hombre y una mujer para el puesto. Si la autoridad/organización está autorizada para recomendar más de un miembro, se debe sugerir igual número de hombres y mujeres para los puestos.

La legislación es más rigurosa al autorizar al Ministro, en ciertos casos, a dejar vacantes los puestos en comisiones y juntas si las organizaciones o autoridades que formulan las recomendaciones no pueden dar una explicación plausible para apartarse del requisito de sugerir tanto mujeres como hombres. Además, la Ministra de Igualdad entre los Géneros puede, ocasionalmente, pedir al ministro correspondiente que revise la composición.

La composición por género de las nuevas comisiones y juntas debe ser comunicada a la Ministra de Igualdad entre los Géneros antes de que se designen sus miembros. Esto permite al Departamento para la Igualdad entre los Géneros supervisar continuamente la situación y preparar estadísticas anuales sobre la proporción de mujeres y hombres que integran las juntas. La nueva ley ha llevado la proporción de mujeres miembros de comités y juntas, etc., en 2000, al 44,3%; en 2001, al 44,3%; en 2002, al 35%, y en 2004, al 41,4%.

De conformidad con la Ley, la composición de los directorios de las empresas públicas sólo se debe comunicar cada tercer año, a partir del último trimestre de 2003.

En total, los informes, desde noviembre de 2003, indicaron que la proporción de mujeres que integran consejos directivos en la administración pública (juntas, junta de representantes o consejos colectivos de administración similares, cfr. inciso 1 del artículo 11 de la Ley de Igualdad entre los Géneros) es del 36,6%. Este porcentaje es un término medio de la cifra que corresponde a los órganos directivos que dependen directamente del Ministerio pertinente (37%) y de los consejos directivos de las instituciones del gobierno central (36,1%). Las cifras más recientes disponibles son las de 1997 y posteriores. Éstas indican que en 1997 la proporción de mujeres en las administraciones del gobierno central era del 26,5%.

En los órganos directivos de instituciones independientes, asociaciones, sociedades privadas de responsabilidad limitada y sociedades de responsabilidad limitada que no forman parte de la administración pública pero en que el Gobierno financia la mayoría de sus actividades o el Estado es dueño de la mayoría, y en las cuales se debe lograr una composición equilibrada de mujeres y hombres (véase el inciso 2 del artículo 11 de la Ley de Igualdad entre los Géneros), la proporción de mujeres es del 35% (noviembre de 2003). Este porcentaje es el promedio de la cifra que corresponde a los órganos directivos que dependen directamente del Ministerio pertinente (39,3%) y de los consejos directivos de las instituciones gubernamentales (30,8%).

E. Participación en los servicios públicos

La mujer tiene las mismas oportunidades formales que el hombre para ser designada en cargos públicos. En el sector público la mayoría de los empleados son mujeres, pero esa mayoría no se refleja en los puestos directivos.

En el sistema administrativo público las posiciones directivas se clasifican por grupos de remuneración 36-42. Aunque el hombre todavía tiene la mayoría de los puestos directivos, en los últimos años se han registrado progresos. En 1998 el porcentaje de mujeres consultoras (escala de salarios de 35-36) fue del 23,5%, cifra que en 2003 aumentó al 30,9%. El número de mujeres jefas de oficina (escala de salarios de 37-38) en el período 1998-2003, aumentó del 6,5% al 18%. Las mujeres en puestos directivos más altos (escala de salarios 39-42, subsecretaria permanente, directoras, etc.) aumentó en el mismo período del 10,9% al 19,1%.

F. Fuerzas Armadas

En las Fuerzas Armadas danesas las mujeres son minoría. En enero de 2004, la mujeres representaban el 14% del total del personal de las fuerzas armadas. En el personal militar, las mujeres sólo representan el 5%. No es sorprendente que el predominio de los varones sea más notable en el tope de la jerarquía. Las mujeres sólo representaban el 1% de los oficiales superiores (el puesto más alto de la jerarquía militar), mientras constituían el 6% de las tropas regulares (el puesto más bajo de la jerarquía militar).

En parte para mejorar la capacidad para reclutar y retener a las mujeres y en parte para aumentar el número de mujeres que ocupan los puestos más altos de la jerarquía, las Fuerzas Armadas danesas han puesto en práctica una serie de iniciativas.

En 2001 se inició una estrategia a largo plazo para el reclutamiento de mujeres. La estrategia está centrada en la comunicación del proceso de reclutamiento, en actividades específicas de reclutamiento y en la reunión de conocimientos para calificar el reclutamiento de mujeres. Hasta ahora esta estrategia ha dado lugar a las siguientes medidas:

- El Organismo de Conscripción y Reclutamiento ha contratado a dos mujeres jóvenes que, entre otras cosas, participan en las reuniones de información para jóvenes estudiantes.
- En el examen para el servicio militar, las mujeres, que desean prestar servicios en las mismas condiciones que los conscriptos, están preparadas para las exigencias a que deben responder y para las condiciones imperantes en una organización dominada por varones.
- Las mujeres, como grupo objetivo de reclutamiento, se integran con mayor decisión a las campañas respectivas.

El Comando de Defensa de Dinamarca ha tomado la iniciativa de integrar el nuevo Sistema de Desarrollo y Evaluación del Personal (FOKUS) en la actividad general.

El objetivo del proyecto es asegurar que las aptitudes y la especificación de las aptitudes incluidas en FOKUS reflejen lo que tanto hombres como mujeres consideran importante en relación con el liderazgo; con la calidad de la actuación de las fuerzas armadas y con el futuro desarrollo de la organización.

Se espera que el sistema FOKUS, con la incorporación de la perspectiva de género, preste apoyo a las mujeres en sus esfuerzos por seguir una carrera. También puede contribuir a producir un cambio en la cultura de las Fuerzas Armadas danesas, porque se integran las perspectivas de las mujeres en las aptitudes consideradas importantes para las actividades de las fuerzas armadas.

En mayo de 2003 las Fuerzas Armadas danesas recibieron los resultados de un estudio sobre el alcance y la naturaleza del comportamiento insultante vinculado con el género. El estudio documentó que dicho comportamiento constituye un problema en las fuerzas armadas. En general se habla de las mujeres de modo humillante, y demasiadas mujeres han sido expuestas a algunos de los tipos más graves de comportamiento insultante vinculado con el género.

Como resultado del estudio se pondrán en práctica varias iniciativas. Por una parte, esas iniciativas están orientadas a prevenir el comportamiento insultante vinculado con el género. Por otra, tienen el propósito de proporcionar instrumentos para manejar casos de comportamiento insultante vinculado con el género de una manera responsable y apropiada con respecto a las personas involucradas.

Se ha instalado una línea directa con los psicólogos de las fuerzas armadas, destinada al personal que ha estado expuesto a un comportamiento insultante vinculado con el género. También se ha instalado una línea directa de asesoramiento para los administradores que necesitan consejo sobre la forma de manejar casos concernientes a este tema.

Además, se están desarrollando las siguientes iniciativas:

- Instrumentos para apoyar la creación de redes de mujeres.
- Capacitación en la gestión de la diversidad.
- Establecimiento de una red de asesores que sean capaces de dar consejo sobre cuestiones relacionadas con el comportamiento insultante no deseado.
- Publicación de folletos con ayuda y orientación. Un folleto está destinado a los comandantes y administradores y otro al personal que ha sido expuesto a un comportamiento insultante vinculado con el género.

Artículo 8. Representación del gobierno

La mujer tiene el mismo derecho y la misma oportunidad que el hombre para representar al Gobierno danés a nivel internacional.

El Ministerio de Relaciones Exteriores tiene una dotación de personal de 2.400 empleados, de los cuales 857 trabajan en Copenhague. En 2003 el número de mujeres constituía el 44% del total de empleados. Entre los empleados que poseen título universitario, las mujeres representan el 33%. A nivel de funcionarios superiores, 19 de los 156 (el 12%) son mujeres. El número de candidaturas que se presentan anualmente a nivel del personal directivo superior es limitado. En las últimas series de candidaturas a nivel superior se ha designado a un número creciente de mujeres. En 2003, cuatro de 15 (o el 26,7%) son mujeres.

Durante la consideración del quinto examen periódico, el Comité recomendó la adopción de medidas especiales para aumentar la representación de la mujer en los niveles superiores del Servicio Exterior, en particular en los puestos de embajador.

En 2000 el Ministerio de Relaciones Exteriores aprobó un plan de acción de "Igualdad en el Servicio Exterior 2000-2004". Una de las esferas prioritarias es lograr mayor igualdad entre los géneros en el nivel del personal directivo superior del Servicio Exterior. En el plan de acción se establece, como objetivo, que uno de cada tres nombramientos de nivel superior debe adjudicarse a las mujeres. El comité de igualdad entre los géneros del Ministerio sigue atentamente la evolución de los acontecimientos en esta esfera. Con respecto a la capacidad para llegar a la cifra objetivo en el futuro, la actual base de contratación permite ser optimista.

El Ministerio de Relaciones Exteriores ha adoptado una política sobre la familia que está orientada a mejorar las posibilidades de combinar la vida familiar con la vida profesional en el Servicio Exterior.

Artículo 9. Ciudadanía

Como se dice en informes anteriores, la Ley de Nacionalidad danesa está en total consonancia con el artículo 9 de la Convención.

III. La educación

Artículo 10. Acceso a la educación

En Dinamarca, muchachas y muchachos, mujeres y hombres gozan de iguales derechos y oportunidades en todos los niveles de la educación, desde la preescolar hasta la superior, en toda clase de capacitación y orientación profesional y en la educación para adultos y durante toda la vida en su tiempo libre.

En el sector educacional, en toda la legislación y en la política educativa la condición general previa es la igualdad independientemente, por ejemplo, del género y el origen étnico. Todas las oportunidades de educación están abiertas a todos los ciudadanos.

Desde el quinto informe periódico, el Ministerio de Educación de Dinamarca ha centrado la atención en la incorporación de la perspectiva de género en las siguientes esferas:

- Orientación sobre la educación de los jóvenes
- Educación secundaria superior
- Educación sobre el mercado de trabajo
- Educación sobre la atención de la salud
- Educación agrícola

A. Iniciativas destinadas a las mujeres de minorías étnicas

Con el objetivo de mejorar la integración de las mujeres de minorías étnicas en la sociedad y el mercado de trabajo daneses se han creado cursos especiales de educación de adultos en idioma danés destinados a las mujeres de grupos minoritarios. Estos cursos se brindan como cursos generales para adultos y como parte integrante de cursos de capacitación en el mercado de trabajo.

Las mujeres de minorías étnicas pueden asistir, en un pie de igualdad con otros ciudadanos daneses, a todo tipo de cursos de enseñanza para adultos, tanto formal como informal. Dichas mujeres pueden participar en los planes generales de enseñanza permanente, a nivel general o avanzado.

Un plan específico de educación de adultos es el de las escuelas secundarias diurnas (en virtud de la Ley de Educación Liberal de Adultos) organizadas para mujeres y especialmente para mujeres jóvenes de minorías étnicas con hijos. El objetivo de estas escuelas es cuidar de los niños mientras las mujeres asisten a clases de educación general. Algunas escuelas son sólo para mujeres de origen étnico no danés pero, en general, se pone énfasis en la integración de estas mujeres con mujeres danesas. En estos casos las diferencias constituyen un tema de los cursos de capacitación y se las considera como un recurso pedagógico. Los cursos están preparando a las mujeres para continuar en el sistema educacional danés normal, o para el mercado de trabajo.

El sistema de asesoramiento general en materia de educación también incluye la orientación para mujeres de minorías étnicas. El Centro Danés de Evaluación de la Educación Extranjera es el centro nacional de información de referencia sobre los sistemas de educación de otras naciones. El objetivo del Centro es facilitar a las personas con títulos extranjeros la entrada en el mercado de trabajo danés y en el sistema de enseñanza superior. También a este respecto las calificaciones de las mujeres se evalúan de manera similar a las de los hombres. La evaluación comprende tanto la enseñanza formal, no formal e informal, que en su conjunto se denominan: Evaluación y Reconocimiento de la Educación Previa.

B. El período extraordinario de sesiones de la Asamblea General sobre la infancia, celebrado en mayo de 2002

En noviembre de 2002 el Gobierno danés puso en marcha una campaña que tiene por meta asegurar que todos los jóvenes, con independencia de su origen étnico, sean tratados en un pie de igualdad en el sistema educativo y en el mercado de trabajo. La campaña incluye ciertas iniciativas orientadas específicamente a las muchachas pertenecientes a minorías, para ayudarlas en el mercado laboral o para adquirir una educación, y para reforzar su conocimiento de la sociedad danesa.

C. Iniciativas relacionadas con los estereotipos de género

El sistema danés de educación está basado en la equidad y la igualdad.

1. Los objetivos de la "Folkeskole"

- 1) La Folkeskole (escuela primaria y secundaria) fomentará —en cooperación con los padres— la adquisición de conocimientos, aptitudes, métodos de trabajo y formas de expresión del alumnado, contribuyendo así al desarrollo personal general de cada alumno.
- 2) La Folkeskole procurará crear oportunidades para adquirir experiencia, laboriosidad y absorción de conocimientos de forma que los alumnos desarrollen su capacidad de percepción, su imaginación y el deseo de aprender, para que confíen en sus posibilidades y antecedentes para formarse juicios independientes y para tomar medidas en forma personal.
- 3) La Folkeskole familiarizará a los alumnos con la cultura danesa y favorecerá la comprensión de otras culturas y de la interacción del hombre con la naturaleza. La escuela preparará a los alumnos para la participación activa, la responsabilidad conjunta, los derechos y deberes en una sociedad basada en la libertad y la democracia. Por lo tanto, la enseñanza en la escuela y su vida cotidiana deben basarse en la libertad intelectual, la igualdad y la democracia.

La implementación de estos objetivos desde la niñez muy temprana tiene por objeto, junto con otras iniciativas específicas, reducir o prevenir los estereotipos de género.

El 80% de la generación joven de estudiantes sale del sistema educativo con aptitudes profesionales, ya sea para el mercado de trabajo o para realizar estudios ulteriores. El 50,5% de las muchachas y el 37% de los muchachos llegan a terminar una educación superior.

Se están adoptando iniciativas con el fin de crear posibilidades más diferenciadas para niños y estudiantes con respecto a la educación y el empleo. Mediante una reforma introducida en 2003 en la educación secundaria superior se ha decidido centrar más la atención en los temas de ciencias naturales. Todos los estudiantes deben aprender asignaturas de una ciencia natural y física a nivel elemental. Con esta iniciativa, las muchachas que tradicionalmente eligen asignaturas de la esfera humanista, tendrán mucho mejores oportunidades de seleccionar las ciencias naturales a un nivel superior de educación.

2. *Graduados e investigadores universitarios*

En el examen del último (quinto) informe periódico del CEDAW (2000) sobre Dinamarca, se criticó especialmente el bajo número de profesoras. El Comité recomendó que el Gobierno danés adoptara una política para proteger a las graduadas contra la discriminación. El capítulo siguiente fue preparado con el antecedente de las críticas formuladas con miras a proporcionar documentación más detallada de la distribución de hombres y mujeres en el sistema académico danés.

El material indica que la proporción de mujeres está aumentando en todos los niveles del sistema académico. En el período 1993-2000 el crecimiento medio de la proporción de mujeres en el profesorado equivalía aproximadamente a medio punto porcentual por año.

La lenta tasa de crecimiento se debe al hecho de que, para la mayoría de los profesados, sólo había candidatos varones. En el período 1998-2000, considerando exclusivamente los profesados para los cuales había candidatos varones y mujeres calificados, las mujeres han tenido más éxito que los varones. En definitiva, las mujeres constituyen ahora más del 50% del total de nuevos graduados universitarios: la participación es de alrededor del 43% a nivel del doctorado y del 10% a nivel del profesorado.

3. *Supervisión y documentación relativas a hombres y mujeres investigadores*

En Dinamarca se hace una descripción estadística detallada continua de una serie de condiciones relativas a las oportunidades de carrera, incluido el ingreso a los institutos de investigación. La proporción de mujeres que obtuvieron una maestría en la universidad ha aumentado constantemente en todo el período estudiado: del 42% de las nuevas maestrías en 1991 a más del 50% en 2002.

Cabe observar que hay considerables diferencias entre los seis principales campos de la ciencia: en las ciencias de la salud, humanidades, y ciencias de la agricultura y la veterinaria, la proporción de mujeres sigue siendo alta, mientras que se producen pequeñas fluctuaciones en los tres campos restantes de la ciencia durante el período de tiempo considerado en los dos cuadros. Las ciencias técnicas siguen siendo el campo que presenta la proporción más baja de mujeres durante todo el período.

Fracción de mujeres estudiantes que completaron una maestría, 1991-2002

<i>Porcentaje de mujeres</i>	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Humanidades	62,3	66,5	66,9	65,4	67,9	68,5	71,3	67,2	71,0	68,3	69,5	69,2
Ciencias naturales	33,5	36,7	36,1	33,5	39,0	42,9	43,7	41,9	40,3	43,3	39,8	39,7
Ciencias sociales	42,9	42,2	42,0	45,4	44,1	42,9	45,1	44,1	44,7	44,6	45,9	46,6
Ciencias técnicas	18,6	26,9	24,3	26,1	26,4	25,1	26,4	27,5	22,9	25,1	25,3	27,5
Ciencias de la agricultura y la veterinaria	42,7	48,8	57,0	57,1	58,4	56,3	59,6	56,0	48,4	57,2	55,8	53,8
Ciencias de la salud	61,7	62,4	58,0	63,4	64,1	62,1	69,0	62,8	63,6	60,2	60,9	61,9
Total	41,9	45,6	43,3	45,0	46,1	46,2	49,7	47,7	48,7	48,6	49,9	50,6

Fuente: Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de Dinamarca y Estadísticas Dinamarca.

4. Formación de investigadores

En los medios académicos daneses, un doctorado es un requisito previo para seguir una carrera como investigador en las universidades o en las instituciones de investigación gubernamentales. En consecuencia, la estadística sobre el número de mujeres doctoradas juega un importante papel en la prognosis sobre el futuro. Durante un período de 12 años la proporción de mujeres en el número de nuevos estudiantes inscriptos en el doctorado ha aumentado del 27% en 1991 al 43% en 2002.

Se debe señalar que la frecuencia del paso del programa de maestría al de doctorado varía considerablemente entre los seis campos de la ciencia. En los cursos de humanidades y las ciencias sociales sólo unos pocos de cada 100 nuevos licenciados continúan como estudiantes de doctorado. Por lo tanto, medida en números reales, en el futuro la alta proporción de mujeres inscriptas en carreras de humanidades sólo resultará en relativamente pocas estudiantes de doctorado. La frecuencia de paso en los cuatro campos restantes es mucho más alta. En algunos casos, uno de cada tres estudiantes de maestrías continuará como estudiante de doctorado. De esta manera, la alta proporción de mujeres en las ciencias de la agricultura y la veterinaria y en las ciencias de la salud constituye la base de la mayor contratación de mujeres.

Fracción femenina de los estudiantes de doctorado recientemente inscriptos, 1991-2002

Porcentaje de mujeres	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Humanidades	n/d	47%	49%	46%	47%	49%	51%	53%	52%	52%	50%	49%
Ciencias sociales	n/d	37%	25%	38%	36%	31%	38%	32%	43%	46%	46%	45%
Ciencias naturales	n/d	27%	33%	31%	24%	34%	33%	35%	30%	31%	37%	33%
Ciencias de la salud	n/d	39%	47%	46%	54%	49%	49%	50%	55%	55%	54%	59%
Ciencias de la agricultura y la veterinaria	n/d	35%	47%	49%	46%	50%	53%	47%	64%	64%	60%	54%
Ciencias técnicas	n/d	23%	22%	17%	24%	24%	20%	22%	22%	24%	26%	25%
Total	27%	33%	37%	36%	37%	39%	38%	40%	43%	43%	44%	43%

Fuente: Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de Dinamarca.

5. Empleo en las universidades

Durante el decenio de 1990 se realizaron sistemáticamente dos encuestas con el objeto de proyectar la competencia por posiciones universitarias. Las encuestas a nivel nacional comprendieron todos los nombramientos nuevos para puestos científicos en las universidades danesas. Los datos se distribuyen por género del solicitante y además incluyen información sobre la composición por género del comité de evaluación. En el período 1993-2000, la proporción de mujeres en el total del personal científico ha aumentado sucesivamente en los seis campos principales. El aumento varía, según el campo, de 4 puntos porcentuales en las ciencias naturales, a 6-7 puntos porcentuales en los otros campos principales, con excepción de las ciencias de la agricultura y la veterinaria, en que la proporción de mujeres aumentó en 11 puntos porcentuales.

Fracción femenina del total de profesores universitarios, profesores asociados y profesores auxiliares

	1997	1999	2000	2001	2002
Profesora	8,2%	8,2%	8,3%	11,1%*	10,4%
Profesora asociada	20,6%	20,3%	21,6%	21,6%	22,8%
Profesora auxiliar	33,4%	34,4%	33,9%	36,3%	35,9%
Total	21,0%	21,1%	22,0%	22,9%	23,3%

Fuente: Instituto Danés de estudios de Investigación y Políticas de Investigación.

* Sobrestimado debido a fallas en los datos de una universidad.

En el período 1993-2000, el crecimiento medio de la proporción de mujeres ha sido, para los profesores y profesores asociados, de aproximadamente medio punto porcentual por año, y de poco menos de dos puntos porcentuales por año para los profesores auxiliares. La disminución de la proporción de mujeres a nivel de profesores se debe, entre otras cosas, a una reducción del número de profesoras recientemente empleadas en el campo de las ciencias sociales. Se están preparando nuevas cifras que abarcan el período 2001-2003.

Fracción femenina de la población de nuevos profesores, profesores asociados y profesores auxiliares universitarios empleados en los períodos 1995 a 1997 y 1998 a 2000

	Profesores auxiliares		Profesores asociados		Profesores	
	1995-1997	1998-2000	1995-1997	1998-2000	1995-1997	1998-2000
Fracción femenina	33,1	34,1	23,9	27,1	11,2	9,9

Fuente: CINU.

La proyección estadística contiene información sobre el género de todos los solicitantes para todas las posiciones científicas en todas las universidades danesas. El estudio incluye una proyección del campo de los solicitantes para cada vacante publicada. Así, es posible determinar el número de vacantes publicadas que atraen a solicitantes de uno solo de los sexos en relación con el número de vacantes publicadas que interesan a ambos sexos. Además, es posible determinar el género de los solicitantes calificados para cada vacante. También se registra la composición por género de cada comité de evaluación científica.

Con respecto al período 1998-2000, en los casos en que hubo competencia para las posiciones entre candidatos calificados de ambos sexos, se designaron mujeres para el 41% de los puestos de profesor asociado y para el 50% de los puestos de profesor auxiliar. Para los puestos de profesor hubo candidatos calificados de ambos sexos: en el 37% de estos casos fueron designadas mujeres. Se deben tener especialmente en cuenta dos cuestiones:

- El éxito de las mujeres solicitantes se debe considerar en relación con el número diferente de solicitantes de cada sexo. Hubo, en término medio, 3,3 candidatos varones calificados para los profesorados, en comparación con 1,3 candidatas

mujeres calificadas. La proporción marcadamente menor de mujeres designadas para cargos de profesor debe verse teniendo en cuenta que, para los 38 puestos en que hubo candidatos calificados de ambos sexos, hubo un total de 48 mujeres candidatas calificadas, mientras que el total de candidatos varones calificados fue de 127. En definitiva, el 46% de las mujeres candidatas calificadas fueron nombradas para las posiciones solicitadas, mientras que para los varones candidatos calificados la proporción fue del 39%.

- Sin embargo, el hecho de que, en el período más reciente estudiado (1998-2000), las mujeres candidatas han tenido más éxito en el logro de nombramientos que los candidatos varones no ha causado un cambio importante de la composición por género del total del personal científico. Cuatro de cada cinco cargos de profesor, tres de cada cinco cargos de profesor asociado y uno de cada dos cargos de profesor auxiliar fueron adjudicados directamente a candidatos varones porque no había candidatas mujeres calificadas para esas posiciones. De esta manera, hubo candidatos calificados de ambos sexos sólo para el 26% de los cargos de profesor, profesor asociado y profesor auxiliar que fueron cubiertos en 1998-2000. Solamente cuando se cubrieron estas posiciones hubo posibilidad de nombrar a un hombre o a una mujer en el momento de adoptar la decisión final.

6. *Composición de los comités de evaluación científica para el nombramiento de investigadores universitarios*

El decreto sobre el empleo en las universidades prescribe que los encargados de la gestión de la universidad, al establecer comités de evaluación, deben tener en cuenta una composición equilibrada desde el punto de vista del género. El análisis de los comités de evaluación indica que las instituciones todavía tienen dificultades para cumplir este requisito. Sin embargo, vista en el curso del tiempo, la proporción de comités con miembros femeninos ha aumentado.

Composición por posición y por género de los comités de evaluación para el nombramiento de profesores, profesores asociados y profesores auxiliares, 1998-2000

	<i>Exclusivamente miembros masculinos</i>	<i>Exclusivamente miembros femeninos</i>	<i>Miembros masculinos y femeninos</i>	<i>Total de comités de evaluación</i>	<i>Número de comités</i>
Comités	52%	0,6%	47%	100%	1 343

Fuente: CINU.

7. *Acceso de la mujer a fondos para investigación asignados por consejos de investigación*

Aparte de las condiciones relacionadas con el género, cuando se cubren puestos de carácter científico en las universidades, el acceso a los fondos provenientes de consejos de investigación tiene importancia con respecto a la situación general de las investigadoras.

Desde el año 2000 el Organismo Danés de Investigación ha venido publicando una gama de información estadística sobre el número de solicitantes, cantidades,

número de subvenciones y cantidades otorgadas a solicitantes varones y mujeres, respectivamente. De ese modo, resulta posible observar la evolución producida en cada campo de la ciencia y en cada comité de programa. La información estadística del Organismo Danés de Investigación incluye un estudio del género de los solicitantes comparado con el de los solicitantes que tuvieron éxito y reciben una subvención de los consejos de investigación. Como surge del cuadro *infra*, el porcentaje de éxito se puede determinar tanto por solicitud como por la proporción de la cantidad pedida que se otorga. La cantidad adjudicada a menudo es menor que la solicitada.

Solicitudes, subvenciones y tasa de éxito en las actividades generales de asignación de fondos en 2002. Parte que corresponde a mujeres y hombres, en porcentaje

	<i>Mujeres</i>		<i>Hombres</i>	
	<i>Porcentaje de solicitudes aceptadas</i>	<i>Porcentaje de montos adjudicados</i>	<i>Porcentaje de solicitudes aceptadas</i>	<i>Porcentaje de montos adjudicados</i>
Consejo Danés de Investigación en Humanidades	31	10	35	14
Consejo Danés de Investigación en Agricultura y Veterinaria	33	22	26	16
Consejo Danés de Investigación en Ciencias Naturales	34	16	42	20
Consejo Danés de Investigación en Ciencias Sociales	27	21	30	13
Consejo Danés de Investigación en Ciencias Médicas	36	13	40	13
Consejo Danés de Investigación Técnica	21	12	25	15
Total	32	15	35	15

Fuente: Organismo Danés de Investigación.

La conclusión general es que en 2002 los varones han tenido un éxito ligeramente mayor que las mujeres en cuanto a la aceptación de sus solicitudes por los consejos de investigación. Sin embargo, si consideramos las sumas otorgadas, el porcentaje de resultado positivo es el mismo para ambos sexos, esto es, del 15%. No obstante, en ambos estudios hay variaciones considerables entre los seis consejos de investigación especializados.

Iniciativas políticas para promover la igualdad en la investigación y la educación

Como surge de lo anterior, ha habido una evolución positiva en el sentido de que un mayor número de mujeres ocupan puestos en todos los niveles de la actividad científica; y el porcentaje de éxito de las investigadoras en la adjudicación de fondos de los consejos de investigación es casi igual al de los hombres. El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación está muy al tanto de la necesidad de supervisar la evolución mediante una continua separación por género de la mayoría de las estadísticas concernientes a la educación y la investigación. Además de la supervisión,

el Ministerio y otros agentes que actúan en esta esfera han adoptado varias iniciativas que pueden favorecer la promoción continua de la igualdad en la distribución por género en la educación y la investigación. Las iniciativas más importantes se mencionan *infra*.

Se procura promover la igualdad en las universidades e instituciones oficiales de investigación, considerando prioritariamente el ambiente de trabajo para desarrollar formas de mejorar las condiciones laborales y, de ese modo, hacer que la carrera de investigador sea más atractiva para ambos sexos en general. La filosofía es la siguiente: aquello que beneficia a la mujer también beneficia al hombre. El problema de la insuficiente representación de la mujer en la investigación se debe principalmente, como se señala *supra*, a que las mujeres no solicitan los puestos vacantes. El Ministerio tiene la esperanza de que, mejorando las condiciones de trabajo en general, más personas —incluidas las mujeres— encontrarán atractivas las perspectivas de hacer una carrera en la investigación.

Método de evaluación del lugar de trabajo con respecto al ámbito psicológico laboral de los investigadores

En 2002 el Consejo del Sector de Ambiente de Trabajo para la Enseñanza y la Investigación puso en práctica un proyecto preliminar sobre el ambiente de trabajo de los investigadores en las universidades. El proyecto preliminar reveló que, en general, las condiciones psicosociales son sumamente importantes. El proyecto también reveló que, mientras muchas universidades tienen procedimientos eficientes para mejorar el ambiente físico de trabajo, hay muy pocos ejemplos de universidades que han tomado medidas con respecto a los problemas identificados vinculados con el ambiente psicológico de trabajo.

El alcance del proyecto en curso es desarrollar un método de evaluación del lugar de trabajo que identifique las formas de mejorar el ambiente psicológico de trabajo en las universidades. Se espera que un efecto secundario positivo del proyecto sea la identificación de barreras que inhiben la contratación de investigadoras. Un esfuerzo centrado en el desmantelamiento de estas barreras puede promover una mayor igualdad de la proporción de investigadores hombres y mujeres.

Desarrollo de las aptitudes profesionales del personal científico de las universidades e institutos gubernamentales de investigación

En 2002 se creó un grupo de trabajo compuesto por representantes de los cuadros directivos y del personal científico de las universidades danesas para que presentara propuestas sobre la forma de fomentar el desarrollo de las aptitudes profesionales del personal científico, actuando como fuente de inspiración tanto para las actividades centralizadas como para las locales que pudieran sistematizar y mejorar el desarrollo de las aptitudes profesionales del personal científico. Se espera que las propuestas del grupo de trabajo también sean útiles para promover una contratación más equilibrada de investigadores hombres y mujeres.

Proyecto piloto sobre el desarrollo de instrumentos para el personal y la dirección de las instituciones públicas de investigación

El proyecto piloto se puso en marcha en 2001. El objetivo es desarrollar y ensayar instrumentos concretos para el personal y la dirección y su funcionamiento en ambientes públicos de investigación, en universidades e instituciones gubernamentales

de investigación seleccionadas. Mediante el ensayo práctico de instrumentos de política para el personal y la dirección, adaptados a departamentos/divisiones específicos, se adquirirá un conocimiento adicional sobre el efecto de cada instrumento en relación con el mundo de la investigación. El objetivo concreto del proyecto piloto es contribuir a crear un catálogo de instrumentos posibles y aplicables de política sobre el personal y la dirección, para utilizarlo en el desarrollo de ambientes de investigación de las instituciones públicas de investigación. Se espera que el proyecto piloto desarrolle métodos de gestión especialmente orientados a mejorar el acceso de la mujer a carreras de investigación.

