



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

Distr. general
6 de octubre de 2005
Español
Original: inglés

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

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

Cuartos informes periódicos presentados por los Estados partes

Estonia*

Índice

	<i>Página</i>
Artículo 1	5
Igualdad entre los géneros en los instrumentos jurídicos	5
Artículo 2	6
Ley sobre la igualdad de género	6
Obligación de promover la igualdad de trato entre el hombre y la mujer	6
Promoción del principio de la igualdad entre los géneros en calidad de miembro de la Unión Europea	7
Resolución de controversias relativas a la discriminación en razón del género.	8
Carga de la prueba	8
Indemnización por daños	8
El Comisionado sobre igualdad de géneros	9
El Canciller de Justicia	10

* El presente documento se publica sin revisión editorial.
Los informes periódicos inicial, segundo y tercero combinados presentados por el Gobierno de Estonia figuran en el documento CEDAW/C/EST/1-3, que fue examinado por el Comité en su 26° período de sesiones.



Actividades de la policía	15
Refugios	16
Artículo 3	17
Departamento de Igualdad de Género del Ministerio de Asuntos Sociales	17
Consejo de Igualdad de Género	18
Artículo 4	21
Cupos	21
Asignaciones con cargo al presupuesto estatal	22
Medidas especiales encaminadas a proteger la maternidad	22
Ley de contratos de empleo	23
Ley de administración pública	23
Ley de servicios del mercado laboral	24
Ley de vacaciones	24
Ley de tiempo de trabajo y de descanso	24
Ley de salud y seguridad profesionales	24
Artículo 5	25
Actitudes frente a las funciones establecidas para cada género	25
Actitud frente a la carrera profesional de los hijos	26
Empleo del tiempo	26
La importancia de tener un horario de trabajo flexible	28
Actitudes frente a las funciones de los progenitores	28
El papel de los medios, las instituciones estatales y las organizaciones no gubernamentales	29
Apoyo financiero del Estado	30
Conciliación del trabajo con la vida familiar	30
El papel de los progenitores	31
El tiempo dedicado a los hijos	31
La situación de los progenitores sin pareja	31
Política de Estado sobre la familia	32
Bienestar financiero de la familia	32
Artículo 6	33
Medidas legislativas	33
La situación actual	34
Informar al público sobre el problema	35

La campaña en los países nórdicos y bálticos	35
Estudios	37
Las actividades de la policía	39
Plan de acción nacional de lucha contra la trata de personas	39
Debates en curso	40
Participación de Estonia en las actividades de lucha contra la trata de personas en la región	40
Artículo 7	40
La mujer en el Parlamento	41
La mujer en los concejos gubernamentales locales	41
La mujer en las elecciones al Parlamento Europeo	42
Proporción de mujeres en los principales partidos políticos	43
La mujer en la administración pública	44
Sindicatos	46
Artículo 8	47
La mujer en las organizaciones internacionales	50
Artículo 9	50
Artículo 10	52
Artículo 11	58
Segregación horizontal y vertical en el mercado laboral	60
Participación en la vida empresarial	61
Artículo 12	69
Propagación del VIH/SIDA	71
Artículo 13	73
Prestaciones familiares	73
Desgravaciones impositivas para familias con hijos	73
Artículo 14	77
El desempleo en las zonas rurales	77
Inversiones y estrategia de desarrollo regional	78
Artículo 15	86
Igualdad de capacidad jurídica en materia civil	86
Actuación como juez	86
Actuación como juez lego	87
Actuación como representante	87

Actuación como fiscal	87
Actuación como parte	88
Actuación como testigo	88
Artículo 16.....	89

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Igualdad entre los géneros en los instrumentos jurídicos

El 1º de mayo de 2004 entró en vigor la Ley sobre la igualdad de género. Se trata de la primera ley de este tipo en Estonia y su texto aclara términos como la igualdad entre los géneros, la igualdad de trato entre el hombre y la mujer, la discriminación directa e indirecta en razón del género y también prevé medidas para la promoción de la igualdad de trato entre el hombre y la mujer.