Conferencia: “Más mujeres en la investigación”

En mayo de 2004 el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, en cooperación con el Departamento para la Igualdad entre los Géneros, fue anfitrión de una conferencia titulada “Más mujeres en la investigación”. El objetivo de la conferencia es proponer ideas y buenos consejos sobre la forma en que podemos trabajar para mejorar el acceso de la mujer a posiciones y profesorado de investigación.

Los consejos de investigación funcionan bajo los auspicios del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y apoyan la investigación danesa basada en iniciativas propias de los investigadores. Los consejos controlan aproximadamente el 10% de los fondos destinados a la investigación en Dinamarca. Los consejos también se esfuerzan por promover la igualdad.

La política de igualdad entre los géneros de la Junta de los Consejos Daneses de Investigación

En 2000 la Junta de los Consejos Daneses de Investigación estableció una política de igualdad, para la propia Junta y para los seis consejos de investigación. El primer objetivo de la política de igualdad fue luchar por alcanzar la igualdad de representación de los géneros en los diversos comités establecidos por la Junta. En caso de representación desigual se debían exponer las razones del desequilibrio. El objetivo concreto de la Junta fue que por lo menos un tercio de los miembros de todos los nuevos grupos de trabajo y comités debía ser del sexo insuficientemente representado. Este objetivo se logró en 2000 y 2001 pero no en 2002, cuando se establecieron varios comités limitados de expertos en esferas en que hay menos mujeres que hombres.

El segundo objetivo fue asegurar que los dos sexos tuvieran iguales oportunidades cuando solicitaran fondos a los consejos de investigación. Con respecto al consejo de investigación para las ciencias sociales, las ciencias técnicas y las de humanidades, el patrón de solicitudes coincidió con el personal científico en estos campos, de manera que, en alguna medida, el objetivo se cumplió. En cuanto a los consejos de investigación para las ciencias naturales, médicas y de la agricultura y la veterinaria, las mujeres investigadoras tienden menos que sus colegas varones a solicitar fondos a los consejos. Sin embargo, en el periodo 2000-2002 aumentó en estos campos la proporción de mujeres solicitantes.

El tercer objetivo fue asegurar que ambos sexos tuvieran iguales oportunidades cuando se evaluarán las solicitudes de financiación. Este objetivo se alcanzó en el periodo 2000-2002, ya que el número de solicitudes aceptadas, comparadas con el de solicitudes recibidas, fue bastante parecido en términos de géneros.

Medidas concretas sobre igualdad entre los géneros en los consejos daneses de investigación

Varios consejos daneses de investigación han adoptado medidas concretas para asegurar la igualdad entre los géneros en su trabajo. Varios consejos de investigación, al requerir la presentación de solicitudes de cátedras y becas posdoctorales, anunciaron que, si los solicitantes poseían calificaciones similares, se preferiría a las mujeres investigadoras. Además, el Consejo de Investigación para las Ciencias Naturales incorporó un tipo de beca posdoctoral que considera los intereses de los solicitantes que tienen hijos. Con esta beca es posible dividir los períodos de permanencia en otros países, a los efectos de la investigación, en períodos de tiempo más cortos, y recibir un aporte para el cuidado de los hijos mientras la persona se encuentra en el exterior.

El programa FREJA

En 1997 el Gobierno danés puso en marcha un programa especial destinado a dar más protagonismo a las investigadoras. Al programa FREJA, Investigadoras en Acción, se asignaron 78 millones de coronas danesas para proyectos de investigación dirigidos por investigadoras destacadas. En diciembre de 1998, 16 investigadoras—todas mujeres— recibieron del programa FREJA una subvención para investigación.

Artículo 11. La situación en el mercado de trabajo

Según los parámetros de la UE, Dinamarca tiene tasas de participación y empleo bastante altas, en particular para la mujer. La política de igualdad entre los géneros en la esfera del empleo se basa en este hecho y, en particular, está orientada a dismantlar el mercado de trabajo segregado por género, reduciendo las diferencias de salarios y conciliando la vida laboral con la familiar. A este respecto, el principio general utilizado es el de la incorporación de la perspectiva de género en la actividad laboral.

La amplia participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo es un requisito previo esencial de la política de empleo del Gobierno. Un objetivo importante es impedir los cuellos de botella, y la mejor forma de lograrlo es ampliando las aptitudes profesionales de mujeres y hombres a fin de que puedan realizar trabajos diversificados, también fuera de lo que es habitual para su sexo.

A. Prohibición de la discriminación

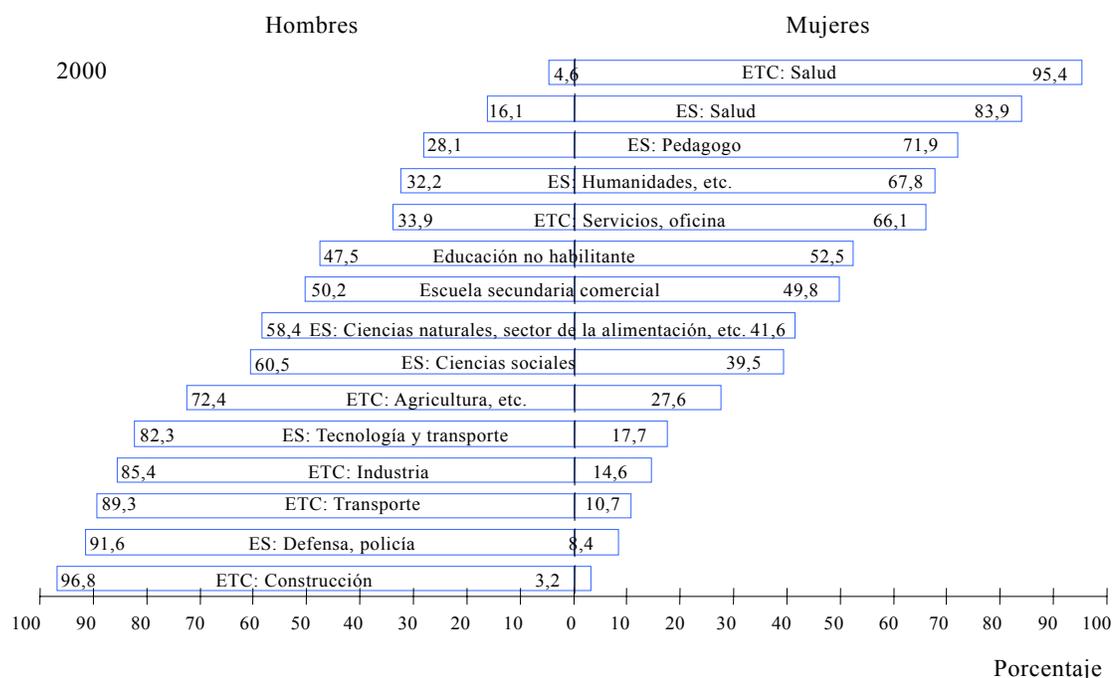
La aplicación de la prohibición contra la discriminación tiene lugar dentro del sistema establecido para el arreglo de las controversias en la industria, los tribunales civiles ordinarios y la Junta para la Igualdad entre los Géneros. En la mayoría de los casos considerados se trata de despidos producidos durante el embarazo y la maternidad, el acoso sexual y la igualdad de salario.

B. El mercado de trabajo segregado por género

Aunque ahora las mujeres participan en el mercado de trabajo en una proporción casi igual que los hombres, siguen existiendo considerables diferencias. Hombres y mujeres difieren no solamente en su elección en materia de educación y ocupación, sino también en su comportamiento en el trabajo en general.

Hombres y mujeres siguen orientaciones educacionales muy diferentes, y en los últimos 20 años el panorama sólo ha cambiado ligeramente. Las mujeres continúan predominando en la educación relativa a la salud y la pedagogía, mientras que una mayor proporción de hombres se capacitan en los oficios y en los campos de la técnica.

Educación de hombres y mujeres



Fuente: Análisis especial de Estadísticas Dinamarca y cálculos propios.

Nota: Población de 16 a 64 años. ES significa educación superior; ETC, escuelas técnicas/comerciales.

Estas diferencias se reflejan en las ramas y las funciones laborales. Entre todos los hombres y mujeres, cerca de cuatro de cada 10 tendrá que cambiar de función para que la proporción de mujeres sea la misma en todas las principales funciones laborales.

También hay grandes diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la colocación en el mercado de trabajo. En término medio, las mujeres trabajan menos horas que los hombres y están más ausentes de ese mercado debido a la maternidad y a otros tipos de licencia, y como consecuencia de un mayor desempleo.

Por lo tanto, los hombres tienen un mayor tiempo promedio en el mercado de trabajo que las mujeres. En 1998, el promedio de trabajo a tiempo completo de las mujeres, en años, fue un 16% menor que el de los hombres.

Los hombres tienen una experiencia más prolongada en el empleo

Años de trabajo a tiempo completo, promedio	1998		
	Hombres	Mujeres	Diferencia
20-29 años	6,3%	4,9%	22%
30-39 años	13,7%	12,1%	12%
40-49 años	21,1%	19,0%	10%
50-59 años	28,6%	22,2%	22%
Todos	18,0%	15,2%	16%

Fuente: Estadísticas Dinamarca y cálculos propios.

Nota: El cálculo del número de años de empleo a tiempo completo se basa en los aportes de los asalariados al plan de jubilaciones complementario del mercado de trabajo (ATP).

Además, las mujeres y los hombres tienen diferentes prioridades. Por ejemplo, los hombres valoran más los salarios, mientras que las mujeres dan más énfasis a factores no salariales como la seguridad en el empleo. Otro indicador de diferencias de prioridades es la extensión de las horas extra de trabajo. En general los hombres trabajan más horas extra que las mujeres. En el sector privado los hombres trabajan un término medio de 1,5 horas más por semana que las mujeres. La mayor diferencia entre hombres y mujeres se produce en los funcionarios superiores y los trabajadores no especializados; pero también en el caso de los funcionarios en general la diferencia es de aproximadamente dos horas por semana.

El Ministerio de Empleo, advirtiendo que la segregación del mercado de trabajo por géneros es la razón principal de la diferencia de salarios entre el hombre y la mujer, ha elaborado un informe en el que se ponen de relieve los mecanismos que originan esa separación. El informe se publicó en 2002 y se lo utiliza para el mejoramiento de la política de igualdad concreta.

El informe ha demostrado que las iniciativas sobre igualdad entre los géneros del Servicio Público de Empleo fue, con el transcurso de los años, un aporte decisivo a los conocimientos necesarios para iniciar la estrategia de incorporación de la perspectiva de género en la esfera del sistema de adquisición y activación.

C. Igualdad de remuneración

El esfuerzo del Gobierno en relación con la igualdad de remuneración es muy complejo y tiene lugar en diálogo con las compañías y los factores sociales, reconociendo que la promoción de la igualdad de remuneración se realiza en el lugar de trabajo y durante la negociación colectiva.

La diferencia entre el salario promedio por hora de la mujer y el hombre estuvo, en el año 2000, entre el 9% y el 16%. Hay una gran diferencia en la brecha de

las remuneraciones entre el sector público y el privado, siendo la mayor la del sector privado.

A ese respecto, el Gobierno trabaja activamente para que en las conferencias, los seminarios y los informes se disponga de la información más reciente sobre la igualdad en el mercado de trabajo.

La brecha de las remuneraciones ha permanecido muy estable en el tiempo. Aún así, desde 1999 hasta 2000 se observa una reducción en el sector privado.

Se han realizado diferentes análisis para aclarar las diferencias no explicadas, eliminando los efectos de los diferentes antecedentes educacionales, la menor experiencia ocupacional y el mayor ausentismo que los del hombre. También se elimina la importancia de los diferentes oficios.

Hay un debate permanente sobre la forma de dividir la fina malla del mercado de trabajo a fin de estimar si existen diferencias de remuneración, pero una parte muy grande de la brecha se explica por el hecho de que las mujeres y los hombres tienen diferentes trabajos. Lo más importante es seguir la brecha de remuneraciones en el tiempo para que sea posible comparar los salarios.

La Ley de Igualdad de Salario brinda protección contra la discriminación y tanto la Junta para la Igualdad entre los Géneros como la Junta de Arbitraje Industrial se ocupan de esos casos.

Los agentes de la sociedad civil son conscientes de su papel decisivo en esta esfera, de manera que se debate exhaustivamente la forma en que las compañías y los empleados pueden cambiar sus actitudes a fin de que se admitan más mujeres en empleos bien remunerados en que predomina el hombre.

Este enfoque hace posible abordar al mismo tiempo la igualdad de remuneración, el mercado de trabajo segregado por género y la conciliación de la vida de trabajo con la vida familiar.

El conocimiento de la diferencia de remuneración entre la mujer y el hombre se usa en las empresas y ejerce influencia en los convenios colectivos.

En la mayor medida posible, se recogerán conocimientos en las bases de datos y conjuntos de instrumentos, como la mejor práctica para inspirar el intercambio de experiencia para las empresas y los agentes de la sociedad civil.

Iniciativas concretas

En relación con la estrategia del Gobierno sobre la igualdad entre los géneros, se han adoptado las siguientes iniciativas concretas.

En el año 2000 el Instituto de Investigaciones Sociales, en nombre del Ministerio de Empleo, presentó un informe sobre diferencias de salarios. Se espera que se presente un nuevo informe en 2004.

Junto con Suecia y Austria, en el marco del programa de acción europeo en favor de la igualdad, Dinamarca ha examinado los procedimientos de negociación sobre salarios. En el contexto del proyecto se completó un proyecto sobre un conjunto de instrumentos. Este conjunto se utiliza para influir en las diferencias relativas de remuneración entre la mujer y el hombre y asegurar negociaciones sobre salarios neutrales en función del género.

Los agentes de la sociedad civil en el sector de condados/municipal se han ocupado cada vez más de los problemas relativos a la igualdad entre los géneros, incluida la evolución en las condiciones de la remuneración de hombres y mujeres. De esta manera, el aspecto relativo a la igualdad entre los géneros está incorporado en el “Acuerdo sobre la nueva formación del salario”, que incluye una referencia a la Ley de Igualdad de Remuneraciones y una disposición a los efectos de que las estadísticas sobre salarios sean desglosadas por género. En este momento se está ejecutando un proyecto en el sector municipal, sobre la implementación de políticas de salarios, que no tendrá sesgos de género. Otro proyecto trata de los sistemas de evaluación de tareas desde una perspectiva de igualdad de remuneraciones, y se ha acordado poner en marcha un proyecto relativo a las diferencias de remuneración existentes entre el sector privado y el de condados/municipal.

En 2003, los agentes de la sociedad civil en el mercado de trabajo privado empezaron a cooperar en los análisis con miras a establecer un marco común analítico de referencia para el debate sobre la igualdad de remuneración. Los agentes convinieron en que un trabajo común de análisis podía constituir la base analítica para las discusiones concernientes a la igualdad de remuneración y a la igualdad entre los géneros. El objetivo de este informe común ha sido:

- Realizar análisis conjuntos sobre las causas de las diferencias de remuneración en función del género, y
- Crear una norma común para los análisis relativos a la igualdad, a fin de utilizarla en la futura supervisión en esta esfera.

Este análisis se publicó en agosto de 2003 y es el más amplio producido hasta ahora sobre las causas de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres.

En este informe se cuantifican varios factores que tienen un efecto importante en los ingresos y, de este modo, se detallan los diferentes factores que favorecen la existencia de grandes diferencias de remuneración en función del género. Entre los factores incluidos en el análisis están los siguientes: función laboral, antecedentes educacionales/de capacitación, sector ocupacional, experiencia, tiempo de trabajo, cambios de empleo, licencia, ubicación geográfica e hijos.

En el informe se indica que la causa de las diferencias de remuneración en función del género debe buscarse en la fuerte segregación del mercado de trabajo en función del género. La Confederación Danesa de Sindicatos (LO) y la Confederación Danesa de Empleadores (DA) esperan que este análisis sea la señal inicial para celebrar un debate sobre la formación del salario en el mercado de trabajo y una contribución a la discusión sobre el mercado de trabajo y la política educativa. Esto también fundamenta los esfuerzos conjuntos de la LO y de la DA para promover la evolución hacia un mercado de trabajo con un grado más alto de igualdad entre los géneros.

El Ministerio de Empleo y el Ministerio para la Igualdad participan en un proyecto nórdico de cooperación sobre igualdad de remuneración. El proyecto va a ejercer influencia en las diferencias comparativas por género. El conocimiento de los mecanismos es decisivo en las diferencias de remuneración, y es importante para mejorar la base estadística. En el año 2004 se creará un grupo de trabajo interministerial encargado de estudiar la forma en que la disolución del mercado de trabajo segregado por género podría ayudar a combatir la desigualdad de remuneración.

D. Licencia de maternidad y licencia por nacimiento de hijos

En 2002 se introdujeron enmiendas a las normas sobre licencia de maternidad y por nacimiento de hijos, ampliándolas para mejorar las condiciones del otorgamiento de licencia por parto a los padres.

Licencia por embarazo y maternidad: la mujer empleada tendrá derecho a faltar al trabajo por embarazo y maternidad desde la fecha estimada en 4 semanas antes del parto.

Licencia por nacimiento de hijos: el padre tendrá derecho a faltar hasta dos semanas posteriores al parto o a la recepción del hijo en el hogar o —de conformidad con un acuerdo con el empleador— dentro de las primeras 14 semanas posteriores al parto.

Cada progenitor tiene derecho a una licencia individual de 32 semanas de duración después de la licencia de maternidad de la madre.

Licencia por nacimiento de hijos: cada progenitor tiene derecho a 32 semanas, que pueden extenderse a 46 semanas con alguna reducción del salario. Este plan es muy flexible. La licencia no sólo se puede extender sino también dividirse de modo que parte de la licencia se puede postergar. Si el empleador está de acuerdo, los padres podrán compartir la licencia, de manera que ambos trabajarían a tiempo parcial.

Se mejora la compensación económica, ya que ahora los padres tendrán derecho a todos los beneficios durante 12 meses, lo que equivale a 163.000 coronas danesas por año. La asignación pagada según el plan anterior de licencia por nacimiento de hijos era sólo del 60% del porcentaje máximo de prestaciones.

El Gobierno también ha aprobado un proyecto que hace posible que las municipalidades otorguen un subsidio financiero a los padres que hacen arreglos para el cuidado de sus hijos de 6 meses a 5 años de edad. Este subsidio puede pagarse, como máximo, por tres hijos por familia y, como máximo, por 12 meses por año y por hijo. El subsidio puede alcanzar, como máximo, al 85% del costo neto más bajo por plaza en una guardería municipal.

En enero de 2003 la Ministra de Igualdad entre los Géneros publicó un “libro ilustrado” para nuevos padres, sobre la conciliación de la vida de trabajo con la vida familiar. Cuando tienen hijos, las familias deben tomar una amplia gama de decisiones que pueden influir en sus carreras, en la relación entre su trabajo y la vida familiar y en su vejez. En consecuencia, la Ministra preparó el “libro ilustrado” para ayudar a calificar las decisiones y señalar las trampas que pueden existir en relación con la igualdad entre los géneros.

Una parte del libro contiene dibujos atractivos para los niños. En la otra parte se dan consejos valiosos para los padres sobre la forma de lograr que tanto los padres como las madres puedan alcanzar un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida familiar. Además de la información acerca de la nueva licencia de maternidad/para cuidado de los hijos, el libro contiene buenos consejos sobre custodia, salarios, jubilaciones y finanzas. El libro ilustrado se distribuyó a clínicas de atención prenatal, visitantes sanitarios y salas de maternidad.

E. Integración de los servicios básicos en el Ministerio de Empleo

Incorporación de la perspectiva de género en el SPE (Servicio Público de Empleo), etc.

La labor del sistema SPE está orientada a incorporar la perspectiva de género en todas sus actividades básicas. El objetivo es promover un mercado de trabajo flexible y eficiente, mejorando las oportunidades de empleo para personas desempleadas en todo el mercado de trabajo segregado por género y presentando a las empresas una oferta más amplia de mano de obra.

Se presta especial atención a las posturas y comportamientos del personal del SPE. El objetivo es el desarrollo de instrumentos, diferentes formas de organizaciones, métodos de medición del criterio de incorporación de la perspectiva de género en las distintas actividades y ensayo de diferentes métodos.

La puesta en marcha de la estrategia de la incorporación de la perspectiva de género en las distintas actividades, en el marco del SPE, se hizo con un proyecto piloto. Este proyecto se puso en práctica en tres regiones (Zealand Occidental, Vejle y Århus) en cooperación con la Dirección Nacional del Mercado de Trabajo, y tiene por objeto integrar la perspectiva de igualdad entre los géneros en su trabajo diario.

Los resultados preliminares indican que hubo un importante avance en el trabajo en favor de la igualdad entre los géneros dentro del SPE, que también tuvo un efecto positivo en relación con la lucha contra los cuellos de botella en el mercado de trabajo.

La Dirección Nacional del Mercado de Trabajo ha empezado a presentar a todos los empleados del SPE las experiencias adquiridas hasta ahora. La intención es que la estrategia de incorporación de la perspectiva de género en las actividades respectivas se implementen en el resto del SPE.

La Dirección Nacional del Mercado de Trabajo pone énfasis en desarrollar métodos de medición que permitan probar el punto de partida de la labor de incorporación de la perspectiva de género y posteriormente medir el efecto. Uno de los nuevos desafíos es encontrar métodos para medir la forma en que las mujeres y los hombres pueden aprovechar las nuevas oportunidades.

La estrategia de incorporación de la perspectiva de género en la actividad general se prueba además en relación con algunos de los servicios básicos de la Dirección de Accidentes de Trabajo y la Dirección del Trabajo. El objetivo es promover la igualdad entre los géneros en el mercado de trabajo y mejorar la calidad de los servicios. Las experiencias del SPE son un buen punto de partida.

F. Trabajo a tiempo parcial/horario reducido

En los últimos años ha disminuido el uso del trabajo a tiempo parcial. Este cuadro señala la frecuencia del trabajo a tiempo parcial de hombres y mujeres.

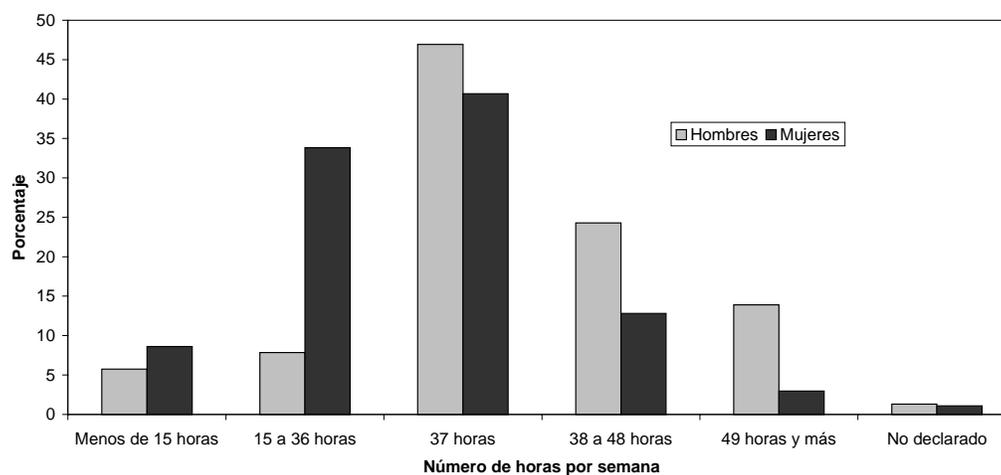
	Hombres	Mujeres
1997	12,1	19,6
1998	12,2	18,9
1999	12,4	18,5
2000	12,6	18,1
2001	12,5	17,8
2002	12,6	17,5

En 2002 se decidió que el empleador y el empleado tienen derecho a convenir que el empleado trabaje a tiempo parcial. Este derecho es independiente de las correspondientes normas de los convenios colectivos y de la práctica. La disposición ofrece mejores oportunidades para conciliar la vida de trabajo con la familiar.

G. Cifras sobre trabajo a tiempo parcial

La información relativa a la cantidad de horas de trabajo flexibles es limitada. Se puede decir que casi todos los asalariados cubiertos por el convenio colectivo entre la Confederación Danesa de Empleadores (DA) y la Confederación Danesa de Sindicatos (LO) tienen acceso a una cantidad variable de horas semanales de trabajo.

H. Distribución porcentual de horas de trabajo para hombres y mujeres, 2000



Fuente: Estadísticas Dinamarca, StatBank Denmark, Encuesta sobre la fuerza de trabajo y cálculos propios.

Un número mucho mayor de mujeres que de hombres están empleadas a tiempo parcial. La distribución porcentual de las horas de trabajo de hombres y mujeres surge de la cifra que aparece *supra*. La proporción de empleados que trabajan menos de 15 horas por semana es casi la misma para hombres y mujeres (6-8%). No obstante, la diferencia es significativa en la proporción de hombres y mujeres, respectivamente, que trabajan entre 15 y 36 horas por semana. Aproximadamente un 8% de los hombres trabajan entre 15 y 36 horas, mientras que el 34% de las mujeres que están en el mercado de trabajo danés trabajan entre 15 y 36 horas por semana. Pero el género no es el único factor determinante de la distribución de horas. La edad también juega un papel clave.

La mayoría de las personas que trabajan menos de 15 horas por semana tienen menos de 30 años de edad. Esto es un reflejo del número de empleos para estudiantes. La gran mayoría de las personas que están en los demás intervalos horarios entran en el grupo de 30 a 54 años de edad. Hay relativamente menos mujeres que hombres de más de 55 años de edad que trabajan más de 36 horas por semana.

I. La mujer en la gestión

Desde 2003, el Gobierno danés ha trabajado en la cuestión de la mujer en la dirección de empresas como esfera clave especial prioritaria. El objetivo es convencer al sector empresario de que es buen negocio orientar a un mayor número de mujeres hacia posiciones de dirección.

En junio de 2003 la Ministra de Igualdad entre los Géneros organizó una reunión para debatir la forma de incorporar a más mujeres en el sector de empresas privadas, en la política local y en la ciencia. En el último trimestre del año, el Instituto de Análisis del Ciclo Económico IFKA preparó dos informes para el Departamento para la Igualdad entre los Géneros. Los títulos fueron: “El sector empresario necesita mujeres como candidatas a ejecutivas para 2003” y “Las actitudes de los daneses hacia las mujeres como ejecutivas para 2003”. Los informes indicaron que los empleados en general están muy satisfechos con sus superiores mujeres, pero que las mujeres son algunas veces menos ambiciosas que los hombres con respecto a la obtención de posiciones ejecutivas. Además, los análisis indicaron que:

- En el 10% de los lugares de trabajo daneses se reconoce la necesidad de que más mujeres soliciten puestos de adopción de decisiones
- El 28% de las empresas con más de 200 empleados creen que necesitan más mujeres en sus cuadros directivos
- Los empleados consideran igualmente buenos a sus superiores mujeres y varones
- En realidad, los empleados varones aprecian más a sus superiores mujeres que a los varones
- No se estimula a las mujeres a solicitar puestos ejecutivos en la misma medida que a los hombres (se estimula al 25% de las mujeres y al 33% de los hombres)
- Se estimula por igual a mujeres y hombres para que sean ejecutivos si sus superiores son mujeres

- Las mujeres son menos propensas que los hombres a desear un puesto ejecutivo (el 20% de las mujeres y el 30% de los hombres)

En el último trimestre de 2003 el Departamento para la Igualdad entre los Géneros puso en marcha el proyecto de la UE “Más mujeres en puestos de adopción de decisiones, un uso racional de los recursos”. El Departamento para la Igualdad entre los Géneros trabaja con asociados tanto nacionales como internacionales. Los asociados daneses —la Confederación de Industrias Danesas, Nykredit, SAS y Asociación Danesa de Servicios Financieros— están realizando estudios o programas internos sobre contratación o supervisión. Los asociados internacionales de Luxemburgo e Irlanda también están contribuyendo con estudios realizados por empresas.

El Departamento para la Igualdad entre los Géneros compila toda la información en una caja de instrumentos incorporada en un sitio Web. En este sitio las empresas europeas pueden encontrar información sobre la contratación de mujeres ejecutivas. La caja de instrumentos será presentada en una conferencia internacional, en noviembre de 2004. En 2003 el Departamento para la Igualdad entre los Géneros inició, junto con la Confederación de Industrias Danesas, una serie de reuniones sobre la mujer en los puestos directivos. En diciembre de 2003 se celebró una reunión sobre cazatalentos y mujeres ejecutivas. Para 2004 están previstas dos reuniones: una sobre la mujer como miembro de directorios y otra sobre el acceso a la gestión de las alumnas de escuelas secundarias superiores. En diciembre de 2003 el Departamento para la Igualdad entre los Géneros distribuyó un folleto a más de 7.000 empresas privadas y públicas. En el folleto se anunciaba el sitio Web “Mujeres en la dirección” y los instrumentos disponibles para la contratación.

En marzo de 2004 la Ministra de Igualdad entre los Géneros publicó una revista sobre las mujeres directoras. En la revista se presentan entrevistas a científicos, cazatalentos y ejecutivos de empresas.

El 8 de marzo de 2004 el Departamento para la Igualdad entre los Géneros celebró el Día Internacional de la Mujer, en cooperación con la Confederación de Industrias Danesas. Se realizó una conferencia titulada “Talentos femeninos y empresas sostenibles”, para ejecutivos de empresas, funcionarios encargados de la contratación, científicos y asociaciones de mujeres.

El Departamento para la Igualdad entre los Géneros actualiza regularmente el sitio “Mujeres en la dirección”, www.lige.dk. En febrero de 2004 el sitio Web sobre la mujer en el sector privado contenía lo siguiente:

- Nuevas estadísticas sobre la proporción de mujeres en máximos puestos ejecutivos, preparadas en cooperación con Estadísticas Dinamarca
- Historias exitosas sobre empresas que realizan esfuerzos empeñosos para hacer ingresar más mujeres en sus cuadros directivos
- Retratos de mujeres en cargos ejecutivos máximos en Dinamarca
- Buenos consejos sobre la contratación de mujeres ejecutivas
- Publicaciones y encuestas sobre la mujer en la gestión y enlaces con sitios Web conexos
- Un conjunto de instrumentos para ejecutivos de empresas y personal de recursos humanos que quieren más mujeres ejecutivas en sus compañías

En 2004, el Departamento para la Igualdad entre los Géneros y Estadísticas Dinamarca continúan su labor sobre las estadísticas relativas a la mujer en la gestión.

El Departamento para la Igualdad entre los Géneros ha encargado la realización de un análisis de rendimiento financiero a la Escuela de Administración de Empresas de Aarhus. El análisis debe indicar si el rendimiento financiero de las empresas y el número de mujeres ejecutivas están interrelacionados. No se espera que el análisis se termine antes de comienzos de 2005.

J. Mujeres empresarias

“Global Entrepreneurship Monitor Denmark 2003” (2004) constituye la quinta evaluación anual y examen del estado del espíritu empresarial en Dinamarca. La recolección permanente de datos e información requerida para completar la labor es parte de un esfuerzo cooperativo internacional que se realiza bajo los auspicios de The Global Entrepreneurship Monitor (GEM).

De acuerdo con GEM, tanto hombres como mujeres inician empresas, pero en todos los países del mundo es más probable que lo hagan los hombres. Como en años anteriores, diferentes aspectos de la actividad empresarial presentan diferentes niveles de participación femenina, pero, en general, en Dinamarca la proporción de mujeres empresarias que inician nuevos negocios ha caído en 2003 del 33% a poco menos del 25%, que es el nivel más bajo registrado por las mujeres danesas desde que empezó el GEM. Ahora hay más de tres veces más hombres que mujeres danesas en las empresas.

Danish Key Informants considera que el ambiente empresarial de Dinamarca es realmente positivo para las mujeres. Sin embargo, esta creencia se mantiene en todos los países estudiados y en el contexto del GEM global Dinamarca está por debajo de la mediana (en el 20º lugar) entre 31 países.

Algunos indicios parecen sugerir que los tipos de empresas iniciados por mujeres son el resultado de un razonamiento creativo y/o de una mejor aptitud para descubrir nichos de mercado que la que poseen los hombres. Sin embargo, las compañías fundadas por mujeres tienden a estar dentro de los parámetros de la tecnología existente y, en general, es poco probable que empleen a otras personas.

El Organismo Danés para el Comercio y la Industria ha realizado dos estudios: “Las circunstancias, barreras y posibilidades de las mujeres empresarias” (2000) y “Las relaciones de los bancos con las mujeres empresarias” (2000). Los estudios echaron los cimientos para la adquisición de un amplio conocimiento sobre las razones por las cuales las mujeres inician empresas y sobre la clase de problemas y barreras que se les presentan.

Las principales conclusiones de los estudios se han integrado en iniciativas políticas destinados a fomentar la cultura empresarial y mejorar las disposiciones que sirven de marco a todos los empresarios.

Los aspectos positivos de la situación de Dinamarca relacionados con la creación de nuevas empresas por mujeres son:

- Mayor externalización del sector público, que abre posibilidades para nuevas empresas en un gran número de campos en que la mujer tiene competencia e interés.
- Mejor acceso al capital en préstamo, especialmente préstamos pequeños.
- Creación de puntos de contacto en que los empresarios pueden recibir asesoramiento, educación y entrenamiento.

Los aspectos negativos de la situación de Dinamarca relacionados con la creación de nuevas empresas por mujeres son:

- La elección del ramo que hacen las mujeres empresarias, sus valores y prioridades y su tendencia a no correr riesgos crean barreras de comunicación entre ellas y los asesores financieros. Las mujeres empresarias a menudo son cautelosas cuando piden dinero prestado.
- Es menos probable que la mujer, en comparación con el hombre, aproveche el desarrollo tecnológico en sus empresas.

K. Derechos de pensión de la mujer en Dinamarca

Ley de consolidación de pensiones sociales (21 de agosto de 2002)

El sistema de jubilaciones danés comprende una serie de planes de jubilaciones establecidos por ley, planes de jubilaciones del mercado de trabajo y planes individuales de ahorro y jubilación.

El objetivo del sistema público es garantizar una jubilación a todos los ciudadanos (pensión pública de vejez), con independencia de su anterior participación en el mercado de trabajo. Las normas relativas a la pensión pública de vejez no hacen distinción de género. De esta manera, se paga la misma suma por este concepto a hombres y mujeres; la edad límite es la misma, etc. Lo mismo se aplica a los planes públicos de jubilaciones ATP y SAP. En estos planes, basados en el ahorro, el derecho a la jubilación se obtiene sobre la base de un principio unisex, lo que es ventajoso para las mujeres debido a su mayor esperanza de vida.

Los planes de jubilación del mercado de trabajo tampoco distinguen con respecto al género. Los planes están basados en el ahorro y el derecho a jubilación también se calcula sobre una base unisex.

En 2003, a solicitud del Parlamento danés, el Gobierno analizó la posición de la mujer en el Sistema danés de Jubilaciones.

El sistema consiste de:

- La pensión pública de vejez. Se trata de una pensión básica, que depende de los ingresos de la familia y del propio pensionado, pero es independiente de cualquier relación previa con el mercado de trabajo. Prácticamente todas las personas de 67 y más años de edad reciben la pensión pública de vejez. Desde 2004, esta pensión se puede recibir ya a los 65 años de edad.
- Jubilación Complementaria del Mercado de Trabajo (ATP), Plan Especial de Ahorro y Jubilación (SP) y Fondo de Operaciones para Jubilación de Empleados (LD). Estas son jubilaciones financiadas mediante aportes y con fondos establecidos por ley.

- Prestaciones de retiro para funcionarios públicos. Éste es un plan de jubilaciones del mercado de trabajo con financiación pública destinado a los funcionarios públicos.
- Jubilación del mercado de trabajo y Jubilación de empresas. Éstos son planes de jubilación convenidos por las partes en el mercado de trabajo o en la compañía, capitalizados y financiados con aportes.
- Ahorro individual para jubilaciones. Son planes de jubilación individuales creados por bancos y compañías de seguros e institutos de jubilaciones.

El análisis indica que, en materia de jubilaciones, a 40 años vista la posición de la mujer será de hecho bastante buena, puesto que con la tasa media de reemplazo del 75% al 90% del ingreso disponible, será comparable a su período como personas activas en el mercado de trabajo.

Además, considerando un nivel educacional similar y la misma edad de retiro, la tasa de reemplazo de las mujeres será, en promedio, aproximadamente un 10% a un 15% más alta que la de los hombres.

El análisis también revela que la mujer que se encuentra en el mercado de trabajo aporta a los planes de ahorro para jubilaciones una porción más grande de su ingreso de la que aporta el hombre con un ingreso similar.

No obstante, deducidos los impuestos, se calcula que la jubilación promedio de la mujer es un 5% a 15% más baja que la del hombre de nivel educacional similar, lo que se explica por el ingreso más bajo de la mujer activa en el mercado de trabajo.

Desde el punto de vista de la jubilación, la reciente reforma sobre maternidad tiene una importancia marginal para el término medio de las mujeres, debido al hecho de que el prolongado período de maternidad se compensará en gran parte por un período más breve de licencia por nacimiento de hijos (de ausencia).

L. Asignaciones por hijos

Ley de consolidación de asignaciones por hijos y anticipo para manutención de los hijos (17 de noviembre de 2000)

Todas las familias con hijos menores de 18 años reciben una asignación familiar. Las autoridades impositivas administran las asignaciones familiares. Hay otros tipos de asignaciones por hijos, pagaderas a determinados grupos de hijos menores de 18 años:

1. La asignación ordinaria por hijo es pagadera a los padres solteros y a los padres que reciben una jubilación en virtud de la Ley de Pensiones Sociales.
2. La asignación extraordinaria por hijo es pagadera como un complemento de la asignación ordinaria a los padres cuyo hijo vive con ellos.
3. La asignación especial por hijo es pagadera a los niños que han perdido a uno o a ambos padres, o cuando no se ha determinado la paternidad.
4. La asignación por parto múltiple se otorga en el caso de partos de ese tipo y hasta que los niños lleguen a los siete años de edad.

5. La asignación por adopción se otorga a las personas que adoptan un niño extranjero mediante una de las organizaciones de adopción reconocidas.
6. Ayuda especial para los hijos. Las autoridades locales pueden otorgar ayuda para cubrir gastos resultantes del derecho a estar juntos con los hijos menores de 18 años, que vivan con el solicitante.
7. Custodia sin manutención. La autoridad local puede otorgar ayuda para cubrir los gastos incurridos en la manutención de un niño en custodia en caso de fallecimiento de la persona que tenía la custodia y de transferencia de la custodia a otra persona.

Tanto la asignación familiar como la asignación por hijo son sumas libres de impuestos, pagadas trimestralmente en forma independiente del ingreso. El Gobierno central hace el desembolso.

La asignación por hijo es pagadera a la madre. Cuando el padre tiene la custodia exclusiva del hijo, la asignación será pagadera al padre.

Artículo 12. Salud

A. Problemas relacionados con la salud

Como se dijo en informes anteriores, en Dinamarca la mujer y el hombre tienen igual acceso a los servicios de atención de la salud, incluidos los relacionados con la planificación de la familia. El Gobierno evalúa continuamente la asignación de prioridad a cuestiones de salud vinculadas con el género y a los programas preventivos que tratan de cuestiones de salud específicas de la mujer, como el cáncer de mama. En Dinamarca se considera esencial la investigación relacionada con la salud de la mujer, y las mujeres están incluidas como sujetos de investigación en un pie de igualdad que los hombres. En 2003, la Ministra de Igualdad entre los Géneros creó un grupo de trabajo interministerial compuesto por el Ministerio de Alimentación—incluyendo representantes de la Administración Danesa de Veterinaria y Alimentación—, el Ministerio de Asuntos Internos y Salud y el Departamento para la Igualdad entre los Géneros, al que se le encargó la tarea de aplicar una perspectiva de género a la salud. Asimismo, se pidió al grupo que compilara los conocimientos existentes sobre el género y la salud, que aumentara la posibilidad de orientar la política sanitaria hacia el hombre y la mujer y que hiciera un seguimiento de los resultados.

En 2003 la Ministra de Igualdad entre los Géneros encargó la preparación de un informe sobre las “Diferencias de género en las enfermedades y la salud”. Basado en un amplio material de datos estadísticos, el informe reveló los respectivos patrones de enfermedad y hospitalización de mujeres y hombres.

El informe también mostró que los patrones de enfermedad de mujeres y hombres son sumamente diferentes, al igual que sus percepciones acerca de su propia salud. Resultó evidente que las mujeres visitan a su médico clínico con mayor frecuencia que los hombres, pero que es más costoso tratar a los hombres en los hospitales. Esto puede indicar que sus enfermedades son más graves que las de las mujeres cuando finalmente son hospitalizados. El informe se publicó en febrero de 2004, y el grupo de trabajo interministerial sobre la salud examinará la forma de hacer el seguimiento de los resultados.

La Ministra de Igualdad entre los Géneros también centró la atención en los estilos de vida y la salud de los jóvenes. Véanse más detalles en la parte relativa al artículo 5.

B. Fecundidad

La fecundidad de las mujeres ha aumentado desde mediados del decenio de 1980, de 1,4 a 1,7 en 2002. Al mismo tiempo que disminuyó el número de partos por mujer, aumentó la edad promedio de las mujeres que dieron a luz, con un promedio de 30,3 años para el total de partos de 2002. En 2002 la edad promedio de las madres primerizas fue de 27,7 años. La edad promedio relativamente alta de las madres primerizas es una consecuencia de que actualmente más mujeres postergan deliberadamente la decisión de tener hijos.

En el año 2000 se iniciaron 8.540 “tratamientos FIV” (fecundación in vitro), que resultaron en 2.107 nacidos vivos.

C. Aborto

Desde 1988 ha habido una disminución relativa de la proporción de abortos provocados. En 2002 esa proporción fue del 23,9% del número de niños nacidos vivos.

En muchos hospitales de Dinamarca las mujeres ahora pueden elegir entre un aborto inducido médicamente o quirúrgicamente. En 2002 un tercio de los abortos provocados fueron abortos médicamente inducidos. A principios de 1998 se introdujo en Dinamarca la píldora RU-486, para usarla en caso de aborto entre la octava y la novena semanas de embarazo. La píldora RU-486 no está disponible en todos los hospitales, pero ahora está como mínimo en un hospital de cada condado excepto el de Bornholm.

Desde 1999 hasta 2003 se implementó en Dinamarca un plan de acción para reducir el número de abortos provocados. Se adjudicaron 20 millones de coronas danesas y un grupo de expertos supervisó la aplicación. El plan de acción se basó en el libre acceso al aborto antes del término de la 12ª semana de embarazo. El objetivo fue aumentar la cantidad de información, asesoramiento, intercambio de experiencias, capacitación del personal asesor e investigación. Entre otras, las iniciativas comprendieron proyectos modelo, asesoramiento telefónico y por la Internet en todo el país y un manual para el personal encargado del asesoramiento. En enero de 2005 se realizará una evaluación. A fin de asegurar la congruencia de las iniciativas, el Gobierno ha adjudicado otros 14 millones de coronas danesas para el período 2004-2007.

D. Programa de salud pública

En septiembre de 2002 el Gobierno publicó un nuevo programa de salud pública titulado “Sano durante toda la vida”, que fija las metas y estrategias para la política de salud pública en el período 2002-2010. El programa se desarrolla en cooperación con 11 ministerios. Los objetivos generales del programa son aumentar la esperanza de vida, mejorar la calidad de vida y minimizar la desigualdad social en la esfera de la salud.

El programa incluye metas para varios factores de riesgo, como el hábito de fumar tabaco, el abuso del alcohol y la obesidad, y está dirigido a importantes grupos objetivo, incluidas las mujeres embarazadas, y a los principales marcos de promoción de la salud.

Además, el programa establece una prioridad especial en los esfuerzos tendientes a reducir las principales enfermedades y trastornos prevenibles, incluidos el cáncer, la osteoporosis, que afecta sobre todo a las mujeres de más de 50 años de edad y la enfermedad pulmonar obstructiva crónica, que se ha desarrollado en forma inquietante, especialmente entre las mujeres, paralelamente a los cambios en sus modalidades de vida y al hábito de fumar.

E. Esperanza de vida

En 2001-2002 la mujer vivía, en término medio, 4,6 años más que el hombre. En el decenio de 1980 la diferencia del período de vida entre la mujer y el hombre era de 6 años. La razón de la menor duración de la vida del hombre es su tasa de mortalidad, superior al nivel medio de todos los grupos de edades. En los últimos años la diferencia entre los géneros se ha reducido debido al hecho de que la esperanza de vida del hombre aumentó más que la de la mujer. En 2001-2002 la esperanza de vida aumentó a 79,2 años para la mujer y a 74,7 para el hombre. En los últimos años, la esperanza de vida en Dinamarca ha aumentado más que en países similares. Sin embargo, Dinamarca todavía se encuentra en la mitad inferior de los países de la UE.

No sólo es importante centrar la atención en la esperanza de vida: la calidad de vida es por lo menos igualmente importante. En esta esfera, una tendencia positiva es que, en los últimos años, ha mejorado la calidad de vida de las personas de edad.

En los decenios de 1970 y 1980 la causa más frecuente de muerte, tanto de mujeres como de hombres, fueron las enfermedades coronarias. Esto ha cambiado. El número de muertes a causa de enfermedades coronarias está disminuyendo, mientras que continúan aumentando las provocadas por el cáncer. En 2000 el cáncer llegó a ser la causa más común de muerte para ambos sexos, con el 27,1% del total de fallecimientos.

F. El hábito de fumar tabaco

Las mujeres danesas fuman mucho. Los hombres fuman aún más que las mujeres, pero en Dinamarca la diferencia por género no es grande comparada con la de otros países europeos. En 1994, el 35% de las mujeres y el 39% de los hombres fumaban todos los días. El número está disminuyendo constantemente. En 2003, el 24% de las mujeres y el 30% de los hombres indicaron que fumaban todos los días. También parece haber una disminución del número de mujeres que fuman mucho. Durante todo el decenio de 1990 aproximadamente el 14% de las mujeres fumaban más de 15 cigarrillos diarios. En 2003 esa cifra cayó al 11%. Debido a la gran proporción de mujeres fumadoras, en la población femenina ha aumentado la mortalidad causada por cáncer de pulmón, así como también por la enfermedad pulmonar obstructiva crónica. El Gobierno ha tomado una serie de iniciativas para reducir el número de fumadores, tanto hombres como mujeres. Dinamarca tiene una reglamentación minuciosa en materia de control del tabaco. En 1995 el Parlamento danés

dictó una ley sobre sectores para no fumadores. El objetivo de esta ley es asegurar que no se obligue a nadie, contra su voluntad, a ser un fumador pasivo. En 2000 el Parlamento dictó otra ley, por la cual se prohíbe fumar en las escuelas primarias y secundarias. En 2002 entró en vigor una ley por la que se prohíben los anuncios comerciales sobre el tabaco. Y en septiembre de 2003 se implementaron más normas estrictas sobre la manufactura, presentación y venta de productos del tabaco.

Además, en noviembre del año pasado el Gobierno presentó un proyecto por el que se prohibirá la venta de tabaco y alcohol a menores de 16 años de edad.

Junto con los cambios legislativos mencionados *supra* se realizó una serie de campañas públicas para prevenir el hábito de fumar. En muchos condados y municipalidades se han establecido clínicas de tratamiento de la adicción al tabaco. Para apoyar el desarrollo de servicios locales para la cesación del hábito de fumar, el Ministerio del Interior y Salud, en cooperación con la Junta Nacional de Salud y la Municipalidad de Copenhague, ha creado un centro nacional para dejar de fumar para el período 2001-2005. Además, el Ministerio del Interior y Salud ha asignado 16 millones de coronas danesas para apoyar el desarrollo de servicios locales de este tipo, incluyendo programas específicos para mujeres embarazadas.

G. Obesidad

La prevalencia del sobrepeso y la obesidad está aumentando rápidamente en Dinamarca como en el resto del mundo occidental. En 2000, el 9% de las mujeres danesas y el 10% de los hombres eran obesos. Es necesario desarrollar métodos e instrumentos efectivos para prevenir y tratar la obesidad. La prevención primaria incluye una dieta sana y la actividad física. En marzo de 2003, la Junta Nacional de Salud publicó un “Plan nacional de acción contra la obesidad – Recomendaciones y perspectivas”.

Se ha propuesto un amplio número de iniciativas y proyectos para prevenir y tratar la obesidad, incluidos los proyectos específicamente dirigidos a determinados grupos étnicos que corren un riesgo especial de desarrollar obesidad.

H. VIH/SIDA

En Dinamarca, a fines de 2002 se diagnosticó VIH/SIDA a 1.029 mujeres. Esto es casi el 28% del total de personas a las que se le diagnosticó esta enfermedad.

Las mujeres no constituyen un grupo objetivo prioritario en la prevención del VIH/SIDA, pero son parte de los grupos de riesgo como toxicómanos por vía intravenosa. Además, se da prioridad a la información destinada al público en general. En 2002 se informó que 98 mujeres tenían VIH y 12 tenían SIDA. La mayoría de las mujeres VIH positivo pertenecen a minorías étnicas y nacieron en el extranjero.

I. Violencia contra la mujer

En Dinamarca la violencia contra la mujer se considera una violación de la libertad personal y de los derechos humanos de la víctima. De muchas formas, la violencia contra la mujer pone de manifiesto la falta de igualdad entre los géneros, como el hecho de que algunos hombres consideren inferior a la mujer las hace

propensas a ser víctimas de la violencia. Así, un aspecto clave de las actividades para combatir la violencia contra la mujer es mejorar la igualdad entre los géneros. También es sumamente importante trabajar para romper el silencio que rodea a la violencia del hombre contra la mujer.

Romper el tabú sobre la violencia contra la mujer es un aspecto de la intensificación de los esfuerzos conjuntos para combatir esa violencia, que se han iniciado desde el informe anterior. El 8 de marzo de 2002, el Gobierno danés presentó un plan nacional de acción destinado a combatir la violencia contra la mujer. El plan de acción contiene iniciativas concretas que abarcan cuatro aspectos:

- Las víctimas, mujeres y niños, deben tener acceso al apoyo necesario
- Los profesionales deben mejorar para ayudar las familias en las que se produce la violencia
- La violencia debe ser prevenida, por ejemplo mediante ofrecimientos de tratamiento a los hombres violentos
- Dinamarca debe mejorar sus conocimientos sobre el carácter y el alcance de la violencia contra la mujer y se debe romper el silencio

Se han asignado aproximadamente 100 millones de coronas danesas para las iniciativas mencionadas en el plan de acción y otras actividades orientadas a combatir la violencia contra la mujer. Las actividades del plan de acción fueron preparadas y realizadas en estrecha cooperación con expertos y ONG.

J. Legislación

Por los artículos 244 a 249 del Código Penal, los actos de violencia son punibles. Estas disposiciones comprenden los actos de violencia independientemente del género de la víctima (excepto el artículo 245 a, que trata solamente de la mutilación genital femenina; véase *infra*). Para decidir la sentencia se debe tener en cuenta, entre otras cosas, la gravedad del delito, según el artículo 80 del Código Penal. Esta evaluación incluye la información relativa a la víctima, incluidos cualesquier elementos que puedan ser específicos de víctimas femeninas.

En junio de 2002 se aumentaron las penas máximas, entre otras para la violencia contra las personas y la violación. Así, por ejemplo, la pena máxima por violación fue aumentada de 6 a 8 años y, en circunstancias especialmente agravantes, de 10 a 12 años.

El Ministerio de Justicia, como parte del plan de acción del Gobierno para combatir la violencia contra la mujer, presentó un proyecto de alcance nacional para ofrecer alarmas contra agresiones a víctimas de delitos cometidos con violencia. El proyecto, que es administrado por la Oficina del Comisionado Nacional de la Policía Danesa, incluye 150 aparatos de alarma contra agresiones distribuidos en una cantidad de distritos principales de policía, que son responsables por la entrega de los aparatos a las víctimas.

Básicamente, el proyecto está dirigido a mujeres que han sido víctimas de violencia cometida por un ex esposo o compañero y en que existe un riesgo específico de que la víctima vuelva a ser agredida. La cuestión de la entrega de un aparato de alarma contra agresiones es una medida transitoria que tiene por objeto constituir

una medida de promoción de la seguridad y de prevención en caso de amenazas concretas de repetición de agresiones violentas.

El Comisionado Nacional supervisa el uso de las alarmas y espera emitir un informe de evaluación en 2004.

Al publicar las estadísticas sobre delitos correspondientes a 2001, Estadísticas Dinamarca incorporó por primera vez las estadísticas de las víctimas propiamente dichas. Por consiguiente, en el futuro será posible identificar el género y la edad de las víctimas de delitos. Además, las estadísticas de las víctimas comprenden información sobre la naturaleza de los delitos.

En este momento no es posible que las estadísticas de víctimas incluyan información sobre la escena del crimen y la relación entre la víctima y el agresor. Sin embargo, existe el propósito de que esa información sea incluida en una etapa posterior.

Con el propósito de reunir información y conocimientos adicionales sobre la violencia contra la mujer, Dinamarca participa en una importante encuesta internacional: "Encuesta internacional sobre la violencia contra la mujer". Se han reunido datos de 3.600 mujeres danesas, quienes, desde el punto de vista de la educación y la ocupación, constituyen un corte transversal representativo de las mujeres de más de 18 años de edad. Se espera la publicación de un informe en 2004.

En una comunicación de 2001, el Director del Ministerio Público estableció directrices para asesorar a las víctimas de delitos y el nombramiento de personas para establecer contacto con los testigos.

La comunicación contiene una referencia a la disposición de la Ley de Administración de Justicia sobre el derecho a un asesoramiento letrado gratuito, por ejemplo en relación con la violación u otros actos de violencia contra las personas. El consejero designado puede prestar asistencia a las víctimas en asuntos tales como reclamaciones de compensación. En segundo lugar, la comunicación contiene información sobre apoyo a las víctimas, tal como se describió anteriormente en el quinto informe periódico de Dinamarca. Finalmente, se establecen normas sobre la oportunidad de tener a una persona para el contacto con los testigos, incluidas las víctimas, cuando se denuncian delitos a la policía y a la Fiscalía. El proyecto relativo a las personas encargadas de los contactos tiene una pertinencia especial en relación con los delitos cometidos con violencia y los delitos sexuales.

Como se menciona en el quinto informe de Dinamarca, desde 1997 se han establecido en todo el país varios centros locales de asesoramiento para las víctimas de delitos. Los centros son establecidos por la policía, que también coordina su mantenimiento. El funcionamiento de los centros está a cargo de voluntarios.

Los centros de asesoramiento constituyen un servicio complementario independiente del asesoramiento que brinda la policía. Su tarea es dar apoyo personal a las víctimas de delitos, a menudo escuchando a las víctimas y hablando con ellas, pero también dando consejos sobre las posibilidades de ayuda psicológica o jurídica y sobre los contactos con compañías de seguros, etc. El apoyo también puede consistir en la explicación de los procedimientos judiciales, preparando así a las víctimas, por ejemplo, para dar testimonio en los juzgados.

En la actualidad, la unidad de investigación del Ministerio de Justicia está realizando una evaluación cualitativa de los centros. La unidad espera estar en condiciones de concluir la evaluación en breve.

K. Otras iniciativas para combatir la violencia contra la mujer

En 2003 Dinamarca tenía 37 refugios para mujeres y una serie de otras instituciones que también podían dar alojamiento a mujeres golpeadas. En 2002, unas 2.000 mujeres e igual número de niños se alojaban en los refugios (de acuerdo con la estadística anual de los refugios correspondiente a 2002, preparada por la Organización Nacional de Refugios para Mujeres Golpeadas de Dinamarca). Las mujeres pueden permanecer anónimamente en los refugios y no necesitan registrarse. Los refugios son financiados principalmente mediante subvenciones públicas. Existen tres refugios para alojar a hombres golpeados.

En los últimos años se ha prestado especial atención al acceso a los refugios de las mujeres discapacitadas golpeadas. Para asegurar que dichas mujeres puedan utilizar los refugios, las autoridades tienen particularmente en cuenta la accesibilidad cuando se crean nuevos lugares.

En 2002 este grupo de mujeres se convirtió en tema de un estudio sobre los problemas con que tropiezan las mujeres discapacitadas expuestas a la violencia en el hogar y sobre los ofrecimientos de apoyo existentes. En el estudio también se incluyó un estudio de la bibliografía para catalogar los conocimientos actuales. El estudio reveló que las mujeres discapacitadas golpeadas sufren algunos problemas muy particulares cuando están expuestas a la violencia en el hogar. La conferencia de la UE sobre personas discapacitadas, celebrada en noviembre de 2002, incluyó un curso práctico específico, bajo el título de género y discapacidad, que trató explícitamente de la violencia contra las mujeres discapacitadas. El apoyo a las mujeres discapacitadas golpeadas representa y seguirá representando una parte distinta del apoyo general a las mujeres golpeadas.

En los refugios, la proporción de mujeres de minorías étnicas está aumentando, y en 2002 representó el 42% del total de las mujeres residentes. Al mismo tiempo, este grupo de mujeres sigue en los refugios durante períodos más largos de tiempo y, cuando está expuesto a la violencia, necesita incuestionablemente un apoyo extra. Se ha iniciado un estudio importante sobre la experiencia que han recogido los refugios sobre el apoyo y asesoramiento a las mujeres de minorías étnicas. Los resultados del estudio se utilizarán para capacitar al personal de los refugios en sus opciones para tratar los problemas especiales de estas mujeres.

Todos los años, 42.000 mujeres (de acuerdo con el estudio sobre salud y enfermedad, del Instituto Nacional de Salud Pública) están expuestas a la violencia o a amenazas de violencia. La mayoría están expuestas a la violencia de sus compañeros o ex compañeros. Sólo una pequeña proporción de estas mujeres deciden mudarse a un refugio. Como forma de proporcionar apoyo y consejo a un mayor número de mujeres que deciden no entrar en contacto con un refugio, en 2003 se creó una red nacional para mujeres golpeadas. La red se dirige a las mujeres que quieren establecer contacto con otras mujeres expuestas a la violencia. La red está dividida en grupos regionales de autoayuda dirigidos por las propias mujeres. En sólo unos pocos meses la red consiguió 60 miembros, y hasta el 1° de febrero de 2004 se habían

creado 10 grupos locales. Hay muchos indicios de que la red llena una necesidad no satisfecha de apoyo y ayuda fuera de los sistemas establecidos.

En general la atención se ha centrado en hacer que las mujeres golpeadas conozcan las opciones que tienen para recibir apoyo así como sus derechos. Bajo los auspicios del plan de acción orientado a combatir la violencia contra la mujer, se han puesto en marcha varias iniciativas, entre ellas una línea telefónica directa de 24 horas que está funcionando desde el 8 de marzo de 2002.

En 2002 se preparó un folleto informativo, que se ha venido distribuyendo desde entonces. Se han impreso más de un millón de ejemplares del folleto, disponible en danés y en cinco idiomas extranjeros (inglés, somalí, turco, bosnio y árabe). El folleto ha estado disponible en casi 10.000 lugares, incluidos centros sociales, comisarías, bibliotecas, departamentos de accidentes, farmacias, oficinas de correos, médicos y peluqueros de todo el país.

En el sitio Web www.voldmodkvinder.dk aparecen el número del teléfono directo, enlaces con documentos relacionados y con refugios, y representa un portal clave a la información sobre los problemas polifacéticos vinculados con la violencia contra la mujer.

Durante una extensa campaña realizada en todo el país bajo el título “Basta de violencia contra la mujer – Rompa el silencio”, realizada en noviembre de 2003, se hicieron anuncios publicitarios de www.voldmodkvinder.dk y la línea directa. La campaña, lanzada en danés y en cuatro idiomas extranjeros (inglés, somalí, turco y árabe) —la más grande de su tipo hecha en Dinamarca— debe concientizar a las mujeres golpeadas sobre las opciones que tienen para recibir apoyo, así como también ayudar a romper el tabú general que rodea a la violencia contra la mujer y alentar a las personas a no cerrar los ojos ante la violencia perpetrada contra sus colegas, vecinos o miembros de su familia. Para la campaña se produjo un documental sobre la violencia contra la mujer. En el filme tres mujeres hablan de sus experiencias de violencia en el hogar. El documental está disponible en idioma danés y ha sido traducido a cuatro idiomas extranjeros (inglés, somalí, turco y árabe).

Como aspecto nuevo del esfuerzo por combatir la violencia contra la mujer, se ha centrado la atención en la prevención de la violencia mediante el tratamiento del hombre violento. De acuerdo con el plan de acción, se creó en Copenhague el centro de asesoramiento “Diálogo contra la violencia” (www.dialogmodvold.dk). El diálogo contra la violencia abarca a toda la familia, pero basa su asesoramiento en el hombre violento y sus problemas.

En lo que se refiere al hombre violento, es sumamente pertinente el trabajo de Dinamarca para elaborar un plan que permita sacar del hogar al perpetrador del maltrato. Por esta razón, el nuevo programa del Gobierno sobre la política de justicia incluye la opción de sacar al esposo o cohabitante violento del hogar familiar. En agosto de 2003 un grupo de trabajo dependiente del Ministerio de Justicia presentó un informe preliminar sobre el tema y sobre esa base el Ministro de Justicia pidió al Comité Permanente sobre Administración de la Justicia Penal que considerara con más detalle las cuestiones relativas a la protección legal y preparara un proyecto para que fuera presentado en el siguiente período de sesiones parlamentarias.

Combatir la violencia contra la mujer ha demostrado ser un esfuerzo holista e interinstitucional, a nivel general y, no en la menor medida cuando se trata de ampliar las opciones profesionales para apoyar a las víctimas de la violencia, las

mujeres y los niños, y de mejorar las posibilidades de intervenir con más eficiencia y en una etapa anterior en las familias afectadas por la violencia. Por consiguiente, una parte considerable de las iniciativas del plan de acción se ha dirigido a los profesionales que, en su trabajo, tienen contacto directo con las familias en que se produce la violencia.

Una iniciativa comprendió una campaña de información de alcance nacional para políticos y profesionales locales (policías, asistentes sociales, personal de refugios, personal de departamentos de accidentes, etc.) que tuvo lugar desde noviembre de 2002 hasta junio de 2003. La campaña consistió de 27 días y temas.

Otro proyecto amplio es el denominado “La violencia en la familia”, por el cual tres regiones y cinco autoridades locales están recogiendo experiencia de su cooperación actual y dedicándose a mejorar esa cooperación entre las autoridades. En el proyecto, que presta especial atención a la situación de los niños, se pide que se forme un equipo con la participación de numerosos organismos, cooperación intensiva entre las autoridades públicas y el personal de los refugios y proyectos de cooperación entre refugios y autoridades sociales, todo ello con miras a apoyar a las familias seriamente afectadas.

Además, se preparó un folleto para profesionales, con buenos consejos y directrices sobre la forma de actuar con las familias en que ocurre la violencia. Desde febrero de 2004 el folleto se ha estado ampliando y será un juego de instrumentos profesional para los profesionales que, con su trabajo, estarán ayudando a las mujeres golpeadas a ponerse nuevamente de pie tras la violencia. Se están preparando juegos de instrumentos para la policía, asistentes sociales locales, médicos y enfermeras, profesionales que trabajan con niños pequeños y con niños de más edad.