En la Ley sobre la igualdad de género se define el término “discriminación contra la mujer”, que hasta ese momento no figuraba en las leyes de Estonia, motivo por el cual el Comité había expresado su preocupación.

La discriminación contra la mujer se define en función del requisito de la igualdad de trato entre el hombre y la mujer, en virtud de la cual no puede ejercerse la discriminación directa ni indirecta.

La discriminación directa basada en el género se produce cuando una persona recibe trato menos favorable en razón del género que el que recibe, ha recibido o recibiría otra persona en una situación comparable. También denota el trato menos favorable hacia una persona en relación con el embarazo y el alumbramiento, la condición de progenitor, el cumplimiento de las obligaciones familiares u otras circunstancias relacionadas con el género y el acoso sexual.

La discriminación indirecta basada en el género se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutrales ponen a las personas de un género en situación de desventaja respecto de las personas del otro, a menos que esa disposición, ese criterio o esa práctica se justifiquen objetivamente en virtud de un fin legítimo y los medios para alcanzar ese fin sean apropiados y necesarios. La definición de discriminación indirecta basada en el género también abarca las actividades que podrían parecer neutrales, pero que son de naturaleza discriminatoria.

El acoso sexual es una forma de discriminación basada en el género. Existe cuando, en cualquier relación de subordinación o dependencia, se produce alguna forma de actividad o conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada con el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona, en particular cuando se genera un entorno perturbador, intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo y cuando la persona rechaza dicho comportamiento o se somete a éste porque constituye un requisito previo directo o indirecto para obtener un empleo, mantenerlo, participar en actividades de capacitación, percibir una remuneración, u otras ventajas o beneficios.

Artículo 2

Los Estados partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

La igualdad entre los géneros está garantizada cuando el hombre y la mujer pueden adquirir derechos, cumplir obligaciones y asumir responsabilidades en igualdad de condiciones.

Debe establecerse la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en la vida profesional, la adquisición de educación y la participación en otras esferas de la vida social. Para lograrlo, es necesario prohibir la discriminación tanto directa como indirecta, eliminar todas las desigualdades de género existentes, crear igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, y aplicar distintas estrategias para promover la igualdad entre los géneros. En la Ley sobre la igualdad de género se establecen los fundamentos jurídicos necesarios y las instituciones responsables de su aplicación.

Ley sobre la igualdad de género

La Ley sobre la igualdad de género establece la prohibición de la discriminación en razón del género y la obligación de promover la igualdad de trato entre el hombre y la mujer. Con arreglo a la ley se crearán dos nuevas instituciones, el Comisionado sobre igualdad de géneros y el Consejo de Igualdad de Género. El Comisionado es un experto independiente e imparcial que supervisa el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley sobre la igualdad de género y emite opiniones en relación con las demandas presentadas por particulares. El Consejo asesora al Gobierno de la República en materia de promoción de la igualdad entre los géneros.

Obligación de promover la igualdad de trato entre el hombre y la mujer

Los organismos gubernamentales estatales y locales tienen la obligación de promover la igualdad entre los géneros sistemática y resueltamente. De ser necesario, deben modificar las condiciones y circunstancias que impiden alcanzarla. En la planificación, aplicación y evaluación de las estrategias, políticas y planes de acción nacionales, regionales e institucionales, los organismos deben tener en cuenta las diferentes necesidades y la condición social de hombres y mujeres, y considerar la forma en que las medidas aplicadas y por aplicarse afectarán la situación de los hombres y las mujeres en la sociedad.

La Ley también prevé las obligaciones de los empleadores, las instituciones educacionales y de investigación, así como las instituciones encargadas de la organización de la capacitación (véase también el párrafo e) del artículo 2).

El Ministerio de Asuntos Sociales tiene derecho a formular recomendaciones sobre la ejecución de las obligaciones mencionadas y la aplicación de la estrategia de incorporación de una perspectiva de género.