Se necesita ampliar los conocimientos sobre el carácter y el alcance de la violencia contra la mujer. Con los auspicios del plan de acción se han iniciado diversos estudios y proyectos en esta esfera. También se están preparando estadísticas anuales sobre los aproximadamente 2.000 niños que se alojan en refugios cada año. El estudio debe ayudar a arrojar luz sobre las condiciones en que son criados los hijos cuando hay violencia en la familia.

Como un aspecto de la intensificación de los esfuerzos y como parte del seguimiento que hacen los Estados miembros de la Unión Europea de la Plataforma de Acción de Beijing, en el último trimestre de 2000 la Presidencia danesa de la UE inició el desarrollo de una base de datos nacional sobre la violencia contra la mujer. El objetivo de la base de datos es que las estadísticas sobre la violencia contra la mujer sean accesibles y aplicables. La base se establece teniendo en cuenta los indicadores de la UE sobre la violencia contra la mujer, uno de cuyos puntos es: los perfiles de las víctimas y de los perpetradores.

L. Extranjeros con permiso de residencia limitado que han sido sometidos a actos de violencia del cónyuge

Como se estipula más abajo, la enmienda introducida en el tercer trimestre de 2002, que modifica el período después del cual es posible conseguir un permiso de residencia permanente, no ha cambiado la situación de las mujeres extranjeras que se encuentran en Dinamarca con permisos de residencia por tiempo limitado y que son víctimas de actos de violencia del cónyuge. Las autoridades danesas de inmigración

pueden revocar el permiso de residencia por tiempo limitado, o negarse a extenderlo, si su fundamento ya no es válido. Esto puede ocurrir si un extranjero ha recibido un permiso de residencia fundado en el matrimonio y los esposos han dejado de vivir juntos.

En las decisiones sobre revocación de permisos de residencia y rechazo de su extensión se debe tener en cuenta si la revocación o el rechazo se supone especialmente gravoso debido a las circunstancias personales en que se encuentra el extranjero y si el solicitante sufrirá daños o perjuicios en su país de origen.

En las decisiones relativas a permisos de residencia emitidos sobre la base de la reunificación de los esposos se debe tener especialmente en cuenta si el fundamento de la residencia ha dejado de existir debido a la cesación de la cohabitación porque el extranjero ha sido objeto de ultraje, abuso u otro tipo de maltrato, etc., en Dinamarca. El extranjero debe documentar el abuso invocado, por ejemplo con informes de la policía, salas de emergencia, declaraciones de médicos, declaraciones de albergues de mujeres, etc.

Para decidir si, en esos casos, se debe proceder a la revocación, etc., se hace una evaluación específica e individual, y ponderando las circunstancias de cada caso.

Antes de la aprobación de la Ley No. 365, del 6 de junio de 2002, el permiso de residencia por tiempo ilimitado (permanente) se otorgaba, como norma general, al extranjero que había vivido legalmente en Dinamarca, con el propósito de obtener la residencia permanente, durante más de los tres últimos años, y siempre que se cumplieran ciertas otras condiciones. Así, las normas anteriores impedían la revocación de los permisos de residencia de los extranjeros si el fundamento de dichos permisos no seguía existiendo después de un período de sólo tres años.

De acuerdo con la práctica administrativa, los extranjeros que debido al maltrato, *cfr. supra*, dejaban a sus cónyuges antes de recibir un permiso de residencia permanente ya eran autorizados, en general —dependiendo de sus lazos con Dinamarca— a permanecer en el país después de aproximadamente dos años de residencia. De la ley No. 365, del 6 de junio de 2002, que introduce enmiendas a la Ley sobre los extranjeros, a la Ley de matrimonio y a otras leyes, se deduce que la condición relativa al tiempo requerido para conseguir un permiso de residencia fue modificada, de modo que no se puede dar permiso de residencia permanente a un extranjero hasta que éste haya vivido legalmente en Dinamarca durante más de los últimos siete años, con un permiso de residencia otorgado sobre la misma base.

Al mismo tiempo, el Gobierno decidió que las consideraciones especiales para los extranjeros víctimas de maltrato del cónyuge en Dinamarca tendrán el efecto de seguir con la práctica administrativa anterior relativa al mantenimiento del permiso de residencia. Por consiguiente, la situación de las víctimas de la violencia del cónyuge no se ha alterado debido a la enmienda sobre el permiso de residencia permanente. Esto significa que los extranjeros que debido al maltrato abandonan al cónyuge antes de recibir un permiso de residencia permanente, en general —dependiendo de sus lazos con Dinamarca— serán autorizados a permanecer en el país, después de aproximadamente dos años de residencia.

Como ejemplo de la cantidad de casos en que los extranjeros han invocado la violencia del cónyuge para mantener un permiso de residencia, el Ministerio para los Refugiados, Inmigración e Integración puede informar al Comité que, desde 1998

hasta el 22 de noviembre de 2003, se han registrado 275 casos. En 86 de éstos se ha permitido a los extranjeros permanecer en Dinamarca.

Sin embargo, debe observarse que entre los 275 casos están todos aquellos en que se ha invocado maltrato, por consiguiente también casos en que la violencia no ha sido documentada y casos en que la víctima sólo permaneció en Dinamarca durante muy breve tiempo y no tiene ningún lazo con el país que no sea el cónyuge.

El Ministerio para los Refugiados, Inmigración e Integración también se remite a los comentarios formulados por Dinamarca el 5 de abril de 2002 a la lista de cuestiones y preguntas que figuran en el informe del grupo de trabajo previo al 27º periodo de sesiones del CEDAW, pregunta 23.

M. Abuso sexual de niños

El abuso sexual de los niños es un problema que causa seria preocupación en la sociedad danesa. Los esfuerzos para combatir el incesto y ayudar a aquellos que han sufrido abuso sexual están dirigidos a ambos sexos.

En 2002 un grupo de trabajo dependiente del Ministerio de Justicia presentó un informe sobre el proceso penal relativo al abuso sexual de niños. Este informe ha proporcionado una base para una serie de iniciativas, incluidas las enmiendas aprobadas en 2003 a la Ley de Administración de Justicia sobre vídeos de entrevistas de niños.

El Director de la Fiscalía del Estado ha emitido directrices sobre el procedimiento práctico para realizar vídeos de entrevistas a niños, recuperación de la memoria, etc. Contra el telón de fondo de la experiencia de los distritos de policía, el Director de la Fiscalía del Estado preparará un informe que, entre otras cosas, puede indicar si se requieren otras iniciativas, que no sean las ya implementadas, en relación con los casos en que haya abuso sexual de niños.

En marzo de 2003 el Parlamento danés aprobó una reforma legislativa sobre pornografía infantil, explotación sexual de niños y venta de niños. Con la aprobación de este proyecto el Parlamento danés también dio su consentimiento para la ratificación del Protocolo Facultativo a la Convención sobre los Derechos del Niño y sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la pornografía infantil. Dinamarca ratificó el Protocolo el 24 de julio de 2003.

Con la reforma legislativa se elevó la pena máxima por la distribución y posesión de pornografía infantil, así como también por el uso de modelos pornográficos de menos de 18 años de edad. Además, se amplió la disposición sobre pornografía infantil para incluir la llamada pornografía infantil ficticia. En casos de abuso sexual de niños, el período de limitación se cuenta sólo desde el día en que el niño víctima cumple 18 años de edad. Con la reforma legislativa, este principio fue ampliado para incluir también los casos de venta de niños.

En agosto de 2003 el Gobierno presentó un plan de acción global sobre la lucha contra el abuso sexual de niños.

N. Mutilación genital femenina (MGF)

En 2002 el Gobierno danés creó un comité para examinar las obligaciones y posibles formas de acción en relación con la mutilación genital femenina (MGF) y la circuncisión. El propósito fue dar claridad a la legislación actual en esta esfera y evaluar la necesidad de que se adopten nuevas iniciativas. El comité no encontró fundamento para dictar nuevas leyes en la esfera de la política social y sanitaria, pero recomendó fortalecer la campaña de información destinada a los grupos en que las mujeres tradicionalmente están expuestas a la MGF.

En 2003 el Ministerio de Asuntos Sociales publicó un panfleto titulado “Somos todos responsables”. El grupo objetivo son los visitantes médicos, los médicos, los maestros y los asistentes sociales familiares. Se dan directrices sobre la forma de actuar con una niña que corre el riesgo de ser objeto de la MGF o que ya ha sido víctima de ésta.

En mayo de 2003 el Parlamento danés enmendó el Código Penal en lo que se refiere a la mutilación genital femenina.

Como se afirmó en el informe anterior, la mutilación genital femenina ya era ilegal en Dinamarca antes de la enmienda. Sin embargo, la nueva enmienda incluye la inserción de una disposición nueva, separada —el artículo 245 a— sobre mutilación genital femenina, que expresa claramente que esas prácticas son inaceptables. En el Código Penal también se dispone expresamente que, en ninguna circunstancia, el consentimiento para la mutilación genital femenina, sea de la niña o de los padres, puede eximir del castigo a los perpetradores.

En opinión del Gobierno, el esfuerzo principal en la lucha contra la mutilación genital femenina debe basarse en lograr un cambio de actitud. Sin embargo, el Gobierno está convencido de que una protección legal más eficiente puede apoyar los esfuerzos preventivos, poniendo claramente de manifiesto que dicha mutilación es una práctica incompatible con las normas de la sociedad danesa.

Además, se abolió el requisito del doble delito en relación con la mutilación genital femenina. Por consiguiente, ahora es posible castigar a nacionales daneses así como también a personas residentes en Dinamarca que realicen o ayuden a realizar dicha mutilación en el exterior, aun cuando no sea un delito en el país en que se lleva a cabo.

El artículo 245 a dispone una pena máxima de seis años de prisión.

Artículo 13. La igualdad entre los géneros en otras esferas de la vida financiera y social

Como se afirma en el informe, incluso en los comentarios específicos a cada artículo, la mujer y el hombre tienen los mismos derechos, obligaciones y posibilidades en todos los aspectos de la sociedad, comprendidos el derecho a los beneficios de la seguridad social, la capacidad jurídica, también en materia financiera, y el derecho y la oportunidad de participar en deportes, pasatiempos y actividades de recreación, así como en la vida cultural.

Reunificación de la familia: requisito de no haber recibido asistencia en virtud de la Ley sobre Política Social Activa o de la Ley de Integración y capacidad para mantener a un cónyuge

La Ley No. 365, del 6 de junio de 2002, por la que se introducen enmiendas a la Ley sobre extranjeros, la Ley de matrimonio y otras leyes, incluye entre otras cosas las siguientes modificaciones a las condiciones para la reunificación de los cónyuges:

- En general la reunificación de los cónyuges sólo se permitirá si el esposo que vive en Dinamarca puede demostrar su capacidad para mantener a su cónyuge.
- Otra condición consiste en que la persona que vive en Dinamarca no haya recibido asistencia en virtud de la Ley sobre Política Social Activa o de la Ley de Integración por un período de un año anterior a la fecha en que se presenta la solicitud y hasta que se emita el permiso de residencia.

El Ministerio para los Refugiados, Inmigración e Integración no considera que en la Ley sobre extranjeros haya disposiciones incompatibles con las normas de la Convención. Por consiguiente, no considera que las disposiciones de la Ley sobre extranjeros discrimine directa o indirectamente contra la mujer.

Como se dice más abajo, el Ministerio para los Refugiados, Inmigración e Integración ha informado al Servicio de Inmigración danés que los requisitos de no haber recibido asistencia en virtud de la Ley sobre Política Social Activa o de la Ley de Integración, y de demostrar capacidad para mantener al cónyuge —al igual que otras disposiciones— deben aplicarse de conformidad con la Convención.

El propósito del requisito de no haber recibido asistencia en virtud de la Ley sobre Política Social Activa o de la Ley de Integración durante un período de un año anterior a la fecha en que se presenta la solicitud y hasta que se emita el permiso de residencia es asegurar el mejor punto de partida posible para una integración exitosa del miembro de la familia que desea reunirse con los suyos en Dinamarca. Normalmente, la persona que vive en Dinamarca tiene las mejores posibilidades de hacer una contribución positiva a la integración de un cónyuge extranjero en la sociedad y en el mercado de trabajo daneses si ha trabajado en el país y lo ha hecho durante un tiempo.

El aspecto de la discriminación contra la mujer fue invocado en una reclamación sobre una decisión del Servicio de Inmigración danés por el que se rechazó el permiso de residencia al esposo de una mujer danesa con el fundamento de que no cumplía el requisito de no haber recibido asistencia en virtud de la Ley sobre Política Social Activa o de la Ley de Integración durante un período de un año anterior a la fecha en que se presente la solicitud y hasta que se emita el permiso de residencia. La mujer había recibido asistencia en virtud de la Ley sobre Política Social Activa por una licencia de maternidad.

De acuerdo con los antecedentes legislativos y los comentarios formulados a disposiciones individuales, razones excepcionales hacen que la condición sea inadecuada en casos en que la reunificación de los esposos debe otorgarse debido a las obligaciones contraídas por Dinamarca en virtud de tratados.

En marzo de 2004 el Ministerio para los Refugiados, Inmigración e Integración revocó la decisión del Servicio de Inmigración danés. El Ministerio considera que las obligaciones existentes con arreglo a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida, significan que la mujer que recibe asistencia por la Ley sobre Política Social Activa por una licencia de maternidad no puede cumplir con el requisito de no haber recibido asistencia en virtud de la Ley sobre Política Social Activa o de la Ley de Integración durante un período de un año anterior a la fecha en que se presenta la solicitud y hasta que se emita el permiso de residencia.

El Ministerio para los Refugiados, Inmigración e Integración ha comunicado su opinión al Servicio de Inmigración danés.

El Ministerio para los Refugiados, Inmigración e Integración informó además al Servicio de Inmigración danés que, en las decisiones destinadas a determinar si el esposo que vive en Dinamarca puede demostrar su capacidad para mantener a su cónyuge, no se cumplirá el requisito cuando la persona que vive en Dinamarca sea una mujer que, debido a una licencia de maternidad, no lo puede satisfacer y cuando la mujer, después de dicha licencia, retorna a un empleo que —tanto antes de la licencia como después de ella— le permite mantener al cónyuge.

El Ministerio para los Refugiados, Inmigración e Integración considera que los ajustes descritos aseguran que la práctica administrativa concerniente a estos requisitos garantice la observancia de la Convención.

Artículo 14. La mujer rural

Para comenzar, cabe señalar que las mujeres que residen en zonas rurales de Dinamarca no se pueden considerar como grupo específicamente vulnerable, ni como grupo de población con un riesgo concretamente alto de ser objeto de violencia y discriminación. La enorme mayoría de las mujeres que residen en zonas rurales no están empleadas en propiedades agrícolas. Están casadas o viven con granjeros, pero tienen empleo —a tiempo completo o parcial— en otros sectores distintos del agrícola.

El nivel de vida de las familias de las zonas rurales de Dinamarca no es diferente del de las ciudades. Hay libre admisión a las escuelas públicas y a la educación para todos, asistencia médica gratuita y libre acceso a la asistencia de los servicios sociales en caso de presentarse problemas de salud, desempleo u otros incidentes de orden social.

Las mujeres danesas que residen en zonas rurales están cubiertas —como otros ciudadanos de Dinamarca— por el sistema público de seguridad social y no constituyen un grupo más vulnerable que otros en cuanto concierne a los peligros para la salud u otros episodios de tipo social.

Con respecto a todos los puntos mencionados en los incisos a) a h) del artículo 14, cabe señalar que las mujeres danesas que residen en zonas rurales gozan de los mismos derechos y oportunidades que otros ciudadanos daneses. Por lo tanto, no es necesario acudir a medios especiales para abolir la discriminación contra la mujer residente en zonas rurales en cuanto concierne a sus derechos y oportunidades como ciudadanas.

IV. La capacidad jurídica y el matrimonio y la familia

Artículo 15. La capacidad jurídica, y artículo 16. El matrimonio y las relaciones familiares

En Dinamarca la mujer y el hombre tienen los mismos derechos en la vida económica y social en lo que respecta a la igualdad ante la ley y a todos los asuntos relativos al matrimonio y las relaciones familiares.

Se hace referencia a informes anteriores y a las respuestas a las preguntas que se dieron durante exámenes previos.

El requisito de la edad de 24 años para la reunificación de la familia y los esfuerzos para combatir el matrimonio contraído contra la propia voluntad

La Ley No. 365, del 6 de junio de 2002, por la que se enmiendan la Ley sobre extranjeros, la Ley de Matrimonio y otras leyes, incluye, entre otras cosas, las siguientes enmiendas a las condiciones para la reunificación de los esposos:

- En general no se permitirá la reunificación de los esposos si uno de ellos tiene menos de 24 años de edad.
- En general no se permitirá la reunificación de los esposos si se duda de que el matrimonio se contrajo o se estableció la cohabitación según el deseo de ambos.

El Ministerio para los Refugiados, la Inmigración e Integración no encuentra una causa apropiada para revocar el aumento decidido en 2002 en la edad límite para la reunificación, de 18 a 24 años. El propósito del requisito se estipula *infra*.

Además, como se expresa más adelante, en 2003 el Ministerio para los Refugiados, Inmigración e Integración ha continuado sus esfuerzos contra los matrimonios forzados o contraídos bajo presión contra el deseo de una de las partes.

Además de las actividades de orden jurídico, el 15 de agosto el Gobierno danés puso en marcha un plan de acción para el período 2003-2005 sobre matrimonios forzados, cuasi forzados y arreglados, que contiene 21 iniciativas para:

- Impedir los matrimonios forzados
- Desalentar las reunificaciones familiares infortunadas basadas en matrimonios arreglados
- Favorecer la integración y aumentar la igualdad entre los géneros
- Ayudar a que se preste más atención a los problemas maritales de la juventud de minorías étnicas de Dinamarca
- Difundir información acerca de las esferas prioritarias a toda persona que entre en contacto con minorías étnicas, como los médicos, asistentes sociales, visitadores médicos y maestros

Con el plan de acción el Gobierno danés desea centrar la atención en la libre opción, la protección del individuo y la igualdad entre los géneros, y en las medidas preventivas destinadas a garantizar que nadie se vea forzado o presionado a contraer

matrimonio contra su voluntad. El Gobierno danés ha asignado fondos para ofrecer apoyo financiero a las iniciativas orientadas a implementar el plan de acción.

La Ley No. 365, del 6 de junio de 2002, incorporó la norma general de que los matrimonios no contraídos según el deseo de ambas partes no pueden resultar en la reunificación de los esposos, así como también el requisito de los 24 años de edad de ambas partes antes de que se conceda la reunificación.

El propósito de éstas y de otras enmiendas de la Ley a las condiciones de la reunificación de los esposos fue restringir el número de extranjeros reunificados con sus familias para contrarrestar los problemas de integración e intensificar los esfuerzos destinados a combatir los matrimonios contraídos contra los deseos de las personas jóvenes.

Al incorporar el requisito de los 24 años de edad para ambas partes, el Gobierno quiere reducir el riesgo de que se realicen matrimonios forzados y arreglados con la intención de reunificar la familia. Cuanto mayor es la persona, mejor puede resistir la presión de su familia o de otras personas para que contraiga matrimonio contra su voluntad. El propósito del requisito de la edad es, por consiguiente, proteger a los jóvenes contra la presión ejercida para que contraigan matrimonio, y liberarlos de que sean presionados a que declaren ante las autoridades de inmigración que desean la reunificación de los esposos aunque en realidad no se trata de eso en absoluto.

Es un hecho lamentable que, pese a las enmiendas aprobadas en el tercer trimestre de 2002 y a los esfuerzos ulteriores, todavía hay casos en que las mujeres, especialmente las jóvenes con antecesoros de minorías étnicas, están expuestas a amenazas y presiones de sus familias para obligarlas o presionarlas a fin de que se casen con un hombre elegido por la familia. El Gobierno danés considera que esto es inaceptable.

Por lo tanto, en la esfera jurídica se han reiterado los esfuerzos contra los matrimonios forzados o contraídos bajo presión contra el deseo de una de las partes.

Un examen detallado del rechazo de solicitudes de reunificación con un cónyuge, producido desde el 1° de enero de 2001 hasta el 31 de julio de 2003, fundado en que no se consideró que el matrimonio se contrajo según el deseo de las partes, indica que en más de uno de cada tres de estos casos la información indica que el matrimonio fue contraído con un pariente cercano o con una persona relacionada estrechamente de otro modo. En la mayoría de estos casos los matrimonios se contrajeron entre primos. En la sociedad danesa moderna no es habitual que los jóvenes deseen casarse con parientes cercanos (llamados matrimonios de primos) o con ninguna otra parte estrechamente relacionada de otro modo, en particular si las partes no han tenido otro contacto que el del parentesco real previo al matrimonio. Así, los estudios indican que los matrimonios de primos a menudo son forzados, contraídos porque las familias que se encuentran en el país de origen presionan a las partes para asegurar a sus hijos un futuro en Occidente.

La Ley No. 1204, del 27 de diciembre de 2003, por la que se enmienda la Ley sobre extranjeros, estableció una norma de presunción que significa que, si el matrimonio se ha contraído o la cohabitación se ha establecido entre parientes cercanos o entre partes estrechamente relacionadas de otro modo, se debe considerar dudoso —a menos que razones particulares lo hagan inapropiado— que el matrimonio se contrajo o la cohabitación se estableció según el deseo de ambas partes. Por consiguiente, en general la reunificación de los esposos será rechazada

debido a que el matrimonio no se puede considerar contraído o la cohabitación establecida según el deseo de ambas partes.

Si las partes pueden justificar, a pesar de su parentesco, que su matrimonio o su cohabitación se contrajo o estableció según su propios deseos, la reunificación de los esposos no se puede rechazar porque las partes estén estrechamente relacionadas. Se puede justificar, por ejemplo, que —aparte de lo que surge del parentesco real— la pareja se ha conocido a fondo durante un largo período antes de contraer matrimonio o establecer la cohabitación, que la pareja misma planificó su boda, o que la pareja cohabitó antes de contraer matrimonio.

La Ley No. 1204, del 27 de diciembre de 2003, que introduce enmiendas a la Ley sobre extranjeros, también implica que las reunificaciones previas de los esposos en las familias cercanas de las partes (en este contexto padres y hermanos) han de indicar que el matrimonio o la cohabitación no se han contraído o establecido según el deseo de las partes. Junto con toda la demás información disponible en el caso, la relativa a las reunificaciones previas de esposos en las familias cercanas de las partes se debe incluir en la evaluación de las autoridades de inmigración para determinar si se debe considerar dudoso que el matrimonio fue contraído o la cohabitación fue establecida según el deseo de ambas partes.

Cuadros

Cuadro 1

La representación de la mujer y el hombre en los consejos, juntas y comités públicos creados en el período 2000-2004

<i>Comités creados desde</i>	<i>Número de comités</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres %</i>
2000	19	117	147	44,3
2001	34	208	262	44,3
2003	51	283	525	35,0
2004	51	276	390	41,4

Fuente: Departamento para la Igualdad entre los Géneros.

Cuadro 2

Directores en la administración central, período 1998-2003

Directores en la administración central (1998, 1999, 2001, 2003) (número real)

	<i>Consultor, etc. (Escala de salarios 35-36)</i>	<i>Jefe de oficina, etc. (Escala de salarios 37-38)</i>	<i>Subdirector permanente, director, etc. (Escala de salarios 39-42)</i>
1998			
Mujeres	876	212	33
Hombres	2 854	3 057	271
Total	3 730	3 269	304
1999			
Mujeres	1 029	593	40
Hombres	3 070	3 156	272
Total	4 099	3 749	312
2001			
Mujeres	1 274	662	53
Hombres	3 223	3 185	272
Total	4 497	3 847	325
2003			
Mujeres	1 357	667	63
Hombres	3 030	3 033	267
Total	4 387	3 700	330

Directores en la administración central (1998, 1999, 2001, 2003) (porcentaje)

	<i>Consultor, etc.</i> (Escala de salarios 35-36)	<i>Jefe de oficina, etc.</i> (Escala de salarios 37-38)	<i>Subdirector permanente, director, etc.</i> (Escala de salarios 39-42)
1998			
Mujeres	23,5	6,5	10,9
Hombres	76,5	93,5	89,1
1999			
Mujeres	25,1	15,8	12,8
Hombres	74,9	84,2	87,2
2001			
Mujeres	28,3	17,2	16,3
Hombres	71,7	82,8	83,7
2003			
Mujeres	30,9	18,0	19,1
Hombres	69,1	82,0	80,9

Fuente: Estadísticas Dinamarca.

Cuadro 3**Mujeres y hombres, por nivel máximo de educación completado, período 1998-2002****Mujeres y hombres, por nivel máximo de educación completado, 1998-2002 (número real)**

	1998		1999		2000		2001		2002	
	Mujeres	Hombres								
Básico	32 092	31 821	32 317	32 987	31 611	31 168	33 311	32 838	33 613	33 257
Secundario	14 875	8 909	14 251	8 367	13 210	7 719	12 697	7 256	12 835	7 456
Profesional	27 193	24 936	25 269	20 529	27 282	23 832	25 798	22 796	24 428	21 552
Corto superior	2 065	3 563	1 979	3 227	2 387	3 979	2 472	4 135	2 865	3 933
Medio superior	12 967	7 276	14 236	7 669	15 266	8 438	15 590	8 132	15 817	8 276
Largo superior	3 862	4 291	3 977	4 317	4 323	4 646	4 685	4 762	5 077	4 965
Investigación	292	594	346	572	388	641	351	537	427	647
Total	93 346	81 390	92 375	77 668	94 467	80 423	94 904	80 456	95 062	80 086

Mujeres y hombres por nivel máximo de educación completado, 1998-2002 (porcentaje)

	1998		1999		2000		2001		2002	
	Mujeres	Hombres								
Básico	34,4	39,1	35,0	42,5	33,5	38,8	35,1	40,8	35,4	41,5
Secundario	15,9	10,9	15,4	10,8	14,0	9,6	13,4	9,0	13,5	9,3
Profesional	29,1	30,6	27,4	26,4	28,9	29,6	27,2	28,3	25,7	26,9
Corto superior	2,2	4,4	2,1	4,2	2,5	4,9	2,6	5,1	3,0	4,9
Medio superior	13,9	8,9	15,4	9,9	16,2	10,5	16,4	10,1	16,6	10,3
Largo superior	4,1	5,3	4,3	5,6	4,6	5,8	4,9	5,9	5,3	6,2
Investigación	0,3	0,7	0,4	0,7	0,4	0,8	0,4	0,7	0,4	0,8
Total	100,0									

Fuente: Estadísticas Dinamarca.

Cuadro 4
Fuerza de trabajo femenina y masculina y tasa de participación, en porcentaje,
del período 1998-2002

	1998	1999	2000	2001	2002
Hombres					
Tasa de la fuerza de trabajo	81,6	81,7	81,4	81,4	81,2
Tasa de participación	77,4	78,3	78,2	78,3	78,2
Mujeres					
Tasa de la fuerza de trabajo	73,3	73,6	73,6	74,1	74,3
Tasa de participación	68,0	69,6	70,2	70,7	71,1

Fuente: Estadísticas Dinamarca.

La tasa de la fuerza de trabajo comprende a las personas que están en esa fuerza entre los 16 y los 66 años de edad, como porcentaje del total de la población de 16 a 66 años de edad.

La tasa de participación indica el número de personas que están en la fuerza de trabajo entre los 16 y los 66 años de edad, como porcentaje del total de la población de 16 a 66 años de edad.

Cuadro 5
Número de mujeres y hombres con empleos a tiempo completo, período
1998-2002

Edad	Género	1998	2000	2002
16-19	Hombres	29 570	25 470	22 952
	Mujeres	14 301	12 052	11 132
20-24	Hombres	106 854	96 152	84 587
	Mujeres	82 328	73 594	64 323
25-29	Hombres	139 808	135 619	130 295
	Mujeres	119 026	121 655	118 402
30-34	Hombres	167 984	162 883	152 869
	Mujeres	149 662	149 563	142 634
35-39	Hombres	147 833	156 227	166 076
	Mujeres	135 943	147 294	158 496
40-44	Hombres	142 239	142 528	144 915
	Mujeres	129 815	135 349	140 674
45-49	Hombres	138 953	137 033	138 944
	Mujeres	122 485	126 857	132 021
50-54	Hombres	141 792	144 557	137 852
	Mujeres	112 764	124 092	125 651

<i>Edad</i>	<i>Género</i>	<i>1998</i>	<i>2000</i>	<i>2002</i>
55-59	Hombres	91 152	106 298	125 214
	Mujeres	62 596	80 967	100 288
60-66	Hombres	35 073	38 179	45 788
	Mujeres	17 028	18 949	24 665
67+	Hombres	2 230	1 988	1 983
	Mujeres	986	796	874

Fuente: Estadísticas Dinamarca.

Cuadro 6
Número de mujeres y hombres con empleos a tiempo parcial, período 1998-2002

<i>Edad</i>	<i>Género</i>	<i>1998</i>	<i>2000</i>	<i>2002</i>
16-19	Hombres	49 816	48 201	47 514
	Mujeres	54 435	52 930	52 700
20-24	Hombres	32 463	34 865	34 061
	Mujeres	40 289	45 764	47 076
25-29	Hombres	14 416	17 477	19 061
	Mujeres	15 372	19 122	21 296
30-34	Hombres	5 832	6 072	6 319
	Mujeres	6 887	6 745	6 587
35-39	Hombres	3 408	3 903	4 424
	Mujeres	8 262	7 101	6 705
40-44	Hombres	2 854	3 078	3 274
	Mujeres	13 098	10 324	8 287
45-49	Hombres	2 542	2 794	2 908
	Mujeres	17 421	14 547	11 904
50-54	Hombres	2 573	2 763	2 820
	Mujeres	19 436	17 597	15 031
55-59	Hombres	2 073	2 470	2 787
	Mujeres	13 629	14 030	15 083
60-66	Hombres	5 054	5 390	5 043
	Mujeres	8 772	8 078	7 693
67+	Hombres	13 999	14 998	16 142
	Mujeres	6 661	6 924	7 467

Fuente: Estadísticas Dinamarca.

Cuadro 7
Empleo por posición laboral, período 1998-2002

	1998		1999		2000		2001		2002	
	Mujeres	Hombres								
Independiente	49 583	161 926	50 579	161450	51 263	160 726	51 248	159 114	51 800	157 561
Esposo que colabora en el trabajo	16 740	952	15 098	870	13 251	844	11 848	795	10 782	768
Personal directivo superior	14 109	56 762	14 978	57 792	15 478	58 142	14 780	47 913	15 307	48 277
Asalariado de nivel máximo	131 033	177 775	142 132	183 705	141 577	185 642	140 983	177 409	149 671	180 588
Asalariado de nivel medio	231 416	159 287	235 365	159 851	247 499	164 151	244 061	156 128	255 624	159 545
Asalariado de nivel básico	559 455	620 093	566 635	616 029	576 795	611 405	552 727	569 552	548 710	562 354
Otros asalariados	112 462	163 922	113 517	164 755	107 136	165 293	100 767	185 161	103 227	184 419

Fuente: Estadísticas Dinamarca.

Cuadro 8
El mercado laboral, desglosado por género y por sector, período 1998-2002

		1998	1999	2000	2001	2002
Estado	Hombres	106 189	106 397	104 442	98 406	99 635
	Mujeres	77 726	79 540	79 896	80 578	81 698
Condado	Hombres	47 215	47 385	47 474	46 908	47 163
	Mujeres	139 601	142 148	144 788	143 759	144 934
Municipalidad	Hombres	108 230	108 214	106 659	105 852	106 389
	Mujeres	354 375	360 853	359 250	362 640	367 778
Empresas públicas	Hombres	67 474	67 079	65 909	63 521	62 529
	Mujeres	31 793	32 230	31 700	32 086	32 684
Privados	Hombres	972 542	982 941	987 574	1 002 173	1 001 702
	Mujeres	562 773	581 424	594 070	602 859	606 750
Sector externo	Hombres	39	0	0	2	4
	Mujeres	28	0	0	1	2
Actividad no declarada	Hombres	24	63	0	0	0
	Mujeres	32	59	0	15	0

Fuente: Estadísticas Dinamarca.

Cuadro 9
Remuneración de la mujer en relación con la del hombre, dividida por sector y por educación, período 2000-2002 (porcentaje)

	<i>Privado</i>			<i>Municipalidad</i>			<i>Estado</i>		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Total	76	77	78	83	82	83	90	91	91
Básico	84	85	86	85	85	86	93	95	95
Secundario general	71	73	74	85	85	86	95	97	98
Profesional secundario	77	77	79	92	91	94	98	99	98
Profesional	80	81	82	85	85	86	92	92	91
Corto superior	82	83	83	90	90	91	86	86	87
Medio superior	71	73	74	88	88	88	89	89	88
Licenciado	69	71	73	88	89	90	89	90	88
Largo superior	79	80	82	86	86	87	90	90	90
Investigación	88	88	92	93	93	92	93	92	93
No registrado	70	73	75	85	85	85	82	86	86

Fuente: Estadísticas Dinamarca.

Cuadro 10
Desempleo de la mujer y el hombre
Desempleo de la mujer y el hombre 1998-2002

	<i>Mujeres número real</i>	<i>Hombres número real</i>	<i>Mujeres %</i>	<i>Hombres %</i>
1998	101 769	80 951	7,8	5,5
1999	85 416	72 774	6,5	4,9
2000	81 995	68 496	6,2	4,6
2001	78 615	66 462	5,9	4,5
2002	75 938	68 793	5,7	4,7
2003	87 303	83 305	6,6	5,6

Fuente: Estadísticas Dinamarca.

Cuadro 11
Número medio de mujeres y hombres en uso de licencia, período 1998-2002 (porcentaje)

	1998		1999		2000		2001		2002	
	Mujeres	Hombres								
Sabática	66,1	33,9	68,2	31,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cuidado de hijos	93,0	7,0	93,0	7,0	92,8	7,2	92,9	7,1	92,4	7,6
Educacional	75,7	24,3	76,3	23,7	75,3	24,7	77,1	22,9	67,8	32,2

Fuente: Estadísticas Dinamarca.

Cuadro 12
Pacientes ingresados en hospitales, por género, período 1998-2001

	1998		1999		2000		2001	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Trabajador autónomo	3 589	12 228	3 731	12 337	3 736	11 839	3 651	11 543
Esposo que colabora en el trabajo	1 468	97	1 330	87	1 151	86	1 081	96
Personal directivo superior	912	3 670	1 041	3 783	1 064	3 851	999	2 863
Empleado de nivel máximo	7 309	8 732	7 794	9 192	7 756	9 312	7 670	8 575
Empleado de nivel medio	13 973	8 805	14 092	8 862	15 217	9 415	14 863	8 380
Empleado de nivel básico	36 646	37 481	37 382	38 394	38 523	38 843	36 297	35 006
Otros empleados	11 180	13 888	11 790	14 760	11 422	14 992	14 178	20 677
Desempleados	6 643	5 363	5 238	4 085	3 821	3 436	3 904	3 532
Estudiantes	9 841	6 412	9 675	6 416	9 782	6 694	9 832	6 702
Personas de edad	129 588	101 169	130 430	102 603	129 755	102 212	130 378	102 534
Fuera de la fuerza de trabajo	41 779	44 392	42 114	45 778	42 551	46 045	42 612	46 938

Fuente: Estadísticas Dinamarca.

Cuadro 13

Víctimas y presentación de informes

52 Anmeldelser og ofre

Tabel 2.04A Ofre fordelt efter overtrædelsens art og alder 2002, i alt
 Víctimas por tipo de delito y por edad, 2000, total de casos penales

Overtrædelsens art	Ofre i alt	04 år	5-9 år	10-14 år	15-19 år	20-24 år	25-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-69 år	79-79 år	80-år
Straffelovsovertrædelser i alt	45 826	136	506	2 368	6 538	6 286	4 829	7 701	5 995	4 720	2 777	2 278	1 692
Sædelighedsforbrydelser	2 683	93	366	810	479	265	201	209	135	64	30	18	13
Blodskam mv.	106	27	32	34	11	1		1	–	–	–	–	–
Voldtægt mv.	490	2	10	86	133	83	53	67	37	10	4	1	4
Heteroseksuel sædeligh. forbr. børn under 12 år	178	36	113	28	1			–	–	–	–	–	–
Heteroseksuel sædeligh. forbr. i øvrigt	158	2	4	118	19	5	3	2	3	1	–	–	1
Homoseksuel sædeligh. forbr. børn under 12 år	21	4	13	4				–	–	–	–	–	–
Homoseksuel sædeligh. forbr. i øvrigt	31		2	24	3	1	1	–	–	–	–	–	–
Blufærdighedskrænkelser ved beføling	474	6	66	163	114	43	22	26	17	7	4	3	3
Blufærdighedskrænkelser ved blotteri	656	5	74	187	116	72	54	52	42	35	12	5	2
Blufærdighedskrænkelser ved beluring	141	–	1	13	19	25	30	28	14	5	3	3	–
Blufærdighedskrænkelser ved verbal uterlighed	166	2	17	65	23	15	18	10	6	1	4	3	2
Blufærdighedskrænkelser ved anden uterlighed	92	1	5	36	15	8	9	9	6	1	–	2	–
Blufærdighedskrænkelser i øvrigt	170	8	29	52	25	12	11	14	10	4	3	1	1
Voldsforbrydelser	15 751	40	102	693	2 831	2 605	2 088	3 363	2 374	1 215	330	70	40
Vold mod tjenestemand i funktion	958	–	–	–	2	28	93	264	324	220	23	1	3
Vold mod politi mv. ved opløb	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Manddrab	45	1	–	1	3	5	4	14	7	5	3	–	2
Barnedrab	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Forsøg på manddrab	165	1	–	–	16	31	28	45	31	10	–	3	–
Simpel vold	9 338	26	79	528	1 977	1 728	1 231	1 809	1 191	533	167	45	24
Alvorligere vold	1 177	4	5	25	197	226	179	284	175	60	14	7	1
Skadeforvoldelse	221	1	2	9	34	40	28	60	29	10	4	1	3
Særlig alvorlig vold	35	2	–	–	1	6	7	9	9	–	1	–	–
Særlig alvorlig vold m/død til følge	3	1	–	–	–	–	–	–	2	–	–	–	–
Hensættelse i hjælpeløs tilstand	4	–	–	–	–	–	–	1	–	1	–	1	1
Forvolde fare for liv eller førlighed	202	1	1	8	28	27	28	52	28	21	7	1	–
Undlade at hjælpe person i livsfare	5	–	–	–	–	–	–	2	1	2	–	–	–
Undlade at hjælpe person ved ulykke	2	–	–	–	1	–	–	–	–	–	1	–	–
Ulovlig tvang	154	1	1	15	38	19	16	24	20	13	6	–	1
Frihedsberøvelse	93	–	–	3	27	21	14	13	11	2	–	–	2
Kvalificeret frihedsberøvelse	15	–	–	2	2	3	1	4	1	2	–	–	–
Trussel på livet	2 662	2	13	78	318	355	375	663	461	297	90	8	2
Trusler og lignende mod vidner og deres nærmeste	672	–	1	24	187	116	84	119	84	39	14	3	1
Ejendomsforbrydelser	25 516	1	33	860	3 219	3 358	2 451	3 872	3 285	3 232	2 391	2 176	1 638
Tasketyverier	2 721	–	2	29	198	359	265	375	325	393	249	268	258

Overtrædelsens art	Ofre i alt	04 år	5-9 år	10-14 år	15-19 år	20-24 år	25-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-69 år	79-79 år	80-år
Tyverier fra lomme el. taske	20 580	1	23	561	2 470	2 688	1 995	3 150	2 681	2 564	1 951	1 633	863
Tricktyveri i beboelse	727				1	4	2	20	14	34	49	168	435
Tyveri i forb.m.prostitution	7	-	-	-		1	2		1	2	-	-	1
Tyveri i forb.m.vold	54			2	11	15	7	8	7	3	1	-	-
Afpresning	188			7	56	33	22	40	17	9	3	1	-
Åger	9	-	-	-	-	-	-	1	-	2	1	2	3
Røveri mod andre	2 102		8	259	471	244	144	254	224	200	122	101	75
Særligt farligt røveri mod andre	128			2	12	14	14	24	16	25	15	3	3
Andre forbrydelser	876	2	5	5	9	58	89	257	201	209	26	14	1
Overtrædelse af advarsler	845	2	5	3	9	55	86	252	193	201	24	14	1
Forfølgelse ved gentagne beskyldninger	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Ærekrænkelser	27			2		3	3	4	7	6	2	-	-
Bagvaskelser	2	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-
Fornærmelser	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-

Anm. Inkl. 1.141 offerindberetninger med uoplyst køn. Summen af tabellerne 2.04B og 2.04C er derlor mindre end summen i tabel 2.04A.

Alderen er beregnet på gerningstidspunktet.

Cuadro 13 a)

Tabel 2.04B Ofre fordelt efter overtrædelsens art og alder 2002, mænd
 Víctimas por tipo de delito y por edad, 2000, varones

Overtrædelsens art	Ofre i alt	04 år	5-9 år	10-14 år	15-19 år	20-24 år	25-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-69 år	79-79 år	80-år
Straffelovsovertrædelser i alt	19 345	40	162	1 068	3 625	3 287	2 330	3 365	2 444	1 655	713	398	258
Sædelighedsforbrydelser	247	18	71	109	18	5	7	9	7	1	1	1	–
Blodskam mv.	14	1	7	5	1	–	–	–	–	–	–	–	–
Voldtægt mv.	5	1	–	1	3	–	–	–	–	–	–	–	–
Heteroseksuel sædeligh. forbr. børn under 12 år	19	8	11	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Heteroseksuel sædeligh. forbr. i øvrigt	20	–	1	15	1	1	–	1	1	–	–	–	–
Homoseksuel sædeligh. forbr. børn under 12 år	19	4	11	4	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Homoseksuel sædeligh. forbr. i øvrigt	30	–	2	23	3	1	1	–	–	–	–	–	–
Blufærdighedskrænkelser ved beføling	42	1	11	23	3	1	1	2	–	–	–	–	–
Blufærdighedskrænkelser ved blotteri	39	2	18	10	3	–	1	3	2	–	–	–	–
Blufærdighedskrænkelser ved beluring	13	–	–	1	2	2	3	1	3	–	1	–	–
Blufærdighedskrænkelser ved verbal uterlighed	21	–	1	18	1	–	–	1	–	–	–	–	–
Blufærdighedskrænkelser ved anden uterlighed	10	–	3	4	–	–	1	–	1	–	–	1	–
Blufærdighedskrænkelser i øvrigt	15	1	6	5	1	–	–	1	–	1	–	–	–
Voldsforbrydelser	10 408	19	65	496	2 146	1 828	1 384	1 978	1 392	804	228	47	21
Vold mod tjenestemand i funktion	575	–	–	–	1	20	44	153	197	143	17	–	–
Vold mod politi mv. ved opløb	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Manddrab	30	–	–	–	3	4	3	9	4	5	2	–	–
Barnedrab	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Forsøg på manddrab	121	1	–	1	12	28	22	28	22	4	0	3	–
Simpel vold	6 410	12	51	393	1 561	1 258	846	1 064	707	360	115	28	15
Alvorligere vold	907	2	3	16	159	192	138	214	120	45	12	6	–
Skadeforvoldelse	169	1	2	8	32	34	18	44	18	8	2	1	1
Særlig alvorlig vold	30	2	–	–	1	4	7	9	6	–	1	–	–
Særlig alvorlig vold m/død til følge	1	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–
Hensættelse i hjælpeløs tilstand	3	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1	1
Forvolde fare for liv eller førlighed	146	–	1	6	22	20	19	41	21	13	2	1	–
Undlade at hjælpe person i livsfare	1	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–
Undlade at hjælpe person ved ulykke	1	–	–	–	1	–	–	–	–	–	–	–	–
Ulovlig tvang	91	1	1	11	30	13	7	8	9	7	3	–	1
Frihedsberøvelse	42	–	–	–	17	8	7	3	5	1	–	–	1
Kvalificeret frihedsberøvelse	10	–	–	–	2	3	1	1	1	2	–	–	–
Trussel på livet	1 424	–	7	44	177	165	212	332	235	186	61	4	1
Trusler og lignende mod vidner og deres nærmeste	447	–	–	17	128	79	60	71	46	29	13	3	1
Ejendomsforbrydelser	8 459	1	23	460	1 458	1 449	926	1 319	1 001	771	469	345	237
Tasketyverier	308	–	1	7	28	65	41	63	33	27	25	11	7
Tyverier fra lomme el. taske	6 082	1	14	201	955	1 155	736	992	790	575	327	222	114
Tricktyveri i beboelse	204	–	–	–	–	–	1	16	3	18	26	54	86
Tyveri i forb.m.prostitution	7	–	–	–	–	1	2	–	1	2	–	–	1

<i>Overtrædelsens art</i>	<i>Ofre i alt</i>	<i>04 år</i>	<i>5-9 år</i>	<i>10-14 år</i>	<i>15-19 år</i>	<i>20-24 år</i>	<i>25-29 år</i>	<i>30-39 år</i>	<i>40-49 år</i>	<i>50-59 år</i>	<i>60-69 år</i>	<i>79-79 år</i>	<i>80-år</i>
Tyveri i forb.m.vold	43			1	8	13	6	6	7	1	1		–
Afpresning	166			6	53	28	21	35	14	7	2		–
Åger	3			–			–			2	–	1	–
Røveri mod andre	1 564		8	243	405	179	113	190	145	125	75	54	27
Særligt farligt røveri mod andre	82			2	9	8	6	17	8	14	13	3	2
Andre forbrydelser	231	2	3	3	3	5	13	59	44	79	15	5	
Overtrædelse af advarsler	211	2	3	2	3	3	11	56	39	74	13	5	–
Forfølgelse ved gentagne beskyldninger				–			–				–		–
Ærekrænkelser	19			1		2	2	3	4	5	2		–
Bagvaskelser	1			–			–		1		–		–
Fornærmelser				–			–				–		–

Anm. Alderen er beregnet på gerningstidspunktet.

Cuadro 13 b)

Tabel 2.04C Ofre fordelt efter overtrædelsens art og alder 2002, kvinder
 Víctimas por tipo de delito y por edad, 2000, mujeres

Overtrædelsens art	Ofre i alt	04 år	5-9 år	10-14 år	15-19 år	20-24 år	25-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-69 år	79-79 år	80-år
Straffelovsovertrædelser i alt	25 590	95	337	1 296	2 854	2 920	2 397	4 179	3 389	2 922	1 956	1 843	1 402
Sædelighedsforbrydelser	2 415	74	289	700	457	257	192	198	127	63	29	17	12
Blodskam mv.	92	26	25	29	10	1	–	1	–	–	–	–	–
Voldtægt mv.	478	1	9	85	128	82	53	65	37	10	4	1	3
Heteroseksuel sædeligh. forbr. børn under 12 år	158	27	102	28	1	–	–	–	–	–	–	–	–
Heteroseksuel sædeligh. forbr. i øvrigt	137	2	3	103	18	4	2	1	2	1	–	–	1
Homoseksuel sædeligh. forbr. børn under 12 år	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Homoseksuel sædeligh. forbr. i øvrigt	1	–	–	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Blufærdighedskrænkelser ved beføling	426	5	52	139	109	42	21	24	17	7	4	3	3
Blufærdighedskrænkelser ved blotteri	616	3	56	177	113	72	53	49	39	35	12	5	2
Blufærdighedskrænkelser ved beluring	126	–	1	12	17	22	26	27	11	5	2	3	–
Blufærdighedskrænkelser ved verbal uterlighed	145	2	16	47	22	15	18	9	6	1	4	3	2
Blufærdighedskrænkelser ved anden uterlighed	81	1	2	32	15	7	8	9	5	1	–	1	–
Blufærdighedskrænkelser i øvrigt	155	7	23	47	24	12	11	13	10	3	3	1	1
Voldsforbrydelser	5 232	21	36	196	669	762	685	1 361	965	402	99	23	13
Vold mod tjenestemand i funktion	379	–	–	–	1	8	49	110	127	77	5	1	1
Vold mod politi mv. ved opløb	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Manddrab	13	1	–	–	–	1	1	5	2	1	1	–	1
Barnedrab	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Forsøg på manddrab	44	–	–	–	4	3	6	16	10	4	–	–	1
Simpel vold	2 863	14	27	134	408	461	373	733	470	169	51	17	6
Alvorligere vold	261	2	2	9	34	34	40	66	55	15	2	1	1
Skadeforvoldelse	48	–	–	1	2	6	9	14	11	2	2	–	1
Særlig alvorlig vold	5	–	–	–	–	2	–	–	3	–	–	–	–
Særlig alvorlig vold m/død til følge	2	1	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–
Hensættelse i hjælpeløs tilstand	1	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–
Forvolde fare for liv eller førlighed	54	1	–	2	5	7	8	11	7	8	5	–	–
Undlade at hjælpe person i livsfare	1	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–	–
Undlade at hjælpe person ved ulykke	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–
Ulovlig tvang	62	–	–	4	8	6	9	15	11	6	3	–	–
Frihedsberøvelse	47	–	–	3	9	11	6	10	6	1	–	–	1
Kvalificeret frihedsberøvelse	5	–	–	2	–	–	–	3	–	–	–	–	–
Trussel på livet	1 223	2	6	34	139	187	161	329	224	108	28	4	1
Trusler og lignende mod vidner og deres nærmeste	223	–	1	7	59	36	23	48	38	10	1	–	–
Ejendomsforbrydelser	17 298	–	10	398	1 722	1 848	1 444	2 422	2 140	2 327	1 817	1 794	1 376
Tasketyverier	2 384	–	1	22	168	289	220	311	281	365	222	255	250
Tyverier fra lomme el. taske	13 807	–	9	358	1 485	1 484	1 190	2 034	1 764	1 861	1 521	1 376	725
Tricktyveri i beboelse	523	–	–	–	1	4	1	4	11	16	23	114	349
Tyveri i forb.m.prostitution	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

Overtrædelsens art	Ofre i alt	04 år	5-9 år	10-14 år	15-19 år	20-24 år	25-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-69 år	79-79 år	80-år
Tyveri i forb.m.vold	10	–	–	1	3	2	1	2	–	1	–	–	–
Afpresning	22	–	–	1	3	5	1	5	3	2	1	1	–
Åger	6	–	–	–	–	–	–	1	–	–	1	1	3
Røveri mod andre	505	–	–	16	59	58	26	58	75	71	47	47	48
Særligt farligt røveri mod andre	41	–	–	–	3	6	5	7	6	11	2	–	1
Andre forbrydelser	645	–	2	2	6	53	76	198	157	130	11	9	1
Overtrædelse af advarsler	634	–	2	1	6	52	75	196	154	127	11	9	1
Forfølgelse ved gentagne beskyldninger	1	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–
Ærekrænkelser	8	–	–	1	–	1	1	1	3	1	–	–	–
Bagvaskelser	1	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–
Fornærmelser	1	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–	–

Anm. Alderen er beregnet på gerningstidspunktet.

Bilag 3. *Engelsk oversættelse*

Cuadro.2.04A-2.04C	<i>Encabezamiento:</i>	Por grupos de edades
Alder		Víctimas, total
Ofre i alt		
<i>Primera columna:</i>		
Straffelovsovertrædelser i alt		Código penal, total
Sædelighedsforbrydelser		Delitos sexuales
Blodskam mv.		Incesto, etc.
Voldtægt mv.		Violación, etc.
Heteroseksuel sædeligh. forbr. børn under 12 år		Delitos heterosexuales con niños menores de 12 años de edad
Heteroseksuel sædeligh. forbr. i øvrigt		Otros delitos heterosexuales
Homoseksuel sædeligh. forbr. børn under 12 år		Delitos homosexuales con niños menores de 12 años de edad
Homoseksuel sædeligh. forbr. i øvrigt		Otros delitos homosexuales
Blufærdighedskrænkelser ved beføling		Delitos contra la decencia, mediante manoseo
Blufærdighedskrænkelser ved blotteri		Delitos contra la decencia, despojando de la ropa
Blufærdighedskrænkelser ved beluring		Delitos contra la decencia, observando secretamente
Blufærdighedskrænkelser ved verbal uterlighed		Delitos contra la decencia, con actos deshonestos
Blufærdighedskrænkelser ved anden uterlighed		Delitos contra la decencia, con diferentes actos deshonestos
Blufærdighedskrænkelser i øvrigt		Otros delitos contra la decencia
Voldsforbrydelser		Delitos con violencia
Vold mod tjenestemand i funktion		Violencia contra funcionarios públicos mientras están cumpliendo sus deberes
Vold mod politi mv. ved opløb		Violencia contra la policía en medio de multitudes
Manddrab		Homicidio
Barnedrab		Homicidio contra un niño
Forsøg på manddrab		Intento de homicidio
Simpel vold		Agresión común
Alvorligere vold		Agresión grave
Skadeforvoldelse		Agresión grave contra la persona

Særlig alvorlig vold	Agresión especialmente grave
Særlig alvorlig vold m/død til følge	Agresión especialmente grave seguida de muerte
Hensættelse i hjælpeløs tilstand	Colocar a una persona en situación de indefensión
Forvolde fare for liv eller førlighed	Delitos contra la vida y la salud
Undlade at hjælpe person i livsfare	Abstenerse de ayudar a una persona que se encuentra en peligro mortal
Undlade at hjælpe person ved ulykke	Abstenerse de ayudar a una persona en un accidente
Ulovlig tvang	Compulsión ilegal
Frihedsberøvelse	Pérdida de libertad
Kvalificeret frihedsberøvelse	Pérdida grave de libertad
Trussel på livet	Amenazas a la vida
Trusler og lignende mod vidner og deres nærmeste	Amenazas contra testigos y sus parientes
Ejendomsforbrydelser	Delitos contra la propiedad
Tasketyverier	Robo de bolso
Tyverier fra lomme el. taske	Robo de los bolsillos o de bolsos
Trickyveri i beboelse	Robo mediante engaños en residencias
Tyveri i forb.m.prostitution	Robo vinculado a la prostitución
Tyveri i forb.m.vold	Robo vinculado con la violencia
Afpresning	Chantaje
Åger	Usura
Røveri mod andre	Atraco
Særligt farligt røveri mod andre	Atraco gravemente peligroso
Andre forbrydelser	Otros delitos
Overtrædelse af advarsler	Violación de caución
Forfølgelse ved gentagne beskyldninger	Perseguir en acusación reiterada
Ærekrænkelser	Calumnia/libelo
Bagvaskelser	Difamación
Fornærmelser	Insulto
Cuadro 3.01A-3.01B <i>Encabezamiento:</i>	
I alt	Total
Køn mv.	Sexo, etc.
Mænd	Hombres
Kvinder	Mujeres
Virksomheder	Empresas
Uoplyst	No declarado
Bopælskommune	Municipalidad de residencia
Københavns og Frederiksberg kommuner	Municipalidades de Copenhague y Frederiksberg
Hovedstadsområdet i øvrigt	Resto del área metropolitana de Copenhague
Odense, Esbjerg, Randers, Ålborg, Århus Kommuner	Municipalidades de Odense, Esbjerg, Randers, Ålborg, Århus
Kommuner med byer over 10 000 indbyggere	Municipalidades que comprenden zonas urbanas con 10.000 habitantes y más
Øvrige kommune	Otras municipalidades
<i>Primera columna:</i>	
I alt	Total

Dom til frihedsstraf	Prisión
Ubetinget frihedsstraf	Prisión no en suspenso
Ubetinget dom alene	Prisión no en suspenso solamente
Ubetinget og samfundstjeneste	Sentencia no en suspenso y servicio comunitario
Devils betinget dom	Sentencia parcialmente en suspenso
Delvis betinget og samfundstjeneste	Parcialmente en suspenso y servicio comunitario
Ubetinget dom og bøde	Sentencia no en suspenso y multa
Udstået ved varetægt	Sentencia con libertad bajo fianza
Forvaring	Detención
Betinget frihedsstraf	Prisión en suspenso
Betinget dom alene	Sentencia en suspenso solamente
Betinget dom og samfundstjeneste	Sentencia en suspenso y servicio comunitario
Betinget dom og bøde	Sentencia en suspenso y multa
Betinget dom, bøde og samfundstjeneste	Sentencia en suspenso, multa y servicio comunitario
Bødeafgørelse	Dictamen imponiendo una multa
Bødedom	Multa
Bødevedtagelse	Acuerdo para recibir una multa sumariamente
Bødeforlæg	Multas por infracciones
Indenretlig bøde og frakendelse	Multa impuesta en el tribunal y retiro de permiso
Udenretlig bøde og frakendelse	Multa impuesta fuera del tribunal y retiro de permiso
Tiltalefrafald	Retiro de cargos
Vilkår vedr. unge/Lov om aktiv socialpolitik mv.	Condiciones relativas a las personas jóvenes/Ley de Asistencia Social
Ungdomskontrakt	Contratos de jóvenes
Tiltalefrafaldi i øvrigt	Otros retiros de cargos

Comentarios formulados por ONG danesas

Kvinderådet
 Niels Hemmingsensgade 10, 2.
 Postboks 1069, 1008 København K
 Tlf: +45 33 12 80 87, fax: +45 33 12 67 40
 E-mail: kvr@kvinderaad.dk - hjemmeside: www.kvinderaadet.dk

Copenhague, junio de 2004

Comentarios formulados por el Consejo de la Mujer de Dinamarca (Kvinderådet) con respecto al sexto informe periódico sobre la CEDAW

El Consejo de la Mujer de Dinamarca (en adelante “CMD”), que representa a más de 50 organizaciones que trabajan en diferentes esferas de la igualdad entre los géneros, acoge con beneplácito la oportunidad de formular comentarios sobre el sexto informe periódico del Gobierno danés (en adelante “el informe”) con respecto a la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Lamentablemente, nuestro conocimiento de la situación relativa a la igualdad entre los géneros en Groenlandia y las Islas Faroe no nos permite hacer comentarios sobre esas partes del informe.

Nuestros comentarios seguirán la organización del informe, considerando así los artículos uno por uno. A continuación se pondrán de relieve algunas reflexiones generales sobre la igualdad entre los géneros en Dinamarca.

Comentarios generales

El Consejo de la Mujer de Dinamarca desea encomiar a la Ministra de Igualdad entre los Géneros por haber dado carácter de órgano permanente, a partir de 2003, a la Junta para la Igualdad entre los Géneros (que se ocupa de las reclamaciones relativas al trato discriminatorio a mujeres y hombres). Igualmente, la campaña de la Ministra sobre la violencia contra la mujer y el Plan de Acción asociado, así como el Plan de Acción para combatir la trata de mujeres, señalan a la atención estas esferas y sugieren la adopción de medidas.

Algunas de las reacciones contra la igualdad entre los géneros ocurridas en el último par de años ha sido la derogación de la ley sobre estadísticas de salarios desglosadas por género, la reducción a la mitad de la licencia por nacimiento de hijos reservada específicamente al padre, y la integración generalmente deficiente y la marginación de las mujeres de minorías étnicas. Lamentablemente, partes del plan de acción para combatir la trata de mujeres demuestran ser inadecuadas para atender plenamente las necesidades de las mujeres objeto de trata en Dinamarca y su repatriación. La labor gubernamental por la igualdad entre los géneros carece de suficientes fondos y dotación de personal. El CMD desea que se asignen más fondos a la labor gubernamental sobre igualdad entre los géneros. En otro nivel, también parece faltar voluntad para utilizar medidas especiales transitorias como están contempladas en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Desde el punto de vista del CMD, el Gobierno está dedicando muchos

esfuerzos a organizar debates y seminarios, preparar panfletos y desarrollar juegos de instrumentos. De acuerdo con el CMD, una de las principales tareas de la administración debería ser asegurar que todas las circulares, proyectos, etc., del Gobierno hayan aprobado un análisis de género y hayan sido incorporados en las actividades considerando la perspectiva de género.

Comentarios por artículo

• Artículo 2. Constitución y legislación

Como se afirma en los comentarios del CMD sobre el quinto informe periódico, la Constitución danesa no garantiza la igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre. En relación con un debate actual sobre una revisión de la Constitución, el CMD ha sugerido que la igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre sea incorporada en la Constitución, indicando así que esa esfera constituye uno de los principios fundamentales de la sociedad danesa.

El CMD lamenta profundamente el hecho de que ni el Comité de Incorporación ni el Gobierno recomiendan la incorporación de la Convención en la legislación danesa. Sobre la incorporación, el informe declara que “la incorporación no cambiará nada con respecto al actual estado del derecho en Dinamarca”. Como se mencionó, el CMD lamenta la decisión, especialmente cuando se toman en cuenta las declaraciones del Ministerio de Justicia sobre las consecuencias de incorporar la Convención Europea de Derechos Humanos en el derecho danés. El Ministerio de Justicia expresó que esta incorporación había “tenido un efecto enorme” y que la experiencia demostraba que, tras la incorporación, la Convención fue citada y utilizada “en gran medida”. El CMD considera que este bien puede ser el caso de la CEDAW, si fuera incorporada. Otro aspecto de la incorporación, que lamentablemente el informe omite, es el fuerte compromiso con respecto a los derechos de la mujer y la igualdad entre los géneros que la incorporación de la Convención transmitiría a la sociedad en general y a las mujeres en particular. Lamentablemente, el informe no trata estos aspectos y ni siquiera los menciona.

• Artículo 3. Política nacional

Con respecto a la incorporación de la perspectiva de género, se tratará en la parte relativa al artículo 5.

• Artículo 4. Órganos para la igualdad y medidas transitorias

El CMD quisiera que la Ministra de Igualdad entre los Géneros diera más prioridad a las cuestiones que comprenden la esfera de la igualdad entre los géneros.

“La Junta para la Igualdad entre los Géneros”. Desde 2003, la Junta para la Igualdad entre los Géneros adquirió carácter de órgano permanente, medida que el CMD apoyó firmemente. No obstante, una tarea importante para el futuro es hacer más visible, para el público en general, la existencia y la labor de la Junta.

“Centro Danés para la Igualdad entre los Géneros”. Este Centro, que se estableció como consecuencia de la clausura, en 2002, del Centro de Información sobre la Igualdad entre los Géneros, decidida por la Ministra de Igualdad entre los Géneros, es ahora una fundación privada totalmente dependiente de la financiación privada y pública para la realización de proyectos y actividades específicos. De este modo,

la labor sobre la igualdad entre los géneros en Dinamarca ha perdido un órgano independiente para promover e ilustrar el debate sobre este tema.

“Organizaciones no gubernamentales”. La subvención anual del CMD, de 1,1 millones de coronas danesas, no ha sido ajustada desde que se recibió la primera, en 1999. Por consiguiente, el valor real de la subvención ha caído en proporción a la inflación producida en el siguiente quinquenio. Además, la presencia del CMD en la Asamblea General de las Naciones Unidas está amenazada, pues a partir de 2005 el Ministerio de Relaciones Exteriores va a retirar todo su apoyo financiero a todas las organizaciones que participan de la delegación oficial en ese órgano. Si esta decisión no se modifica, la participación del CMD en las labores internacionales sufrirá un grave revés y la delegación oficial danesa a la Asamblea General de las Naciones Unidas carecerá de competencia en cuestiones de género. Por consiguiente, la afirmación “las ONG participan en las delegaciones oficiales danesas en conferencias y reuniones de las Naciones Unidas” (que se hace bajo el título “Organizaciones no gubernamentales”) debe leerse teniendo en cuenta lo anterior y, evidentemente, no está en armonía con las intenciones futuras del Ministerio de Relaciones Exteriores, ya que esa decisión favorece a las organizaciones poderosas que son autosuficientes.