Promoción del principio de la igualdad entre los géneros en calidad de miembro de la Unión Europea

Desde el 1º de mayo de 2004 Estonia es miembro de la Unión Europea. De conformidad con el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, un objetivo compartido de los Estados miembros de la UE es reducir la desigualdad de trato entre el hombre y la mujer y promover la igualdad entre los géneros. El Reglamento (CE) No. 1260/1999 del Consejo de la Unión Europea, Diario Oficial L 161 de 26 de junio de 1999, por el que se establecen las disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales también incluye normas sobre el establecimiento de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en la preparación y ejecución de proyectos.

A fin de promover la igualdad entre el hombre y la mujer, las autoridades encargadas de la preparación de proyectos que se financiarán con cargo a los fondos estructurales están obligadas a analizar y estimar el efecto previsto de la estrategia y la asistencia, especialmente sobre la integración de la mujer y el hombre en el mercado laboral, la educación y la formación profesional, la inserción de la mujer en las actividades empresariales y la conciliación de la vida familiar con el trabajo.

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

En general, en la Ley sobre la igualdad de género se prohíbe la discriminación directa e indirecta en razón del género en todos los ámbitos de la vida social. Concretamente, se prohíbe la discriminación en la vida profesional (véase también el artículo 11).

En la Ley se establecen excepciones que podrían considerarse una forma de discriminación en razón del género pero que se justifican por determinadas razones. Las disposiciones relativas a la protección especial de la mujer en relación con el embarazo y el alumbramiento, el establecimiento del servicio militar obligatorio únicamente para hombres o la aceptación sólo de mujeres o sólo de hombres en calidad de miembros de una asociación sin fines de lucro si ello dimana de los estatutos de la asociación no se consideran discriminación directa o indirecta en razón del género.

Tampoco se considera discriminatorio brindar un trato distinto a una persona en razón del género al contratar o facilitar a una persona la capacitación necesaria para su contratación, si el género es un requisito auténtico y determinante en razón de la naturaleza de las actividades laborales de que se trata o del contexto en que se realizan, siempre que el objetivo de la discriminación sea legítimo y el requisito sea proporcional.

La aplicación de medidas especiales que promuevan la igualdad entre los géneros y concedan ventajas al género menos representado o reduzcan la desigualdad entre los géneros no se considera discriminación (véase también el artículo 4).

Resolución de controversias relativas a la discriminación en razón del género

En la Ley sobre la igualdad de género se establece el derecho de las personas a proteger su derecho constitucional a no ser discriminadas en razón del género.

Las controversias relativas a la discriminación deberán dirimirse en los tribunales. Además, todas las personas tienen derecho a recurrir al Comité encargado de solucionar los conflictos laborales o al Canciller de Justicia. Los empleados y las personas que solicitan empleo, que han sido víctimas de discriminación por parte del empleador, tienen derecho a exigir una indemnización por daños patrimoniales y no patrimoniales. Las personas tienen derecho a exigir una indemnización por discriminación en relación con las ofertas de empleo.

Carga de la prueba

Es difícil para un particular establecer que se ha producido un acto de discriminación en razón del género puesto que a menudo resulta complicado probar que una persona ha sido relegada a una posición menos favorable en razón del género.

En virtud de la Ley sobre la igualdad de género, la carga de la prueba recae parcialmente sobre la persona en contra de la cual se presenta la solicitud, demanda o petición en materia de discriminación en razón del género. Si una persona considera que ha sido víctima de discriminación ante todo debe presentar hechos, sobre la base de los cuales puede suponerse que se ha ejercido un acto de discriminación directa o indirecta en razón del género. La persona en contra de la que se ha presentado la solicitud, demanda o petición luego tiene que explicar que su comportamiento obedece a otras razones aceptables, distintas del género. Una vez que una persona ha presentado una denuncia de discriminación, la carga de la prueba recae sobre la persona que presuntamente ha incurrido en actividades discriminatorias. Si ésta no puede dar las razones o motivos de su comportamiento o decisión, esto se considerará equivalente al reconocimiento de discriminación por parte de dicha persona.

La carga de la prueba compartida no se aplica a las actuaciones judiciales administrativas y penales.