• Artículo 5. Prioridades

“Incorporación de la perspectiva de género”. Desde el punto de vista del CMD hay que trabajar mucho en relación con la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos parlamentarios. Un ejemplo podría ser el de las licencias de maternidad y por nacimiento de hijos, que no parece haber sido examinados en relación con el género. Cabe encomiar el proyecto interministerial de incorporación de la perspectiva de género en las actividades y la creación de los grupos interministeriales de trabajo sobre la materia, pero lamentablemente el proceso es muy lento. En el informe se menciona que el grupo de trabajo sobre la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos concluirá a fines de 2005 y que “varios ministerios ... se encuentran en el proceso de aumentar la capacidad para realizar evaluaciones sobre igualdad entre los géneros en la nueva legislación” (último párrafo “incorporación de la perspectiva de género”). Estos plazos, junto con el hecho que la incorporación de la perspectiva de género es una de las medidas fundamentales contenidas en la Plataforma de Acción de Beijing —redactada hace casi un decenio— demuestra la falta de progreso en esta esfera. Estar “en el proceso de aumentar la capacidad” no es suficiente.

“Cooperación internacional”. La nueva Estrategia para la Promoción de la Igualdad entre los Géneros en la Cooperación danesa para el Desarrollo todavía no se ha puesto en marcha. Sin embargo, como ya hemos formulado observaciones con respecto al proyecto de informe, nuestros principales comentarios deben ser breves. El CMD apoya plenamente el enfoque de la estrategia, basado en derechos, y las esferas seleccionadas para la intervención. Para que la estrategia tenga éxito, es de gran importancia que los embajadores en los países donde se interviene, así como el Ministerio de Relaciones Exteriores, estén listos para invertir el prestigio, los conocimientos y los recursos en la etapa de implementación. Entre las tareas principales a cumplir en el futuro están el desarrollo de planes de acción, el desarrollo de directrices y la suficiente experiencia en materia de género a nivel local y dentro del Ministerio de Relaciones Exteriores. Igualmente importante es que se realicen estudios de base en las esferas de intervención, que se desarrollen indicadores y se los

integre en planes de supervisión y evaluación a fin de medir sus efectos y que se reexamine la Estrategia y se la corrija si fuera necesario.

“Integración dirigida vista desde una perspectiva de género”. Con respecto al “género y el mercado de trabajo”, el CMD propone que la administración central y el sector público sean más dinámicos en la lucha por incorporar más mujeres de minorías étnicas al mercado de trabajo. El porcentaje de minorías étnicas que trabaja en la administración central es bajo.

“El hombre y la igualdad entre los géneros”. No se puede menos que acoger con beneplácito la inclusión del hombre en la labor sobre igualdad entre los géneros. Sin embargo, el deseo del Ministro de darle una mejor oportunidad de participar en la vida familia parece estar reñido con el hecho de que la parte de la licencia de maternidad/por nacimiento de hijos reservada exclusivamente al hombre fue reducida a la mitad (de 2 x 2 semanas a 1 x 2 semanas), al mismo tiempo que se extendió el período de licencia de maternidad/paternidad. Los datos más recientes indican que las mujeres prolongan sus licencias en aproximadamente un mes y los hombres las extienden en aproximadamente un día.

“Personas de edad”. Con respecto a las jubilaciones, cabe señalar que, en el caso de algunos planes más antiguos, las mensualidades pagadas a las mujeres son más bajas que las pagadas a los hombres como consecuencia de la mayor esperanza de vida de las mujeres.

• **Artículo 6. Cuestiones especiales**

“La prostitución”. Como resulta evidente del modesto número de líneas (9) dedicadas a este tema en el informe, la Ministra de Igualdad entre los Géneros presta muy poca atención a esta cuestión. Desde la perspectiva gubernamental, el tema se trata casi únicamente en relación con la trata de mujeres y, por consiguiente, de prostitutas de nacionalidad extranjera. El CMD desearía que el Gobierno prestara mucha más atención a la cuestión en sí misma.

También se debe mencionar la existencia de una circular sobre la cuestión del empleo de prostitutas por personas discapacitadas. La circular no establece ninguna restricción sobre el “tipo” de prostitutas a las que se podrían solicitar servicios, es decir que podrían ser víctimas de la trata, mentalmente discapacitadas o sumamente discriminadas. Además, la circular asigna al Estado la función de proxeneta, ya que el personal que trabaja con discapacitados tiene derecho a buscar y hacer arreglos con prostitutas y luego ayudar con la logística. Evidentemente, el CMD reconoce las necesidades sexuales de las personas discapacitadas, pero de ninguna forma puede apoyar la circular.

La investigación más reciente del estudio más sustancial sobre la materia realizado en Dinamarca —basado en entrevistas con prostitutas— indica que la mayoría de éstas provienen de segmentos bajos de la sociedad, que poseen poca educación. Las deudas y los problemas económicos son algunas de las principales razones que dan las mujeres para entrar en la prostitución. El CMD propone que estas mujeres reciban el apoyo apropiado y no sean utilizadas por el Estado para satisfacer las necesidades de otras personas, sean o no discapacitadas.

“El código de conducta en el Ministerio de Defensa”. El tema se trata en la parte relativa al artículo 7, “Las fuerzas armadas”.

“Tráfico”. El Plan de Acción sobre la Trata de Mujeres comprende una serie de medidas a las que el CMD se opone.

En primer lugar, las víctimas de trata sólo pueden permanecer 15 días en Dinamarca antes de ser enviadas a sus países. Es necesario prolongar este plazo para atender mejor a las necesidades de las mujeres objeto de la trata. Un indicio de la insuficiencia del plazo es el bajo número de mujeres objeto de la trata que están en los centros. Además, alrededor de dos tercios de las prostitutas extranjeras buscadas por la policía son sacadas del país sin que se les ofrezca la estadía de 15 días. Por otra parte, el CMD nunca ha visto documentación que indique que el plazo de 15 días seleccionado es el óptimo.

En segundo término, el CMD considera positivo que el plan destaque la importancia de crear vínculos con el país de origen de la mujer antes de enviarlas de regreso. En el plan se dice que las ONG del país de origen deben desempeñar un papel importante en la recepción y apoyo de las víctimas de la trata, para asegurar que tengan una alternativa a la prostitución y no terminen siendo nuevamente objeto de trata (el Plan, pág. 17). Sin embargo, examinando la asignación de recursos que se hace en el Plan, resulta evidente que no se destinan fondos para reforzar la labor, la capacidad o la dotación de personal de las organizaciones receptoras de los países de origen. Por lo tanto, lamentablemente lo que dice el Plan sobre esta cuestión resulta simbólico.

Por último, el CMD desea que se preste más atención a la prevención de la trata, entre otras medidas destinadas a minimizar la demanda de prostitutas.

• **Artículo 7. Derechos políticos y participación en la política**

“Política local”. Las estadísticas sobre mujeres elegidas para puestos en municipalidades locales y de alcaldes son deprimentes. Todavía más lo es la falta de progreso. La representación de la mujer en el Parlamento es bastante alta, del 38%. Lamentablemente, esto no se refleja en la designación de mujeres ministras que hace el Primer Ministro. Como se observa en el informe, de los 18 ministros designados por el Primer Ministro sólo cinco eran (y siguen siendo) mujeres, lo que corresponde a un modesto 28%. De este modo, el Primer Ministro lamentablemente dejó pasar la oportunidad de promover la igualdad entre los géneros y, al mismo tiempo, de llevar esa igualdad a la primera línea de la política.

“Juntas, comisiones y comités”. Como sugieren las cifras, hay que tener la certeza de que se realice una estrecha supervisión de la representación por género en Consejos, Juntas y Comités públicos, de manera tal que se pueda poner fin a la lamentable práctica de años anteriores.

“Las Fuerzas Armadas”. Las iniciativas de las fuerzas armadas surgidas como consecuencia del estudio sobre el alcance y la naturaleza del comportamiento insultante relacionado con el género parecen razonables y el CMD quisiera encomiar la franqueza de esas fuerzas acerca del estudio y la rápida presentación de diferentes iniciativas para impedir esa conducta y ayudar a las mujeres. Durante varios años el CMD ha realizado gestiones sobre la necesidad de establecer normas éticas estrictas para el personal que representa oficialmente a Dinamarca en el exterior (esto es, no sólo representantes de las Fuerzas Armadas danesas) y sobre su relación con mujeres en el extranjero. Tras la publicación del estudio, el CMD sostuvo que dicho conjunto de normas éticas era todavía más necesario porque se podía temer que la

misma conducta, documentada dentro de las Fuerzas Armadas, bien podía reflejarse en una actitud todavía más severa con mujeres que no fueran colegas.

• **Artículo 9. Ciudadanía**

Como se afirma en los comentarios del CMD sobre el quinto informe periódico, las mujeres que huyen de sus países nativos debido a la violencia o la persecución basadas en el género, deben tener asegurado el derecho al asilo en Dinamarca. La práctica danesa en los casos de asilo no aseguran un examen suficiente de los motivos para huir relacionados con el género y se deben establecer directrices específicas de género relativas al tratamiento de casos de asilo.

• **Artículo 10. Acceso a la educación**

Es necesario incorporar la perspectiva de género en la educación de guías/supervisores de todos los niveles del sistema educacional.

El CMD encomia la documentación detallada sobre el género en relación con las universidades. Lamentablemente, después de leerlo se destacan dos cifras: las mujeres constituyen un mero 10% a nivel del profesorado, y el 52% de los comités de nombramiento de profesores, profesores asociados y profesores adjuntos (1998-2000) consistían exclusivamente de miembros varones. El CMD quiere señalar tres posibles esferas de intervención. En primer lugar, una repetición del programa FREJA (mencionado en la pág. 43), por el que se asignen fondos para proyectos de investigación dirigidos por investigadoras destacadas. Se debe dar importancia a la inclusión del proyecto en la organización universitaria al finalizar el programa. En segundo término, en el contrato de cada universidad se deben fijar objetivos y plazos relativos a la ocupación por mujeres de un porcentaje determinado de cargos de profesor. En tercer lugar, es necesario crear más cargos de profesor en esferas en que predomina la mujer.

• **Artículo 11. La situación en el mercado de trabajo**

“Igualdad de remuneración”. Al comienzo del capítulo se dice que “El esfuerzo del Gobierno en relación con la igualdad de remuneración es muy complejo ...”. El CMD no puede aceptarlo. Parte de esta estrategia “compleja” es que la labor en favor de la igualdad de remuneración sufrió un grave retroceso —desde el punto de vista del CMD— cuando el Parlamento derogó el proyecto recientemente aprobado del Gobierno anterior relativo a las estadísticas de salarios desglosadas por género. El CMD no ve ninguna mención de esto en el informe. El CMD considera que las estadísticas de salarios desglosadas por género son una de las principales medidas en la lucha por la igualdad de remuneración, e insta al Gobierno a revocar su decisión. En 2001 una esfera prioritaria de la Ministra de Igualdad entre los Géneros fue luchar contra las desigualdades en los salarios. Como se menciona en el informe y resulta lamentablemente manifiesto en el último estudio, la brecha de salarios todavía es amplia (12-18%) y en general no se está reduciendo. Es necesario hacer mucho más en esta esfera.

El informe, nuevamente, continúa diciendo “el Gobierno trabaja activamente para que en las conferencias, los seminarios y los informes se disponga de los conocimientos más recientes sobre igualdad en el mercado de trabajo”. El efecto positivo de las estadísticas de salarios desglosadas por género ha sido parte de “los conocimientos más recientes” durante bastante tiempo. Otra vez, el CMD desea que el Gobierno haga lo que

dice y así implemente el conocimiento distribuido en “las conferencias, los seminarios y los informes” propios.

Los condados y municipalidades, como empleadores públicos en sectores en que existe gran predominio de mujeres, teniendo en cuenta el mercado de trabajo sumamente segregado por género, podrían hacer mucho por elevar la remuneración de la mujer. Por lo tanto, el CMD recomienda que el Gobierno, los empleadores, los empleados y los sindicatos adopten medidas de conformidad con la Plataforma de Acción de Beijing, en la que se pide: “Revisar, analizar y, según proceda, reformular las escalas de sueldos y salarios en las profesiones en que predominan las mujeres, como la enseñanza, la enfermería y la atención de los niños, con miras a mejorar su categoría y aumentar la remuneración conexas”.

“Licencia de maternidad y licencia por nacimiento de hijos”. Este tema se trata en otros artículos, así como también en el presente capítulo, en la parte relativa a “Jubilaciones”.

“Derechos de jubilación de la mujer en Dinamarca”. La mujer enfrenta dificultades para llegar al mismo nivel de prestaciones de jubilación que el hombre (en el informe se declara que el promedio de las jubilaciones de la mujer es aproximadamente entre un 5% y un 15% inferior al del hombre de similar nivel educacional). En este caso actúan factores diferentes y muy conocidos. Entre otros, son: la falta de igualdad de remuneración se refleja en el ahorro para la jubilación; las mujeres quedan desempleadas con más frecuencia que los hombres, y como desempleadas no aportan fondos al plan de jubilaciones del mercado de trabajo; las mujeres toman la mayoría de la licencia de maternidad/por nacimiento de hijos (aunque en el informe se afirma que la reciente reforma a la licencia de maternidad tiene una importancia marginal en la posición promedio de la mujer, hay que aclarar que la licencia de maternidad/por nacimiento de hijos deja a las mujeres en peor situación que a los hombres, ya que toman la mayor parte de la licencia). Las mujeres no deben ser víctimas de esto en su vejez.

• Artículo 12. Salud

“Violencia contra la mujer”. El Plan Nacional de Acción orientado a combatir la violencia contra la mujer es, ciertamente, un gran paso adelante. Sin embargo, el CMD considera que el objetivo del plan de acción es demasiado estrecho. El plan de acción centra la atención en la violencia en el hogar pero, desde nuestra perspectiva, la violencia contra la mujer incluye muchos tipos de violencia, esto es, la violencia en el hogar, la violación, la violencia contra las prostitutas, la violencia en el lugar de trabajo, etc. Como consecuencia, el Observatorio Nacional sobre Violencia contra la Mujer (un grupo de expertos coordinado por el CMD) ha propuesto al Gobierno que elabore un plan de acción sobre la violencia sexualizada contra la mujer.

Es de gran importancia que las iniciativas que sean resultado del plan de acción adquieran carácter permanente, lo que requiere la asignación de fondos adicionales.

“Legislación”. En 2003 se enmendó la Ley de Servicios Sociales para asegurar que los refugios para mujeres se mencionen en un párrafo separado. Lamentamos que este párrafo no incluya medidas cualitativas uniformes para los refugios.

El ofrecimiento de armas contra agresiones a mujeres víctimas de la violencia no funciona como estaba previsto. Se necesita un seguimiento psicológico y la policía debe informar a las mujeres sobre las posibilidades de recibir consejo.

Recientemente se aprobó una nueva ley por la que se autoriza a sacar del hogar al perpetrador de actos de violencia. El CMD apoyó la idea, ya que consideramos ideológicamente enérgico y justo castigar al perpetrador y no a la víctima. No obstante, las consecuencias de la ley pueden ser peores que nada porque omite el ofrecimiento obligatorio de ayuda profesional a la mujer y a los niños víctimas de malos tratos que permanecen en el hogar, no al hombre violento. Hoy sólo se ofrece consejo y tratamiento a hombres violentos en algunos lugares y solamente a los que buscan ayuda voluntariamente. De acuerdo con estudios internacionales, el período de separación es el más peligroso para la mujer. En consecuencia, hemos expresado nuestra profunda preocupación con respecto a la ley en su forma actual.

“Otras iniciativas”. El CMD apoya los esfuerzos destinados a poner de relieve los problemas especiales de las mujeres discapacitadas que están expuestas a la violencia. Lamentablemente, los refugios para mujeres no están en condiciones de ponerse a la altura de las normas modernas de accesibilidad para personas discapacitadas, y la mencionada ley sobre refugios para mujeres no menciona la accesibilidad como una necesidad.

Con respecto a los niños que viven en familias violentas, generalmente se les presta poca atención como individuos. A menudo se los considera como un apéndice de la madre.

“Extranjeros con permiso de residencia limitado que han sido sometidos a actos de violencia del cónyuge”. El CMD está profundamente preocupado por el hecho de que muchas mujeres extranjeras que están expuestas a la violencia en el hogar sean, todavía, obligadas a abandonar el país. El informe del Gobierno dice que, en general, se permite permanecer en Dinamarca a los extranjeros que abandonan a sus cónyuges debido a maltrato. Sin embargo, sabemos que para las mujeres extranjeras puede ser muy difícil cumplir los criterios necesarios para conseguir la autorización para permanecer en el país. Criterio 1: documentación del maltrato significa que la mujer víctima conoce los sistemas sociales y de salud de Dinamarca, así como el pedido de documentación de las autoridades. Criterio 2: lazos con Dinamarca, muy difícil de probar para una mujer que ha vivido una vida de aislamiento en Dinamarca, e incluso los hijos del matrimonio no parecen ser suficiente razón para demostrar esa vinculación. Criterio 3: las circunstancias personales son particularmente gravosas. Este criterio es absurdo. No debería ser necesario probar que es particularmente gravoso, para una mujer golpeada, retornar al país de origen. Huelga decir que una mujer golpeada necesita ayuda del país de residencia, y si solicita un permiso de residencia por tiempo limitado tiene una seria razón para hacerlo.

En conclusión, la práctica restrictiva danesa es más un resultado de la política de inmigración que de la atención de las mujeres expuestas a la violencia. Esto no es aceptable.

“Mutilación genital femenina (MGF)”. El Gobierno danés ha apoyado a diferentes organizaciones en la prevención de la MGF en los grupos étnicos (que viven en Dinamarca) que tienen tradición en esa práctica, no sólo por conducto del Ministerio de Asuntos Sociales sino, especialmente, por medio del apoyo económico del Ministerio de Integración y de la Junta Nacional de Salud. El apoyo económico ha

hecho posible que las organizaciones informen y eduquen no sólo a estos grupos étnicos sino también a la sociedad en general, así como a los profesionales que encuentran el problema de la MGF en su trabajo. Esta cooperación amplia sobre medidas preventivas es de gran importancia en los esfuerzos para prevenir y erradicar esta tradición perjudicial. Existen dudas en cuanto a que la legislación danesa incluya la forma más leve de MGF, “el picado” (en que no se retira nada), y en consecuencia es necesario una investigación ulterior.

En nuestros comentarios sobre el quinto informe destacamos la importancia de examinar las sustancias perjudiciales del medio ambiente externo y su efecto sobre los humanos. Nuevamente, instamos al Gobierno a poner más énfasis en los estudios sobre sustancias semejantes a las hormonas producidas químicamente y sobre sus efectos en la fecundidad de hombres y mujeres. Lamentablemente se presta poca atención a la investigación específica sobre los efectos en las mujeres.

• **Artículo 15. La capacidad jurídica, y artículo 16. El matrimonio y las relaciones familiares**

El CMD considera que los matrimonios forzados constituyen una grave violación de los derechos humanos. Los matrimonios forzados no son legales, y apoyamos el objetivo del plan nacional de acción: luchar contra esos matrimonios. La policía debe intensificar sus esfuerzos para investigar casos de matrimonio forzado a los efectos de someterlos a la justicia y castigar a los perpetradores. Del mismo modo, es necesario aumentar el apoyo a las víctimas y a las probables víctimas. Con respecto a los matrimonios arreglados, es importante reconocer que no son ilegales en la medida en que no sean forzados. El matrimonio arreglado es un fenómeno cultural incompatible con los roles establecidos para los géneros y con las normas sobre igualdad de la sociedad moderna. Entre las medidas para encarar la cuestión de los matrimonios arreglados están la creación de conciencia mediante la información en las escuelas, las familias y los trabajadores sociales. Es necesario intensificar el diálogo entre la población minoritaria y la mayoritaria, y los esfuerzos para integrar las minorías en todos los niveles de la sociedad, y no en menor medida en el mercado de trabajo.

Para garantizar la igualdad de derechos a todos los habitantes de Dinamarca, el CMD ha recomendado al Gobierno que busque otras medidas para enfrentar la cuestión de los matrimonios forzados y arreglados, aparte del límite de 24 años de edad, como requisito para la reunión de la familia con los cónyuges.

En general apoyamos las estrategias inclusivas que tienen por meta integrar a la mujer proveniente de minorías étnicas en la sociedad danesa. El mercado de trabajo danés, incluido el público, no ha demostrado ser suficientemente inclusivo, lo que da como resultado altas tasas de desempleo para las mujeres de países no occidentales.

Copenhague, 2004

Sra. Randi Iversen, Presidenta, Consejo de la Mujer de Dinamarca

Comentarios de la Sociedad de Mujeres Danesas sobre el sexto informe periódico del Gobierno de Dinamarca relativo a la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

La Sociedad de Mujeres Danesas (SMD) agradece la oportunidad de formular comentarios relativos al informe del Gobierno danés sobre la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Puesto que consideramos que el informe nacional es, en general, una buena y amplia descripción de la posición de la mujer en Dinamarca y de las políticas y medidas implementadas para asegurar la igualdad entre los géneros, nuestros comentarios se limitarán a los siguientes puntos.

Artículo 2. La Constitución y la legislación

Desde 1991 la SMD ha trabajado para hacer conocer la Convención al público en general como instrumento importante para lograr la igualdad en el trabajo. Por lo tanto, nos complace que el Gobierno haya publicado un manual sobre la forma de utilizar los procedimientos de reclamación de las Naciones Unidas, incluido el Protocolo Facultativo. Las mujeres no pueden realizar sus derechos si no conocen su existencia.

Artículo 3. Política nacional

Del mismo modo, la SMD encomia al Gobierno por la creación de un nuevo sitio Web en el que se pueden encontrar los informes sobre la labor de las instituciones locales y nacionales en favor de la igualdad entre los géneros. Este acceso visible y fácil facilitará la labor de supervisión de las ONG.

También nos complace comprobar que se han considerado los temores que expresamos en nuestros comentarios al quinto informe periódico, en el sentido de que, en el proceso de incorporación de la perspectiva de igualdad entre los géneros, se podían perder las cuestiones básicas de interés para la mujer. Es esencial el enfoque doble del Gobierno, esto es, la incorporación de la perspectiva de género en las actividades respectivas y el enfoque en esferas de acción clave que requieren la atención específica del Gobierno.

Artículo 4. Órganos para la igualdad y medidas transitorias

Organizaciones no gubernamentales

En el informe se reconoce que la labor oficial danesa sobre igualdad entre los géneros se ve favorecida por el hecho de que esta actividad se realiza en gran parte en estrecha cooperación y diálogo con las ONG y los expertos en esa esfera. Corresponde encomiar al Gobierno por estos esfuerzos tendientes a hacer participar a las ONG en su trabajo por el adelanto de la mujer.

Sin embargo, como lo hicimos en el quinto informe periódico, la SMD desea señalar a la atención el hecho de que la labor realizada por la mayoría de las ONG en Dinamarca es de carácter voluntario. Para que este trabajo, aunque voluntario, produzca efectos, debe ser tan profesional como sea posible. En la actualidad esto es cada vez más difícil para las organizaciones de mujeres. La mayoría de las mujeres danesas trabajan a tiempo completo, o más, en una combinación de mercado de trabajo y obligaciones familiares. Tienen poco tiempo para el trabajo voluntario. Además, los gastos de funcionamiento de una organización de mujeres están aumentando. Por ejemplo, recientemente el Gobierno suprimió el apoyo a las ONG para gastos de franqueo, y es casi imposible recaudar fondos para trabajar en red en el plano internacional, como la participación en conferencias internacionales.

Estas consideraciones son particularmente importantes teniendo en cuenta que muchas personas piensan erróneamente que los derechos de la mujer, en el país y fuera de él, ya están ganados para siempre. La experiencia nos enseña que, si hemos de mantenerlos, es necesario realizar una continua vigilancia en esa materia, y todavía no están garantizados todos los derechos para todas las mujeres.

Por lo tanto, si hemos de continuar nuestros esfuerzos para lograr adelantos ulteriores para la mujer, tanto en Dinamarca como en el orden internacional, se debe reconocer esta situación y suministrar la ayuda financiera apropiada a las organizaciones de mujeres, no sólo para actividades específicas sino también para los gastos administrativos diarios.

Artículo 5. Prioridades

La SMD considera que las prioridades del Gobierno para el período 2000-2004 son pertinentes e importantes. Tenemos los siguientes comentarios:

Incorporación de la perspectiva de género en la actividad general

La SMD considera que la labor relativa a la incorporación de la perspectiva de género a nivel ministerial es excelente. En particular, queremos encomiar al Departamento para la Igualdad entre los Géneros por sus esfuerzos destinados a capacitar a otros ministerios y por el conjunto de instrumentos electrónicos de metodologías, ejemplos de buenas prácticas y bibliografía conexas que estará disponible en el sitio del Ministerio en la Web.

No se hace ninguna mención de esfuerzos especiales similares para la capacitación de las instituciones locales y regionales, pero la SMD espera que ellas harán un buen uso de ese conjunto y que el Ministerio seguirá la evolución de los acontecimientos en los planos local y regional.

Cooperación internacional

Si bien estamos de acuerdo con la estrategia del Gobierno danés de promover la igualdad entre los géneros en materia de derechos, acceso a los recursos y el control sobre ellos, y el acceso a la influencia política y económica como puntos de partida fundamentales para el adelanto de la mujer en la cooperación para el desarrollo danés, queremos destacar la importancia de celebrar consultas con las organizaciones de mujeres de los países respectivos. El enfoque general, de apoyo a programas de sectores, utilizado hoy por la mayoría de los organismos donantes, incluida la asistencia para el desarrollo danés, tiende a colocar el diálogo sobre desarrollo en la

esfera ministerial. Lamentablemente, no todos los ministerios/gobiernos representan los verdaderos intereses de la población femenina. Si se han de abordar los verdaderos intereses de la mujer, es esencial tener en cuenta otros puntos de vista.

Los jóvenes y el género

La SMD sabe bien que los jóvenes no conocen el largo y difícil proceso recorrido para lograr los derechos de que hoy disfrutan, y su falta de conciencia sobre la importancia de estos derechos en su vida. Por lo tanto, nos complace especialmente la labor que está llevando a cabo el Gobierno en la esfera de los jóvenes y el género.

Integración dirigida

La igualdad entre los géneros, como tema de la enseñanza del idioma danés a minorías étnicas, es un buen paso adelante, y los temas que se utilizan para preparar el material didáctico, mencionados en el informe, son pertinentes. La SMD desea sugerir que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y los derechos de la mujer también deben ser un tema en la preparación del material didáctico. En 1999 la SMD celebró un seminario para profesores de idioma danés a mujeres inmigrantes, que tuvo lugar en Copenhague, sobre la CEDAW y la forma en que se puede usar no solamente como material de enseñanza sino también como un instrumento para mejorar la situación de las mujeres inmigrantes en Dinamarca. Los profesores consideraron útil nuestro juego de material informativo sobre la Convención y convinieron con nosotros en que conocer sus derechos internacionalmente aceptados podía habilitar a estas mujeres.

El hombre y la igualdad entre los géneros

La SMD conviene en que es necesario hacer participar al hombre en la labor sobre igualdad entre los géneros. Hasta que ésta se considere una cuestión común y una situación en que todos ganan, tanto para la mujer como para el hombre, no se logrará el objetivo final.

Violencia contra la mujer y trata de mujeres, las personas de edad, el género y la salud

Los comentarios sobre estas cuestiones figuran en las secciones pertinentes *infra*.

Artículo 6. Cuestiones especiales

Trata y prostitución

La SMD reconoce que el Plan de Acción del Gobierno danés para luchar contra la trata de mujeres, puesto en marcha en diciembre de 2002, es una medida importante y necesaria para garantizar los derechos de las mujeres víctimas de la trata.

Asimismo, la ratificación por Dinamarca de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Convención de Palermo) y del Protocolo complementario para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, de septiembre de 2003 es, desde el punto de vista de la SMD, una medida gubernamental importante que indica que los órganos estatales tienen la intención de seguir las directrices internacionales de las Naciones Unidas en la lucha contra la trata.

En el artículo 3, que define la explotación “que incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena”, el Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, se afirma el hecho de que, por mucho, el mayor número de víctimas de la trata son mujeres y niños objeto de tráfico con el propósito de su explotación sexual comercial en burdeles, servicios de acompañamiento, prostitución callejera, bares de striptease, filmes pornográficos, fotografías, etc. La trata y la prostitución van de la mano. Por lo tanto, la SMD considera que la reducción de la industria del sexo es una medida necesaria para que el Gobierno tenga éxito en la lucha contra la trata de mujeres.

En consecuencia, para la SMD constituye una gran preocupación que:

- La industria danesa del sexo se esté expandiendo en forma alarmante. En los últimos 15 años la industria danesa del sexo ha aumentado a una tasa alarmante, de aproximadamente 1.500 personas involucradas en la prostitución en 1999 a aproximadamente 7.000 personas en 2002, de las cuales aproximadamente el 50% son mujeres extranjeras. La tendencia en la industria danesa del sexo es a la continuación del crecimiento del porcentaje de mujeres y niños extranjeros, y también del total de mujeres y niños que son explotados en la prostitución.
- La demanda de prostitución parece estar aumentando. Lógicamente, la demanda de prostitución aumenta junto con la expansión alarmante de la industria del sexo. Una parte del plan de acción será la preparación de un estudio de las razones por las cuales los hombres contratan servicios de prostitución. Este estudio brindará más conocimientos sobre las razones por las cuales los hombres explotan a las mujeres en la prostitución, pero tendrá solamente un efecto secundario, si es que tiene alguno, en la reducción de la demanda de esos servicios y de las víctimas de la trata.
- No se aborda la causa originaria de la prostitución y la trata. El Gobierno danés no ha encarado con medidas preventivas la causa originaria de la prostitución y la trata, esto es, el lado de la demanda, pese a la ratificación por Dinamarca de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y de la Convención de Palermo, que estipulan en diversas formas que los Estados partes desalentarán y reprimirán la demanda de explotación de la prostitución ajena. Hasta hoy la única iniciativa que ha abordado la cuestión de la demanda ha sido una campaña publicitaria del Gobierno en los periódicos, de diciembre de 2002, en la que se informó a los compradores de servicios de prostitución que algunas mujeres dedicadas a esa actividad podían ser víctimas de trata. Pero la campaña no tuvo ningún objetivo preventivo, por ejemplo, el de pedir a esos compradores de servicios de prostitución que reflexionaran sobre el hecho de que no podían evitar la explotación de las víctimas de trata a menos que dejaran de contratar servicios de prostitución en general.
- El plan nacional de acción no incluye a los niños. Por lo tanto, los niños llevados a Dinamarca con el propósito de someterlos a la explotación sexual comercial o a otras formas de explotación, como el robo, que han sido descritas por Save the Children Denmark, no tienen protección. El Gobierno pasa por alto la existencia de la trata de niños y no se garantizan los derechos de los niños objeto del tráfico.

- Las autoridades policiales encargadas de la aplicación no están capacitadas en estrategias para contrarrestar la trata. Desde el año 2000 la Oficina del Comisionado Nacional de Policía ha vigilado las actividades de trata, iniciado investigaciones policiales de casos de trata y participado en la labor internacional en que intervienen numerosos organismos. Sin embargo, las autoridades policiales encargadas de la aplicación no han sido capacitadas para el trabajo contra la trata, por ejemplo, la intención expresada en el plan nacional de acción de luchar contra la trata y la forma de establecer una estrecha colaboración entre las autoridades policiales, el control de fronteras, las autoridades impositivas, los servicios de inmigración, los servicios sociales y de atención de la salud y las ONG, tal como se recomienda en los acuerdos internacionales. Las consecuencias de esta falta de capacitación y conocimientos es que las víctimas no pueden estar seguras de ser identificadas como tales por la policía, lo que es una necesidad si se han de ofrecer las medidas de protección y apoyo establecidas en el plan nacional de acción. Algunas víctimas son deportadas sin ninguna clase de apoyo social o sanitario y sin información alguna acerca de las medidas de rehabilitación previstas para las víctimas de la trata en sus países de origen. De esta manera, la intención de aplicar en el plan de acción un enfoque basado en los derechos se convierte en algo fortuito, asegurando sus derechos sólo a algunas víctimas pero no a todas.
- Las víctimas del tráfico son deportadas después de un período máximo de 15 días. Pese a las recomendaciones de las Naciones Unidas y de la Unión Europea, Dinamarca ha decidido deportar a sus países de origen a las víctimas del tráfico después de un período máximo de 15 días. En casos individuales especiales se puede solicitar una prórroga. La estricta política de inmigración y la brevedad del plazo de los permisos para permanecer en Dinamarca dan por tierra con la posibilidad de que las mujeres se recuperen de la violencia y la explotación y de crear planes sólidos para la rehabilitación en sus países de origen antes de la deportación. En el peor de los casos, los tratantes recogerán a la víctima cuando ésta pone sus pies en suelo local y la volverán a traficar en otra parte para seguir con la explotación.
- No se hacen donaciones de apoyo financiero para rehabilitación en los países de origen. Un proyecto del Ministerio de Asuntos Sociales para concretar un proyecto de rehabilitación en Letonia, para víctimas de trata repatriadas, fue archivado aun antes de iniciarse, en 2001, lo que estuvo relacionado con un cambio de gobierno en Dinamarca. La brevedad del plazo que se da a las víctimas de la trata para permanecer en Dinamarca hace que sea todavía más importante suministrar apoyo financiero a fin de que los países de origen pongan en marcha sólidas medidas de repatriación. Se han asignado 30 millones de coronas danesas para las actividades incluidas en el plan nacional de acción durante el período 2002-2006. No se ha asignado fondo alguno para actividades en los países de origen.
- Los sistemas de apoyo para mujeres danesas que trabajan en la prostitución son casi inexistentes. El asesoramiento y el apoyo social para las mujeres danesas que trabajan en la prostitución prácticamente no existen, ya que este año se clausuró uno de los dos proyectos de asesoramiento existentes, dejando a las mujeres locales en una situación muy vulnerable.

Artículo 7. Derechos políticos y participación en la política

Juntas, comisiones y comités

La SMD acoge con beneplácito todas las iniciativas que tengan por objeto que más mujeres participen activamente en la política local. Lamentablemente, este criterio no ha sido incluido en la Reforma Estructural general titulada “La Nueva Dinamarca”, que el Gobierno logró que se aprobara en el Parlamento por una pequeña mayoría. Por la Reforma Estructural se desmantelan 14 condados para integrar cinco regiones con menos departamentos. Las municipalidades locales se reducirán de 271 a aproximadamente 120 y por consiguiente aumentarán de tamaño. Falta ver si esta reforma política —la más profunda en más de 30 años— tendrá alguna influencia en las actividades orientadas a lograr que más mujeres se presenten como candidatas a cargos públicos. Las estadísticas indican que en las grandes municipalidades han tenido hasta ahora más mujeres electas, pero dichas municipalidades están típicamente en ciudades cuyos ciudadanos tienen un nivel más alto de educación y cuentan con mejores medios de transporte. Las municipalidades pequeñas son típicamente rurales. Con las grandes distancias, el transporte puede ser un problema.

El Ministro de Asuntos Internos y Salud Pública nombró una comisión con el mandato de analizar modelos de reforma estructural, la llamada “Comisión de Reforma Estructural”. Fueron designados 13 hombres y una mujer (del Departamento de Finanzas). Cuando un miembro del Parlamento cuestionó la distribución por género en los nombramientos de nuevos consejos y comisiones, desde que se instaló el último Gobierno, en 2002 (Spm. nr. S 1676 2993), se comprobó que el Departamento de Asuntos Internos simplemente había olvidado consultar la Ley sobre igualdad entre los géneros y por lo tanto de notificar a la Ministra de Igualdad entre los Géneros. El Ministro decidió que era demasiado tarde para modificar los nombramientos.

Incorporación de la perspectiva de género en la actividad general

En el mandato de la Comisión de Reforma Estructural no se incluyó la cuestión de la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general. En el informe resultante, que tiene 1.600 páginas, no se consideran en absoluto ni el género ni la igualdad entre los géneros. Sólo se da un pequeño indicio, en el sentido de que el político electo típico en los condados y municipalidades es hombre, casado, de edad mediana, etc. Del mismo modo, en la propuesta del Gobierno de reforma estructural “La Nueva Dinamarca” no hay rastros de la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general.

La Ley danesa sobre igualdad entre los géneros permite que se presenten reclamaciones por discriminación basada en el género a la Junta para la Igualdad entre los Géneros, pero aparentemente no es posible presentarlas, respecto de instituciones públicas o el Gobierno, cuando se violan leyes, no hay sanciones excepto el derecho de la Ministra de Igualdad entre los Géneros a cuestionar la distribución por géneros en juntas, comisiones, etc. Puesto que el Ministro siempre será un miembro del Gobierno, la SMD considera que no es una buena protección de la igualdad entre los géneros que el Gobierno prefiera pasar por alto la ley. Dejar de lado el principio de incorporación de la perspectiva de género en la actividad general tiene consecuencias particularmente serias para la Reforma Estructural. Todos los ciudadanos de Dinamarca dependen de los servicios de la sociedad de bienestar danesa: guarderías, educación, salud y cuidado de las personas de edad, para no mencionar a todos

los ciudadanos discapacitados o que tienen necesidades especiales, pero en particular las mujeres, porque siguen teniendo la mayor parte de la responsabilidad en los asuntos domésticos y en el bienestar de la familia. Un informe reciente, encargado por el Departamento para la Igualdad entre los Géneros, ha demostrado que el hombre y la mujer utilizan los sistemas de salud pública en forma diferente, y sugiere que se tomen en cuenta estas conclusiones. Las opciones de educación y ocupación también están, con frecuencia, fuertemente distribuidas por género, y la mayoría de las personas de edad son mujeres.

Además, la mayoría de los empleados públicos son mujeres, el 76% en los condados (98.863 en 2003) y el 78% en las municipalidades (228.256 en 2003). En el sector de la salud la cifra llega al 95%. Son estas mujeres las que están literalmente en contacto diario con la mayoría de los ciudadanos daneses. No se las ha consultado acerca de su experiencia, sus sugerencias o condiciones; sólo a sus sindicatos, y muy tarde en el proceso.

La mujer en la dirección

El número de directoras ejecutivas no refleja la distribución por género de los empleados públicos descrita *supra*, con sólo un 24% de directoras en los condados y un 14% en las municipalidades. Falta ver cómo influirá la reforma en esta situación.

Las municipalidades, los condados y el Departamento de Finanzas han creado un Foro para la Gobernanza Pública, <http://www.publicgovernance.dk/index.php?menushortcut=20&siteid=20> (versión en inglés) en el que no se consideran ni el género, ni la igualdad entre los géneros ni la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general. Aparentemente no hay conexiones con el Departamento para la Igualdad entre los Géneros y su enfoque de larga data de atraer a más mujeres a posiciones ejecutivas y a mayores responsabilidades. La SMD estima que ésta es una esfera que el Gobierno debe vigilar atentamente.

En el debate final sobre la Reforma, el Ministro de Trabajo dio, como razón principal de la necesidad de una reforma estructural, la promoción de la privatización de los servicios públicos. Esto no fue considerado por la Comisión de Reforma Estructural, ni tenido en cuenta en el plan del Gobierno para “La Nueva Dinamarca”. Preocupa a la SMD que convertir a los ciudadanos en consumidores de servicios puede cambiar las condiciones de trabajo de los empleados y toda la idea de la sociedad de bienestar como beneficio compartido, en forma solidaria, por todos los ciudadanos y la sociedad en general.

La función de los medios de comunicación

Los medios de comunicación no han mostrado interés por las perspectivas de género de la Reforma Estructural y rechazan las cartas a los editores con la excusa de que hay asuntos más importantes que tienen una mayor prioridad o que el público no tiene interés en este tema. Un periódico cedió después de algunas negociaciones, pero cuidadosamente suprimió toda referencia a la incorporación de la perspectiva de género, a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer o a la Plataforma de Acción de Beijing, y calificó a la carta como “lucha de géneros”, que no era el tema.

En la mayoría de los casos, los medios de comunicación muestran interés por las cuestiones relativas al género cuando éstas pueden encajar en los moldes y modelos de la polémica, el conflicto y el enfrentamiento (personal). Ningún medio de comunicación cubrió la conferencia de la CEDAW celebrada por la SMD en Dinamarca en noviembre de 2001, y no asistió a ella ningún político. Sin interés de los medios de comunicación, los políticos tienen otras prioridades. Sólo unos pocos partidos políticos han elaborado un plan de política sobre el género, y sólo uno hace referencia a la CEDAW o a cualquier otro nivel internacional de política de ese tipo. Un partido tuvo un miembro activo en la Unión Europea, que ha estado trabajando intensamente en la política relativa al género, pero los medios de comunicación daneses generalmente no están informados sobre estas cuestiones. Como resultado, la población danesa parece creer que seguimos siendo el primer país del mundo en la esfera de la igualdad entre los géneros y que sólo se necesitan pequeños ajustes, siendo el resto materia de preferencias personales y libre elección.

Esto tiene graves consecuencias para el debate general sobre el género y la igualdad entre los géneros. Por ejemplo, varias mujeres políticas exitosas han asegurado públicamente, en forma vehemente, que no son feministas. En agosto de 2003 la Ministra de Igualdad entre los Géneros trató de provocar un debate más amplio sobre la igualdad entre los géneros mediante un artículo periodístico titulado “Coro de aullidos autopetruante”, afirmando que los debates daneses sobre el género están dominados por un pequeño grupo de mujeres académicas de 50 años de edad que han dicho las mismas cosas durante toda su vida, y declarando que desea que el debate sobre la igualdad entre los géneros vuelva al pueblo en el piso de las fábricas. No se hicieron referencias a la CEDAW, a la Plataforma de Acción de Beijing o a la UE, y en los demás países nórdicos se apuntó directamente a la política relativa al género como algo negativo. El género y la igualdad entre los géneros son presentados casi totalmente como una cuestión de elección personal. ¿Quién dice que es más interesante pasar el rato en la oficina comparado con estar con los niños y pasar la aspiradora al piso? Aun si significa menos dinero ganado y menos jubilación, como pregunta directamente la Ministra de Igualdad entre los Géneros en el artículo.

La provocación puede dar lugar a debates interesantes, pero la SMD tiene sus dudas en este caso. No es realista fundar la política sobre el género únicamente en iniciativas surgidas de debates celebrados en el lugar de trabajo o en las familias. Los debates deben estar alimentados con hechos, principios y perspectivas. El género y la igualdad entre los géneros son influenciados por condiciones y estructuras, más allá del nivel individual.

Cuando se pone en marcha una nueva cuestión o una campaña la Ministra de Igualdad entre los Géneros está muy bien preparada, y su personal trabaja muy ardua y eficientemente. Sin embargo, se necesita informar mejor a los partidos políticos y a los medios de comunicación sobre el marco general de la política sobre el género, como la CEDAW, la Plataforma de Acción de Beijing, las declaraciones pertinentes de la UE y otras obligaciones internacionales a las que adhiere Dinamarca concernientes a la igualdad entre los géneros. Actualmente el público tiene la impresión de que todas las iniciativas se originan sólo en la Ministra de Igualdad entre los Géneros.

Artículo 10. Acceso a la educación

En general, en Dinamarca, muchachas y muchachos, mujeres y hombres gozan de iguales derechos y oportunidades de educación. En la actualidad la mujer tiene un nivel de educación tan bueno como el hombre o quizás mejor. Sin embargo, el sistema educativo todavía está altamente segregado por géneros. Las mujeres, en su mayoría, siguen carreras de pedagogía y salud, mientras que los hombres tienden a seleccionar la tecnología y la ciencia. Hay muy poco interés político en estas cuestiones, aunque tiene consecuencias (económicas, de bienestar, etc.) tanto para mujeres como para hombres cuando entran en el mercado de trabajo. Falta ver si la reforma del sistema de educación secundaria superior, de 2003, tendrá realmente el efecto deseado de atraer a más muchachas y mujeres hacia la educación en ciencia y tecnología.

La SMD se complace en observar que el informe del Gobierno ha dedicado muchas páginas a hacer una descripción de la posición de la mujer en las instituciones de investigación. Reconocemos que se han logrado progresos para la mujer en esta esfera, pero de los datos del informe del Gobierno surge que todavía queda un largo camino por recorrer, especialmente cuando se trata del número de profesoras. Por lo tanto, estamos convencidos de que se debe seguir ejerciendo cierta presión sobre las universidades y otras instituciones de educación superior, para que mejoren sus estrategias en esta esfera. Igualmente, consideramos que el Gobierno debe supervisar el proyecto sobre evaluación, desde un punto de vista del género, del lugar que constituye el ambiente psicológico de trabajo de los investigadores.

Artículo 11. La situación en el mercado de trabajo*Horas de trabajo*

Además de la descripción que hace el Gobierno del promedio de horas de trabajo de mujeres y hombres, la SMD debe observar que en Dinamarca las mujeres todavía son las principales encargadas de la atención de la familia.

Estadísticas

La SMD cree que Dinamarca necesita más estadísticas desglosadas por género para comparar las remuneraciones de mujeres y hombres.

Licencia por nacimiento de hijos

La SMD quiere un cambio en el plan de licencia por nacimiento de hijos. Sugerimos una licencia de tres meses para la madre, tres meses para la madre o el padre, según la elección de los padres, y tres meses para el padre.

Trabajo a tiempo parcial

La SMD opina que el trabajo a tiempo parcial no se tiene por libre elección sino que está relacionado con la situación del mercado de trabajo para los graduados universitarios. En Dinamarca la tasa de desempleo de este grupo es muy alta, especialmente para los graduados más jóvenes.

Artículo 12. Salud

Aborto

La SMD desea destacar que considerar la maternidad como una función de la sociedad no debe tener como resultado una reducción de la libertad personal de la mujer. Aunque el plan de acción sobre el aborto y otros programas de promoción de la salud son específicos de la mujer, a menudo implican una compulsión voluntaria, ya que se da prioridad al embrión/el niño y no a la mujer.

La SMD considera que toda mujer embarazada debe tomar sus propias decisiones privadas y personales sobre la terminación de su embarazo precoz. Se debe aceptar el derecho de la mujer a decidir el aborto como último recurso, como lo es por definición. No hay alternativa para el aborto, y ningún estudio ha documentado que las mujeres danesas no demuestran gran responsabilidad en el uso de su derecho legal al aborto.

Fecundidad

Con respecto al tratamiento de fecundidad, la SMD, como también se menciona en los informes de 1996 y 2000 al CEDAW, se opone al desdoblamiento de la maternidad, que con la nueva tecnología se ha convertido en una posibilidad (esto es, la madre genética que dona el óvulo, la madre biológica que gesta el niño y la madre social que lo cría). Como las consecuencias de la fecundación artificial son totalmente confusas, la SMD desea que se prohíba lo siguiente:

- fecundación de óvulos humanos en laboratorios con el propósito de realizar investigación básica
- congelación de óvulos humanos no fecundados
- donación irrestricta de óvulos no fecundados

Si se las autoriza, estas medidas no contribuirán a proteger la libertad personal de la mujer, ni fortalecerán la igualdad entre los dos sexos.

Dinamarca ha firmado la Convención sobre los Derechos Humanos y la Biomedicina, del Consejo de Europa. Esta Convención fija directrices generales sobre la forma en que los médicos deben actuar con los óvulos donados, con embriones y con el desarrollo ulterior del método de tratamiento. No se dice nada en absoluto ni sobre la mujer embarazada ni sobre la que da a luz, aunque en la Convención se afirma la primacía del ser humano sobre el interés exclusivo de la ciencia o de la sociedad. La fecundidad se observa como un fenómeno abstracto, y es por ello que es necesario mantener la vigilancia sobre la evolución del tratamiento de fecundidad, así como también en la investigación básica.

Asistencia materna

En los últimos años se han clausurado las salas de maternidad de muchos hospitales provinciales pequeños. El hecho de que los centros de maternidad y la obstetricia están desapareciendo de las comunidades locales constituye una gran desventaja para las mujeres que, a menudo, tienen que recorrer largas distancias cuando ya ha empezado el parto. En Dinamarca existe el derecho a elegir el parto en el hogar, pero los médicos clínicos no informan acerca de esta posibilidad y con frecuencia es

muy difícil que las parteras atiendan llamados de casas particulares. Para que sea una opción genuina, este derecho debe ser acompañado por información.

Violencia contra la mujer

Dinamarca se ha beneficiado con la cooperación en las Naciones Unidas y en la Unión Europea, lo que ha contribuido a poner en su orden del día la violencia contra la mujer y, en consecuencia, el lanzamiento por el Estado danés, en 2002, del “Plan de Acción del Gobierno para combatir la violencia contra la mujer”, que actualmente se está implementando.

Un enunciado nuevo y sustancial del Plan de Acción es que la violencia contra la mujer está oficialmente calificado como un acto criminal, y por fin se la encara no como una serie de incidentes individuales sino como un proceso progresivo de violencia psicológica continua y omnipresente, en que la violencia física se acelera con el tiempo. Esta realización es necesaria si abrigamos la esperanza de combatir la violencia contra las mujeres y los niños en la mayor medida posible, y brindarles la protección necesaria.

En el Plan de Acción se describe la violencia contra la mujer como un fenómeno que tiene lugar a nivel familiar, pero la SMD cree que no incluye la desigualdad existente de poder entre el hombre y la mujer, ni los valores generales en que se apoya la ventaja de poder del hombre. Esto significa que el Plan de Acción contempla los esfuerzos destinados a combatir la violencia a nivel individual y familiar, mientras que no se modifican las estructuras que crean violencia en las relaciones entre los géneros.

La SMD reconoce que el Plan de Acción ha puesto en marcha iniciativas útiles. Por ejemplo, el Gobierno desea mejorar los esfuerzos de los profesionales en favor de las mujeres víctimas de la violencia, un largo proceso que exige capacitación, cooperación interdisciplinaria y desarrollo de aptitudes personales concretas. Con este fin, se han celebrado varias reuniones en todo el país y se ha establecido un proyecto piloto en cinco condados. También se ha desarrollado un “juego de instrumentos”, que puede proporcionar herramientas específicas para el trabajo. Estas iniciativas han sido financiadas por el Estado. Sin embargo, no se ha decidido cómo continuará esta breve pero amplia capacitación en el servicio. La SMD estima que, si el Plan de Acción ha de originar cambios en las opciones que se ofrecen a las mujeres víctimas de la violencia y a sus hijos, es esencial una capacitación continua.

Si bien la campaña nacional realizada en periódicos, televisión, carteles en estaciones de tren, etc., fue una iniciativa excelente, la SMD considera que se la implementó en un período de tiempo tan breve que muchos no lograron recibir el mensaje “Basta de violencia contra la mujer. Rompa el Silencio”. Recomendamos que la campaña se repita y por un período más largo de tiempo.

Con respecto a los hombres violentos, las actividades se caracterizan por una duplicidad que, por una parte, consiste en alentar a los profesionales, cuando tratan a hombres violentos, a que llamen por su nombre a la violencia contra la mujer y, por otra, de un tratamiento psicosocial que se ofrece al hombre violento que consiste en conversaciones acerca de lo que desea como “buena vida”. En otros países, como por ejemplo en Noruega, se insiste, como base del tratamiento, en que el hombre violento reconozca que emplea la violencia. Además, la SMD considera necesario

investigar las razones que puede tener el hombre violento para iniciar un proceso de tratamiento.

En general, el Gobierno trata de poner de relieve que la violencia es una acción ilegítima e inaceptable. Sin embargo, a nivel individual se utiliza un enfoque psicológico de las razones de la acción violenta, y se mantiene invisible y como un tabú la desigualdad de poder en las relaciones entre los géneros. Por consiguiente, el Gobierno contradice su propio deseo de quebrar el tabú social en lo que se refiere a la violencia contra la mujer. Para lograrlo se debe debatir y cambiar la privacidad de la familia y la desigualdad social entre el hombre y la mujer.

La SMD aplaude el hecho de que el Plan de Acción del Gobierno incluya la capacitación de los profesionales en el servicio. Sin embargo, en la educación básica de todos los niveles, desde la escuela primaria hasta la universidad, Dinamarca carece de un enfoque en el género y en las injusticias a que son sometidos mujeres y niños en la esfera privada. En esta esfera la investigación es esporádica y se caracteriza por encuestas y descripciones. La SMD recomienda que, cuando se asignan fondos para investigaciones, se de prioridad a la violencia entre los géneros, de manera que se puedan iniciar estudios de alta calidad que puedan dar respuesta a muchos interrogantes y problema.

Extranjeros con permiso de residencia limitado que han sido sometidos a actos de violencia del cónyuge

El pequeño número de mujeres extranjeras que consiguieron permisos de residencia fundados en casos de violencia (86), en comparación con el total de solicitantes (275), desde 1998 hasta 2003, refleja las dificultades que enfrentan las mujeres golpeadas que tienen un permiso de residencia de tiempo limitado cuando abandonan al golpeador.

Las barreras son dobles: 1) la falta de conocimiento que tienen las mujeres extranjeras sobre la práctica administrativa de la ley, y 2) la rigidez en la aplicación a estos casos de la Ley danesa sobre extranjeros.

Como las mujeres extranjeras golpeadas, como norma, son mantenidas aisladas en sus hogares, sin acceso a la sociedad en general, no saben que el documento más esencial, cuando solicitan un permiso de residencia, es un certificado médico en el que se establece el abuso al que han sido sometidas. Aunque otros documentos, como informes policiales, informes de los refugios para mujeres, etc., también pueden ser importantes, no son suficientes. Además, las mujeres muy raramente tienen otra vinculación con Dinamarca que no sea el esposo.

En estas circunstancias, es evidente por qué tan pocas solicitantes logran evitar la revocación de sus permisos de residencia, esto es, menos de un tercio. Además, aunque la Ley sobre extranjeros hace posible tener en cuenta si una mujer divorciada, expulsada del país, sufrirá daño o perjuicio en su país de origen, causado por su familia, esta norma casi nunca se aplica a las mujeres golpeadas.

Artículo 15. Capacidad jurídica*Matrimonios arreglados, matrimonios contraídos por la fuerza o bajo presión y la edad límite de 24 años de edad para la reunificación de los cónyuges*

La SMD considera necesaria y beneficiosa la legislación del Gobierno danés relativa a los matrimonios arreglados, a los matrimonios contraídos por la fuerza o bajo presión y a la edad límite de 23 años de edad para la reunificación de los cónyuges.

Esta legislación asegura un cambio en una tradición anticuada del matrimonio, que limita la libertad del individuo de elegir a su compañero, algo que es sumamente valorado en una democracia bien desarrollada.

No sólo es anticuada, por sí misma, esta tradición de matrimonio en relación con los principios democráticos modernos, sino también la forma en que ha cambiado, en forma notable, el arreglo del matrimonio en los últimos tiempos, lo que da más impulso a los esfuerzos en favor de una mejora. Por ejemplo, hay muy poco tiempo para encontrar un candidato para el matrimonio, porque actualmente la mayoría de los matrimonios arreglados tienen lugar durante unas vacaciones de solamente un par de semanas en el país de origen.

Con frecuencia la necesidad de casar a jóvenes de minorías étnicas surge porque los padres se sienten inseguros cuando los jóvenes muestran señales de enamorarse, las niñas desarrollan formas de mujer, aparecen otros problemas de la adolescencia, o cuando van a asumir más responsabilidades como una familia. Los jóvenes evitan la presión de quienes los rodean casándose a edad temprana, y los padres evitan la presión de sus conocidos, de casar a sus hijos, siguiendo la costumbre. La norma de los 24 años de edad significa que estas familias tendrán que buscar otras soluciones que no sean el matrimonio.

La experiencia de la SMD, adquirida en una serie de conferencias que hemos celebrado sobre el tema para padres y jóvenes de minorías étnicas, es que rara vez son capaces de reconocer el problema en primera instancia. Sólo mediante la relación de casos concretos se reconoce el problema, su extensión y la necesidad de la legislación.

Sociedad de Mujeres Danesas

Karen Hallberg

Presidenta

Julio de 2004

Leslie Larsen

Coordinadora

Contribuciones de: Esma Birdi, Karen Hallberg, Edith Hansen, Hanne Helth, Leslie Larsen, Britta Mogensen, Bente Holm Nielsen, Lene Pind, Tinne Stubbe Østergaard

Almanna-Og Heilsumálaráðid

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y las autoridades de las Islas Faroe

Introducción

El 21 de marzo de 1983 Dinamarca ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), que entró en vigor en esa misma fecha. La Convención fue ratificada sin que se hiciera una reserva con respecto a las Islas Faroe.

En cumplimiento de la Resolución Parlamentaria de fecha 31 de marzo de 1987, el Parlamento de las Islas Faroe aprobó la entrada en vigor de la Convención en esas islas. Por lo tanto, los derechos humanos establecidos en la Convención son aplicables a las Islas Faroe desde hace años.

Éste es el primer informe sobre lo que están haciendo las autoridades gubernamentales de las Islas Faroe para implementar la CEDAW.

I. Artículo 1

La legislación de las Islas Faroe no contiene ningún impedimento formal sobre la igualdad entre los géneros. La legislación no distingue entre mujeres y hombres, pero garantiza que todos los ciudadanos de las Faroe tengan asegurados sus derechos en lo que se refiere al género.

La mujer y el hombre tienen los mismos derechos y las mismas responsabilidades en todas las esferas de la sociedad.

Artículo 2

La Ley de Autonomía de 1948, que rige las relaciones entre las Islas Faroe y Dinamarca, no incluye ninguna disposición que se refiera específicamente a la igualdad entre los géneros.

En 1994 el Parlamento de las Islas Faroe dictó una ley que rige la cuestión de la igualdad entre los géneros (Ley Parlamentaria No. 52, de fecha 3 de mayo de 1994, sobre Igualdad entre los Géneros. Véase el documento No. I adjunto). El propósito principal de la ley fue eliminar todas las formas de discriminación basada en el género.

La ley estipula que la Comisión para la Igualdad entre los Géneros puede: 1) invocar sus facultades de enjuiciamiento para investigar casos de supuesta violación de derechos protegidos; 2) recomendar que las personas cuyos derechos hayan sido violados presenten recursos para obtener compensación; y 3) presentar un recurso civil alegando que las actividades o prácticas son inconsecuentes con el propósito de la ley (§ 12).

Artículo 3

La legislación actual relativa a la igualdad entre los géneros abarca las siguientes esferas:

- Prácticas de empleo, etc., por las cuales, entre otras cosas, el empleador no está facultado para diferenciar o discriminar a sus empleados sobre la base del

género y deberá ofrecer a hombres y mujeres igual remuneración por igual trabajo.

- Licencia por nacimiento de hijos, por la cual todos los empleados tienen derecho a faltar al trabajo en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, en cumplimiento de la ley vigente y/o acuerdos entre el sindicato/la persona respectivos y el empleador.
- Materiales didácticos, por lo cual los materiales para la educación y capacitación de los niños serán congruentes con la intención de la ley.
- Comisiones y consejos, y por ello todas las comisiones, comités, consejos, representantes, etc., se constituirán de manera que, esencialmente, esté representado un número igual de ambos géneros.
- Comisión para la Igualdad entre los Géneros, por lo cual esta Comisión tendrá facultades de supervisión para asegurar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley sobre Igualdad entre los Géneros, y actuará en calidad de consejera y asesora de las autoridades gubernamentales, instituciones, organizaciones y personas con respecto a las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros.

Promoción de la igualdad entre los géneros

El Asesor Principal responsable de la igualdad entre los géneros en el Ministerio de Salud y Asuntos Sociales de las Islas Faroe y la Presidenta de la Comisión para la Igualdad entre los Géneros se han reunido con representantes de la Oficina del Primer Ministro y del Ministerio del Interior de las Islas Faroe para examinar, entre otras cosas, cuestiones relativas a la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general.

Se está trabajando para garantizar que la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general se tenga en cuenta en la redacción de las leyes y en las actividades operacionales de la administración del Gobierno central en conjunto.

También se ha dado prioridad a alentar a un mayor número de mujeres a entrar en la vida política. Para la elección parlamentaria de 2002 la Comisión para la Igualdad entre los Géneros asumió un papel conductor para organizar un foro orientado a alentar a las mujeres a entrar en política. El foro tuvo éxito en varias formas: el número de mujeres que fueron elegidas corresponde proporcionalmente al de mujeres representadas en las cédulas de votación. Alentar a más mujeres a entrar en política es una de las principales prioridades del ministerio encargado de las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros.

En mayo de 2004 la Comisión para la Igualdad entre los Géneros celebrará una conferencia sobre igualdad entre los géneros. La conferencia concentrará sus deliberaciones en cuatro conjuntos de temas:

- Décimo Aniversario de la Ley sobre Igualdad entre los Géneros. ¿Cuán lejos hemos llegado y qué queda por hacer?
- El mercado de trabajo. Posibilidades de una acción progresiva a la que puedan dedicarse específicamente las organizaciones para avanzar en la igualdad entre los géneros.
- Futuras líneas de acción.

- Costumbres y normas tradicionales. Desafíos que enfrenta la igualdad entre los géneros a causa de las posturas actuales de hombres y mujeres. Forma en que esas posturas influyen en el avance de la igualdad entre los géneros.

El Ministerio de Salud y Asuntos Sociales de las Islas Faroe dará respaldo financiero a la conferencia, que será inaugurada por el ministro responsable de las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros.

En marzo de 2003 el ministro responsable de las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros suministró apoyo financiero para la celebración de una conferencia de estudio de las condiciones sociales en las Islas Faroe, en la que se examinaron los datos y la información estadística disponibles. En la conferencia también se examinaron cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros y al bienestar social.

Artículo 4

La promoción de los derechos específicos del género no contraviene la ley actual sobre la igualdad entre los géneros cuando el objetivo de esos derechos sea asegurar el cumplimiento de la intención de la ley.

Cuando la mujer queda embarazada tiene derecho a la licencia por nacimiento de hijos de cuatro semanas anteriores a la fecha esperada y a 24 semanas posteriores al parto, con salario y beneficios completos.

Artículo 5

El objetivo general de la actual Comisión es empeñarse por lograr un cambio de actitud, de manera que los ciudadanos de las Faroe puedan demostrar en la práctica que las mujeres y los hombres tienen derecho a las mismas posibilidades en su sociedad. Una forma de alcanzar este objetivo es organizar foros públicos en los que se puedan presentar y debatir cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros.

Además, la Comisión para la Igualdad entre los Géneros está haciendo arreglos para la publicación de materiales de enseñanza y la revisión de los ideales de la igualdad entre los géneros en los materiales de enseñanza existentes.

Artículo 6

Trata de mujeres

Debido a la limitada población (alrededor de 48.000 residentes) y a que la comunidad es tan pequeña, se cree que sería difícil dedicarse a la trata de mujeres o a la prostitución sin que lo adviertan las autoridades.

En enero de 2004 los periódicos revelaron que era posible que hombres de las Faroe entraran en contacto con mujeres extranjeras. Las organizaciones de mujeres y las mujeres miembros del Parlamento de las Islas Faroe señalaron que estas informaciones bien podían tener relación con la trata de mujeres. Las autoridades de las Islas están vigilando esta situación muy atentamente, y existe el propósito de poner en marcha las medidas necesarias para enmendar la legislación a fin de que la trata de mujeres sea específicamente ilegal en las Faroe.

El Ministro del Interior de las Islas Faroe está dedicado actualmente a garantizar que la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada

Transnacional y sus Protocolos entren en vigor en las Faroe. El propósito de la Convención de las Naciones Unidas y especialmente del Protocolo contra la trata de personas, que el Gobierno danés ratificó el 30 de septiembre de 2003 y que entró en vigor para el territorio de Dinamarca en noviembre de ese año, es impedir, mediante la cooperación internacional, la venta transfronteriza de mujeres y niños. El Ministro del Interior de las Islas Faroe se propone someter esta Convención a la aprobación del Parlamento de las Islas.

Maltrato de mujeres

En 1988 se estableció el Centro para Situaciones de Crisis en Tórshavn, la capital de las Faroe. El Centro ofrece refugio y asistencia social, jurídica y psicológica y orientación a las mujeres que han sido víctimas de maltrato. El Centro tiene dos empleados expertos, que trabajan a tiempo completo. Un empleado se ocupa especialmente de los niños que acompañan a las mujeres que acuden a esta institución.

En 2002 el Centro procesó 468 pedidos de asistencia. En 2002, permanecieron en el Centro 17 mujeres, durante un total de 576 días, y se atendió a 22 niños durante un total de 811 días. Las razones de las derivaciones incluyeron violencia en el hogar, divorcio, problemas financieros, incesto y violación.

La parte principal de las actividades del Centro es financiada por el Gobierno. Las mujeres también pagan para alojarse en el Centro.

No hay refugios para los varones víctimas de la violencia.

En 2001, Islandia, Groenlandia y las Islas Faroe establecieron un programa cooperativo de investigación sobre la mujer y la violencia. El objetivo del programa de investigación fue analizar el grado de violencia, especialmente la que ocurre en el hogar, en los tres países. Todavía no se han publicado los resultados del programa.

II. Artículo 7

La mujer y el hombre tienen los mismos derechos políticos. Ambos tienen el mismo derecho a votar y pueden ser elegidos para integrar los consejos municipales, el Parlamento de las Islas Faroe, el ejecutivo del Gobierno y el Parlamento danés, que tiene dos representantes de las Faroe. No obstante, las mujeres son la minoría en esas arenas políticas en que se toman las decisiones de política pública.

Más abajo se presenta un panorama general de la composición de los consejos municipales, el Parlamento de las Islas Faroe y el ejecutivo del Gobierno.

Consejos Municipales

<i>Elecciones municipales 2001</i>	Total	<i>Mujeres</i>	<i>Mujeres (%)</i>
Miembros de consejos municipales.	181	44	24,3
Alcaldes	48	7	16,6
Alcaldes suplentes	43	10	23,3

En 2001 había en las Faroe un total de 48 municipalidades.

Parlamento de las Islas Faroe

<i>Elecciones parlamentarias de las Islas Faroe</i>	Total	<i>Mujeres</i>	<i>Mujeres (%)</i>
2004	32	3	9,4
2002	32	4	12,5
1998	32	4	12,5

Generalmente las elecciones parlamentarias se celebran cada cuatro años. Ocasionalmente el Primer Ministro convoca a nuevas elecciones, y ése fue el caso en 2004.

Se debe señalar que la mayoría de las mujeres que integran el Parlamento fueron elegidas en Streymoy Meridional, que es la región en que está situada la capital, y es el distrito electoral más grande del país. En las Faroe hay siete distritos electorales

El Ejecutivo del Gobierno de las Faroe

<i>El Ejecutivo de las Faroe</i>	Total	<i>Mujeres</i>	<i>Mujeres (%)</i>
2004	7	0	9
2002	9	1	11
1998	8	1	13

Gestión de la Administración ejecutiva del Gobierno central

Actualmente hay en las Faroe un total de siete ministerios. En dos de ellos las mujeres son administradoras principales o secretarías permanentes, lo que equivale al 28,6% del total.

Gestión de organismos e instituciones ministeriales

Hay un total de 57 organismos o instituciones gubernamentales. En ocho de las instituciones las mujeres ocupan cargos de administradoras principales, lo que equivale al 14% del total.

Comisiones y Consejos gubernamentales

La Ley de igualdad entre el hombre y la mujer estipula que el número de mujeres y de hombres que ocupan cargos en comisiones y consejos públicos deberá ser igual. Desde que entró en vigor la ley, la Comisión para la Igualdad entre los Géneros ha trabajado diligentemente para asegurar que la distribución de mujeres y hombres en estos consejos públicos esté de conformidad con las disposiciones establecidas en la ley.

En 2000 había 284 hombres y 112 mujeres ocupando cargos en comisiones y consejos públicos. Esto es igual al 72% de hombres y el 28% de mujeres. En 2003 había 253 hombres y 164 mujeres ocupando cargos en comisiones y consejos públicos. Esto es igual al 61% de hombres y el 39% de mujeres.

Las mujeres y los hombres no están representados por igual, como lo dispone la ley, en los consejos o comités, especialmente en jurisdicción de los ministerios de Pesquerías, Petróleo e Industria. La Ministra responsable de la igualdad entre los géneros ha notificado a las autoridades políticas respectivas que deben adoptar las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de las disposiciones de la ley sobre nombramientos en comisiones y consejos públicos.

Artículo 8

Las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres a representar a las Islas Faroe en el plano internacional.

Dinamarca actúa como principal representante de las Faroe en los asuntos internacionales. En la Oficina del Primer Ministro de las Islas Faroe hay un departamento de relaciones exteriores. En este departamento hay cinco personas con títulos de educación superior, y de éstas dos son mujeres, representando un total del 40%. Las Faroe tienen misiones en Copenhague, Bruselas y Londres, todas ellas encabezadas por hombres.

Artículo 9

La esfera de los derechos de ciudadanía está controlada por Dinamarca. Por lo tanto, cabe remitirse a lo que figura en el informe danés sobre esta cuestión.

III. Artículo 10

En las Islas Faroe, muchachas, muchachos, mujeres y hombres tienen los mismos derechos y el mismo acceso a todas las escuelas y oportunidades educacionales, en todas las materias.

La igualdad entre los géneros no está establecida directamente en la legislación actual sobre educación. La legislación en vigencia sobre igualdad entre los géneros se refiere a la educación y estipula que los materiales educacionales y de capacitación destinados a los niños deben estar de conformidad con la intención de la ley, y todos ellos serán desarrollados de manera que ambos géneros tengan igual oportunidad de seleccionar el material apropiado para el género entre los diversos materiales suministrados por el departamento gubernamental de materiales educacionales.

Escuela elemental

La educación elemental, por un total de nueve años, es obligatoria para niñas y niños. En la Ley sobre educación elemental no se trata de la igualdad entre los géneros (Ley Parlamentaria No. 125, de fecha 20 de junio de 1997). En § 2 del párrafo 3 se establece que la capacitación y las actividades diarias de las escuelas elementales deben tener como fundamento, entre otras cosas, los principios de igualdad y los derechos humanos.

En la educación no habrá discriminación basada en el género. Niñas y niños tienen acceso a clases de deportes, economía doméstica, artesanías y artes industriales. La ley de educación elemental también estipula que las escuelas elementales darán clases de educación sanitaria y sexual.

Escuelas de comercio y bachillerato

Ambos géneros tienen el mismo acceso a las escuelas de comercio y a las escuelas secundarias o de bachillerato disponibles en las Faroe. En 2002 se matricularon en total 1.674 estudiantes, sea en las escuelas de comercio o en los programas de bachillerato. De ellos, el 67% fueron mujeres.

Más mujeres que hombres concurren a las escuelas de comercio y a los programas de bachillerato, con la excepción de las escuelas técnicas y de náutica. En 2002, el 78% de los estudiantes que se graduaron con estos programas fueron hombres.

Educación superior

En general, para la educación superior los estudiantes dejan el país. Actualmente no hay estadísticas sobre la cantidad de jóvenes que deciden buscar oportunidades de educación superior fuera de las Faroe y, por lo tanto, no existen datos sobre el número de mujeres y hombres que reciben educación fuera de las Islas. En las Faroe, las siguientes instituciones imparten educación superior:

- Escuelas de administración de empresas
- Escuela de náutica
- Escuela de ingeniería mecánica
- Colegio de capacitación de docentes de las Islas Faroe
- Escuela de enfermería de las Islas Faroe
- Universidad de las Islas Faroe

De los 257 estudiantes que se graduaron en 2002 en escuelas de administración de empresas, el 32,3% fueron mujeres. Los estudiantes que asisten a estas escuelas a menudo tienen también empleos a tiempo completo. Por lo tanto, las clases también se dan por la noche y en los fines de semana.

Entre los 53 estudiantes graduados en 2002 en la Escuela de Náutica no hubo ninguna mujer. Tampoco la hubo entre los 38 estudiantes que se graduaron en 2002 en la Escuela de Ingeniería Mecánica.

De los 48 estudiantes que se graduaron en 2002 como maestros primarios y preescolares en el Colegio de Capacitación de Docentes de las Islas Faroe, el 66,7% fueron mujeres.

De los 15 estudiantes que se graduaron en 2002 como enfermeros, el 100% fueron mujeres.

En 2002 se graduaron 32 estudiantes en la Universidad de las Islas Faroe. De ellos, el 50% fueron mujeres. Hay una diferencia fundada en el género, que se basa en la disciplina que se sigue. De los 19 estudiantes que obtuvieron un título en ciencias naturales en 2002, el 26,3% fueron mujeres. De los 10 estudiantes que se graduaron en el Departamento de Idioma de las Faroes, el 90% fueron mujeres.

Programas de educación para adultos y escuelas medias

En las municipalidades más grandes de las Faroe tanto las mujeres como los hombres tienen la posibilidad de asistir a clases nocturnas y de educación permanente. En 2002, el 69,1% de los 6.606 estudiantes matriculados en clases nocturnas de educación permanente y escuelas medias fueron mujeres.

Artículo 11

Las mujeres y los hombres tienen el mismo derecho y acceso a todos los tipos de empleo.

Salarios y desempleo

Del total de salarios desembolsados en 2002, el 33% se pagó a mujeres. La distribución del salario ha cambiado poco desde 1998.

En 2002 el ingreso medio de la mujer de las Faroe fue de 145.000 coronas danesas, mientras que el del hombre fue en ese mismo año de 250.000 coronas danesas. Una razón de la diferencia de remuneración entre la mujer y el hombre es que hay más hombres que mujeres en el grupo de 16 a 66 años de edad. Asimismo, comparativamente la mujer trabaja menos horas que el hombre.

En diciembre de 2002 el desempleo en las Islas Faroe era del 1,8%. De las personas que estaban registradas en la oficina de Desempleo de las Islas Faroe en diciembre de 2002, el 61,7% eran mujeres.

Programa de subsidios para la licencia por nacimiento de hijos

El Programa de subsidios para la licencia por nacimiento de hijos se estableció por una ley del Parlamento de las Islas Faroe en abril de 2001 (Ley Parlamentaria No. 48, de fecha 3 de abril de 2001). Esta ley tiene gran importancia con respecto a las condiciones de trabajo de las mujeres, porque da a éstas la posibilidad de quedarse en el hogar con sus hijos, cobrando el salario completo, o el subsidio por nacimiento de hijos, cuatro meses antes y 24 semanas después del parto. Después de la semana 14 los padres pueden preferir que el padre permanezca en el hogar con el hijo durante 10 semanas y reciba el subsidio por nacimiento de hijos. Sólo uno de los progenitores a la vez puede permanecer en el hogar.

Los padres tienen derecho a recibir el subsidio por nacimiento durante dos semanas en las primeras 14 semanas posteriores al parto. La suma mensual máxima que se puede desembolsar es de 35.000 coronas danesas.

Cualquiera de los progenitores tiene derecho a quedarse en el hogar con el hijo, después del parto, durante un total de 52 semanas, pero el subsidio por nacimiento de hijos sólo se recibe por 24 semanas, además de las dos semanas otorgadas al padre.

El tesoro nacional sufraga el gasto de este plan de financiación de la licencia por nacimiento. Para financiar parcialmente esta subvención, se cobra un aporte a todas las personas del grupo de 16 a 66 años de edad y a las entidades comerciales que reciben o pagan salarios con retención de impuestos en la fuente. El aporte es de 0,25% del ingreso mencionado pagado o recibido por mes.

Desarrollo de la competencia de la mujer

Se han organizado programas específicos para reforzar la competencia de la mujer en el mercado de trabajo. Por ejemplo, mediante el programa de educación permanente de la Escuela de Administración de Empresas y del Consejo de Comercio de las Faroe se dictaron clases específicamente diseñadas para las mujeres interesadas en establecer sus propias empresas o que ya las tenían.

Artículo 12*Estadísticas de población*

En el período de 1996 a 2000 el total de habitantes de las Islas Faroe fue de 47.704. Un 48% eran mujeres.

En el período de 1996 a 2000 la esperanza media de vida del hombre de las Faroe fue de 75,2 años y de 81,4 la de la mujer. Desde 1991 hasta 1995, la esperanza media de vida del hombre fue de 73,3 años y de 80,3 la de la mujer. En 2002, la tasa de natalidad fue de 2,54.

Sistema de atención de la salud

El sistema nacional de atención de la salud de las Islas Faroe, incluidos los servicios de los médicos y hospitales municipales, brinda atención gratuita a todos los ciudadanos y residentes legales. En las Faroe hay tres hospitales con un total de 290 camas.

A las mujeres se les ofrece gratuitamente una prueba regular de Papanicolau, para prevenir el cáncer de útero.

En 2002 no se declararon casos de SIDA.

En 2002 un total de 48 personas solicitaron autorización para ser esterilizadas. De ellas, 31 fueron mujeres, o sea el 64,6%.

Embarazo

Cuando la mujer queda embarazada tiene la opción de visitar a su médico municipal y a la partera de seis a ocho veces, o más según sea necesario. Estas visitas son gratuitas. Durante ellas se controla la salud de la madre y del hijo. Además, la mujer recibe un asesoramiento apropiado, por ejemplo con respecto a la alimentación y al ejercicio.

La mayoría de las mujeres de las Faroe dan a luz en un hospital. En 2001, el 99,4% de los recién nacidos fueron dados a luz en un hospital. Las mujeres permanecen en el hospital durante alrededor de cinco días después del parto, o cuanto sea necesario. También es posible elegir dar a luz en el hogar. Una partera concurre al hogar de la mujer que dará a luz. Este servicio lo presta gratuitamente el sistema nacional de salud.

Interrupción del embarazo

La legislación actual de las Faroe sobre el aborto data de 1959. Si el aborto se considera necesario para evitar que se ponga en peligro la vida o la salud de la madre, y tal determinación tiene un fundamento médico relacionado con enfermedades o mala salud, el director médico del hospital puede aprobar el procedimiento. En

otras circunstancias, si la mujer desea interrumpir el embarazo, la decisión se toma en consulta con el médico autorizado que realizará el procedimiento y otro médico autorizado. Los procedimientos de abortos sólo pueden tener lugar en un hospital.

En 2002 se realizaron 48 abortos en total.

Artículo 13

La mujer y el hombre tienen los mismos derechos sociales y económicos. Asimismo, tienen el mismo acceso a los deportes y a las actividades de recreación y a las de tipo cultural.

Artículo 14

Las mujeres y los hombres que viven en las aldeas y en las islas periféricas tienen los mismos derechos que los demás habitantes de las Faroe. Sin embargo, hay una gran diferencia en las condiciones de vida entre las islas periféricas y las zonas más centrales del país.

En abril de 2000 el Primer Ministro de las Islas Faroe constituyó un comité para investigar y evaluar las condiciones reinantes en las islas periféricas, a fin de que las autoridades políticas tuvieran un punto de partida desde el cual determinar la forma de preservar las islas periféricas y las zonas pequeñas en el futuro. El informe, que se terminó en abril de 2001, presenta las condiciones en que viven los habitantes de las islas periféricas en conjunto, sin hacer comentarios específicos sobre la situación de la mujer en esas islas.

Artículo 15

La mujer y el hombre son iguales ante la ley. La mujer y el hombre tienen el mismo derecho de acceso al sistema judicial. La mujer y el hombre tienen los mismos derechos de poseer bienes y ambos reciben igual tratamiento ante los tribunales.

Artículo 16

La mujer y el hombre tienen el mismo derecho a contraer matrimonio, a elegir el cónyuge y a divorciarse. En las Faroe no se permite la custodia conjunta, y a menudo, después del divorcio, se acuerda la custodia a la madre.

La mujer y el hombre tienen los mismos derechos para elegir su apellido y ocupación

La mujer y el hombre deben tener como mínimo 18 años de edad para que les sea permitido casarse. Si la persona tiene menos de 18 años de edad, el Alto Comisionado danés residente en las Faroe debe otorgar la autorización para que el hombre o la mujer pueda contraer matrimonio.

Anexo 1

Ley Parlamentaria No. 52 de las Islas Faroe, sobre Igualdad entre los Géneros, de fecha 3 de mayo de 1994

Capítulo 1

Propósito

§ 1. El propósito de esta Ley es eliminar todas las formas de discriminación basadas en el género.

1. No se considerará contrario al propósito de esta Ley que se aseguren ciertos derechos a un género, si el otorgamiento de los mencionados derechos favorece dicho propósito.
2. Se brindarán al hombre y la mujer las mismas oportunidades en materia de educación, empleo y desarrollo ocupacional y cultural.

Capítulo 2

Principio fundamental

§ 2. No está permitido discriminar, directa o indirectamente, sobre la base del género.

Empleo

§ 3. No está permitido al empleador discriminar o establecer diferencias entre sus empleados sobre la base del género. La mencionada discriminación está prohibida —pero no limitada— con respecto al empleo, el despido, la evaluación, el nivel salarial, las transferencias, la promoción, la disponibilidad, las condiciones de trabajo y los privilegios.

1. No está permitido al empleador poner anuncios sobre una vacante de empleo que, de alguna forma, dé la impresión de que se prefiere a un género sobre el otro, a menos que la vacante sea necesariamente para un género específico. Tampoco está permitido que las instituciones educacionales soliciten estudiantes prefiriendo un género sobre el otro. En circunstancias muy especiales la Comisión para la Igualdad entre los Géneros puede conceder una excepción.
2. En el caso en que se despida a un empleado o se lo trate injustamente de otra manera porque exigió el cumplimiento de los derechos establecidos en el párrafo 1 *supra*, el empleado puede tener derecho a una compensación que no será mayor que una suma igual a los salarios de veinte (20) semanas. Dicha compensación se determinará basándose en la antigüedad y en otros hechos y circunstancias pertinentes.

Igualdad de salario

§ 4. Los empleadores ofrecerán a las mujeres y los hombres los mismos salarios y beneficios por un trabajo igual. Esto también se aplicará al trabajo considerado del mismo valor o precio.

1. Al empleado que no recibe salarios o beneficios de conformidad con el párrafo 1 *supra* se le pagará la diferencia y/o se le reconocerán los mismos beneficios.

2. En el caso de que el empleado sea despedido o tratado injustamente de otra manera debido a que exigió la diferencia de salario u otros beneficios contemplados en el párrafo 1 *supra*, el empleador pagará al empleado una compensación que no será mayor que una suma igual al salario del empleado correspondiente a veinte (20) semanas. Dicha compensación se determinará basándose en la antigüedad y en otros hechos y circunstancias pertinentes.

Igualdad de oportunidades ocupacionales y de desarrollo

§ 5. El empleador que emplee tanto a mujeres como a hombres dará a cada uno de ellos iguales oportunidades, por ejemplo, en materia de educación permanente, capacitación adicional, o de asistir a cursos o participar de otra manera en actividades que permitan a los empleados aumentar su desarrollo ocupacional y su capacidad a este respecto.

1. En el caso de que un empleado sea despedido o tratado injustamente de otro modo porque exigió el ejercicio de los derechos contemplados en el párrafo 1 *supra*, el empleador proveerá una compensación de conformidad con lo dispuesto en § 4, párrafo 3.

Capítulo 3

Licencia por razones familiares

§ 6. El empleado tiene derecho a faltar al trabajo en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto de conformidad con la legislación actual y/o un acuerdo entre el sindicato correspondiente/la persona y el empleador.

1. Las mismas normas están en vigor con respecto a la adopción.
2. El empleado que ha ejercido los mencionados derechos de conformidad con los párrafos 1 y 2 *supra* no perderá su antigüedad o jubilación.
3. En el caso de que se despida al empleado o sea tratado injustamente de otro modo, en relación con los párrafos 1 y 2 *supra*, el empleador dará una compensación que no será mayor que una suma igual a los salarios del empleado correspondientes a cincuenta (50) semanas, que se determinará según la antigüedad y otros hechos y circunstancias pertinentes.
4. En el caso de que el empleado sea despedido o tratado injustamente de otra manera durante el embarazo, el parto, el período posterior al parto o la adopción, el empleador deberá demostrar que el despido no se basó en las circunstancias mencionadas.

Capítulo 4

Materiales didácticos

§ 7. Los materiales para la educación y capacitación de niños estarán de acuerdo con el propósito de esta Ley.

1. Toda la educación académica y profesional se organizará de modo que los géneros tengan igual oportunidad de elegir las opciones que ofrecen las instituciones educacionales.

Capítulo 5

Comités y consejos

§ 8. Todos los comités, consejos, representantes, etc. gubernamentales designados por autoridades o instituciones oficiales estarán constituidos de manera de que ambos géneros tengan igual número de representantes. La misma norma está en vigencia para los comités, consejos, representantes, etc., que designan el Parlamento y los consejos municipales, excepto cuando los designados serán miembros del Parlamento o consejos municipales.

1. Cuando lo impongan circunstancias especiales, la Comisión para la Igualdad entre los Géneros puede otorgar una excepción, en condiciones extraordinarias o para una especialidad profesional especial.

Capítulo 6

Comisión para la Igualdad entre los Géneros

§ 9. La Comisión para la Igualdad entre los Géneros funciona bajo la autoridad del Gobierno de las Faroe. Además de las responsabilidades atribuidas a la Comisión en virtud de esta Ley, las actividades de este órgano comprenderán lo siguiente:

1. Asegurar el cumplimiento de esta Ley,
2. Actuar como consejera de las instituciones, organismos, organizaciones y personas del Gobierno en lo que se refiere a cuestiones de igualdad entre los géneros,
3. Hacer recomendaciones concernientes a cuestiones de igualdad entre los géneros.

§ 10. La Comisión para la Igualdad entre los Géneros está formada por cinco (5) miembros, que son nombrados por el Gobierno por recomendación de las organizaciones y organismos siguientes: un (1) representante de los empleados, un (1) representante de los empleadores, un (1) representante de la Asociación de las Islas Faroe sobre la Condición de la Mujer, un (1) representante del Departamento de escuelas, salud y servicios sociales y un representante del Gobierno de las Faroe. El representante del Gobierno actúa como presidente.

1. Los representantes alternos se nombrarán de la misma manera que los mencionados en el párrafo 1 *supra*.
2. La Comisión para la Igualdad entre los Géneros se elegirá inmediatamente después de una elección para el Parlamento, por el período en que dure su mandato. Los representantes pueden ser reelegidos.
3. La Comisión para la Igualdad entre los Géneros puede recibir asistencia administrativa a fin de emprender las tareas que dispone esta Ley.

§ 11. Las personas que consideren que han sido objeto de discriminación sobre la base del género pueden apelar a la Comisión para la Igualdad entre los Géneros.

1. Si la Comisión para la Igualdad entre los Géneros determina que hay suficientes fundamentos para creer que ha tenido lugar la discriminación sobre la base del género, puede tomar el caso a su cargo.

2. En el caso de que se presente a la Comisión para la Igualdad entre los Géneros una cuestión relacionada con una institución u organismo gubernamental, o si la Comisión misma lo toma a su cargo, se requerirá a las instituciones u organismos gubernamentales que presenten toda la información solicitada.
3. Como en el párrafo 3 *supra*, los sindicatos y los empleadores privados deberán presentar a la Comisión para la Igualdad entre los Géneros toda la información que la Comisión considere necesaria para examinar y juzgar correctamente el caso.
4. Si la Comisión para la Igualdad entre los Géneros determina que un organismo gubernamental, una persona, una organización, empresa, etc., ha violado esta Ley, la Comisión, en el término de catorce (14) días posteriores a la decisión final, enviará una comunicación a la institución o persona respectiva para que remedie la mencionada violación en el término de dos (2) semanas.
5. El Gobierno puede establecer reglamentos adicionales con respecto al trámite y juzgamiento de las peticiones.

Capítulo 7

Sanción y procedimientos

§ 12. Si la Comisión para la Igualdad entre los Géneros determina que ha tenido lugar un acto no consistente con el propósito de la Ley y que la comunicación enviada con arreglo a § 11, párrafo 5 *supra* no ha rectificado la situación, la Comisión podrá:

1. Tratar de iniciar el proceso legal del caso,
2. En el caso de que se violen derechos, recomendar que se procure libremente la reparación legal para obtener una indemnización,
3. Presentar una acción civil alegando actividades o prácticas incongruentes con el propósito de la Ley,
4. En el caso de que la mencionada acción involucre a una institución u organismo gubernamental, solicitar a la respectiva autoridad supervisora que exija a la institución u organismo pertinente que rectifique su decisión o sus prácticas. En el caso de que no se atienda la solicitud, la Comisión actuará en cumplimiento del párrafo 1-3 *supra*.

§ 13. Todos los acuerdos que otorguen a los empleados una compensación o derechos menores a los previstos en esta Ley se consideran total o parcialmente inválidos.

§ 14. Las violaciones de los §§ 3, 4, 5, 6, 8, 11 y 13 de esta Ley serán punibles de multa, incluso si se demanda de conformidad con una acción civil.

1. Si la violación es perpetrada por una sociedad, asociación, institución gubernamental, Estado, país, municipalidad o entidad parecida, la responsabilidad por la multa puede ser impuesta contra la propia sociedad, etc.

§ 15. Esta Ley entrará en vigor el día siguiente a su publicación.

Anexo 2

Respuesta de la Union of Womens' Societies de las Islas Faroe al informe del CEDAW

Kvinnufelagasamskipan Føroya, KSF (The Union of Womens' Societies)

Ms Inga Ellingsgaard,
Casilla de Correo 1013
100 Tórshavn
4 de abril de 2004
Teléfono 31 39 94
Teléfono móvil 21 39 94

Kristianna Winther Poulsen
Jefa de Sección, Cuestiones de Igualdad entre los Géneros
Eirargarði 2
100 Tórshavn

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y las autoridades de las Islas Faroe

El Comité de representantes celebró una reunión ayer, 3 de abril. Entre los temas examinados en ella estuvo la Convención sobre la Mujer, como también mencionan las mujeres a la CEDAW, y su informe.

Consideramos que hay muchas cosas que apreciar. Sin embargo, no todo es tan idílico en la realidad, como nos lo dicen la Ley y el informe.

Materiales didácticos

En el acuerdo del 8 de mayo de este año, organizamos entre otras cosas el "Rincón del orador" y un debate. Los participantes hicieron un examen de los materiales didácticos. Varios profesores tomaron parte en la discusión. La opinión general fue que una parte importante de los materiales didácticos, en medida exagerada, son ejemplos de una actitud anticuada. Así, en nuestra opinión, una cosa es la ley y otra la realidad.

La mujer en la política

Esta cuestión ha sido, en el curso de los años, de gran interés para las sociedades de mujeres de las Faroe. Hemos organizado reuniones políticas para mujeres candidatas, cursos de oratoria, registros electorales femeninos y muchas otras cosas.

Esperábamos que el resultado del curso práctico político para mujeres de los países nórdicos occidentales, celebrado en las Faroe en junio de 1999, fuera positivo. El resultado fue que el Parlamento aprobó unas ocho o nueve resoluciones, entre ellas una acerca de la adopción de medidas para que un mayor número de mujeres participara en la política. Hace dos años, aproximadamente, asistimos a varias sesiones del Parlamento de las Islas Faroe, porque se esperaba que algo pasara en ese momento. Sin embargo, no hemos oído una sola palabra desde entonces. En nuestra opinión, es de una importancia decisiva llevar a cabo medidas provechosas.

Trata de mujeres

Un grupo de trabajo de Womens' Society de Tórshavn, y la Union of Womens' Societies enviaron una carta al Ministro del Interior para agradecerle por encarar seriamente esta cuestión. Hemos solicitado que presente al Parlamento la resolución y el protocolo de las Naciones Unidas para prevenir la venta transfronteriza organizada de mujeres y niños a fin de someterlos a un debate y, cabe esperar, aprobarlos.

También consideramos que se debe entregar a los recién llegados a las Faroe, especialmente de países con una cultura completamente diferente de la nuestra, un folleto con información sobre derechos, deberes y muchas otras cosas, escrito en su idioma nativo o en un idioma que puedan entender.

Los saluda atentamente,

Ms Inga Ellingsgaard

Namminersornerullutik Oqartussat – Grønlands Hjemmestyre – Greenland Home Rule

Inuussutissarsiornermut, Nunalerinermut Suliffeqarnermullu Pisortaqarfik
Direktoratet for Erhverv, Landbrug og Arbejdsmarked
Departamento de Industria, Agricultura y Mercado de Trabajo

Contribución de Groenlandia al sexto informe periódico del Gobierno danés sobre la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

La legislación existente en Groenlandia en la esfera de la igualdad es la siguiente:

- Ley Parlamentaria No. 7 de fecha 11 de abril de 2003, sobre igualdad de condición jurídica y social de la mujer y el hombre. La ley tiene disposiciones a los efectos de que el sector público trabaje en favor de la igualdad e incorpore este concepto en todas las actividades de planificación y administración, y de que debe haber un número igual de hombres y mujeres en varios comités y órganos ejecutivos. La ley también contiene disposiciones, siguiendo a la legislación danesa sobre igualdad de remuneración y de trato con respecto al empleo, en forma enmendada.
- Ley Parlamentaria No. 8 del 11 de abril de 2003, sobre modificación de la Ley No. 5 del 20 de mayo de 1998 relativa al Consejo de Groenlandia para la Igualdad de Condición. La modificación señala que los representantes en dicho Consejo deben representar a organizaciones y grupos que trabajan por el bienestar de los niños y las familias.
- Ley Parlamentaria No. 5, del 20 de mayo de 1998, sobre el Consejo de Groenlandia para la Igualdad de Condición Jurídica y Social
- Ley No. 32, del 4 de febrero de 1976, sobre igualdad de remuneración para hombres y mujeres.
- Ley No. 244, del 19 de abril de 1989, sobre igualdad de trato a hombres y mujeres con respecto al empleo y a la licencia por nacimiento de hijos, etc. (aparte de las Secciones 7 a 10 y 16 y 17).

Con la Ley parlamentaria sobre igualdad de condición de la mujer y el hombre ha aumentado la conciencia acerca de la igualdad de representación de hombres y mujeres en varios comités y órganos ejecutivos.

En el cuarto trimestre de 2003 el Consejo de Groenlandia para la Igualdad de Condición Jurídica y Social celebró una conferencia y un curso sobre el tema “Las mujeres en la política”, con participantes de toda Groenlandia. El objetivo general del curso fue alentar a las mujeres a actuar más activamente en política, en todos los niveles, y a dar ideas para la formulación de políticas. El curso fue financiado por el Tesoro.