Indemnización por daños

El Comité expresó su preocupación por el hecho de que las mujeres carecían de acceso al recurso de indemnización por los daños sufridos en relación con la violación de los derechos establecidos en la Convención. Las controversias relativas a la discriminación se dirimen en los tribunales y éstos establecen la reparación. Con arreglo a la Ley sobre igualdad de género la parte damnificada puede reclamar indemnización por daños y la terminación de la actividad perjudicial. La parte damnificada puede reclamar una cifra razonable de dinero en calidad de indemnización por daños no patrimoniales causados por la violación de los derechos. Para estable

cer la cifra de la indemnización, los tribunales tienen en cuenta, entre otras cosas, el alcance, la duración y la naturaleza de la discriminación. El tribunal también debe tener en cuenta si el transgresor ha puesto fin a las circunstancias discriminatorias o no. Una persona tiene un plazo de un año para interponer una demanda de indemnización por daños a partir de la fecha en que la parte damnificada tomó conciencia, o debería haber tomado conciencia, del daño causado.

El Centro de Estudios y Recursos sobre la Mujer Estonia y la Mesa Redonda de Asociaciones de Mujeres Estonias han observado que en la Ley no se establece una indemnización mínima. En vista de que es posible interponer una demanda por daños únicamente ante los tribunales y que antes de iniciar dicho proceso es necesario pagar la tasa de justicia, las ONG consideran que en la práctica la posibilidad de interponer demandas no está garantizada para todas las mujeres que viven en Estonia.

En casos de discriminación por razón del género es posible fundamentar la demanda en las disposiciones de la Ley de contratos de empleo, la Ley de salarios y la Ley de tiempo de trabajo y de descanso. Según la Ley sobre la igualdad de género una persona puede reclamar una indemnización por daños y perjuicios en los casos en que se ha violado su derecho a no ser discriminada. En virtud de las otras leyes mencionadas una persona puede exigir una indemnización por otro tipo de daños, por ejemplo, un empleado puede reclamar una indemnización cuando el empleador no ha respetado el principio de la igualdad de remuneración o ha violado de alguna forma el principio de la igualdad entre los géneros estipulado en otros instrumentos jurídicos. En esos casos, el tribunal puede otorgar una indemnización basada no sólo en la Ley sobre la igualdad de género sino también en las otras leyes.

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

La competencia de los tribunales y del Comité encargado de solucionar los distintos conflictos laborales se examinarán en forma más pormenorizada en relación con el artículo 15.

No se dispone de información en el sentido de que los tribunales hayan aplicado directamente las disposiciones de la Convención.

El Comisionado sobre igualdad de géneros

En la Ley sobre la igualdad de género se prevé la creación de una nueva institución, el Comisionado sobre igualdad de géneros. El Comisionado es nombrado por el Ministro de Asuntos Sociales por un período de cinco años y sus actividades se financian con cargo al presupuesto estatal.

El Comisionado supervisa el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley, recibe solicitudes de particulares y emite opiniones sobre los posibles casos de discriminación.

El Comisionado es un experto independiente e imparcial, y las personas que han sido víctimas de discriminación así como las personas que tienen interés justificado en supervisar el cumplimiento de las disposiciones relativas a la igualdad de trato pueden presentar reclamaciones sobre cuestiones relativas a la discriminación por razón del género.

El Comisionado emite opiniones sobre los posibles casos de discriminación. El objetivo de esto es brindar una evaluación que, combinada con la Ley sobre la igualdad de género, los acuerdos internacionales de carácter vinculante para la República de Estonia y otras leyes, permite establecer si se ha violado el principio de la igualdad de trato en una relación jurídica determinada.

Así pues, se establece que al emitir su opinión, el Comisionado debe tener en cuenta las normas de la Convención.

Además, el Comisionado analiza las consecuencias de los actos jurídicos sobre la situación de los hombres y mujeres en la sociedad, formula propuestas al Gobierno de la República, los organismos gubernamentales, los gobiernos locales y sus organismos para la enmienda de instrumentos jurídicos, asesora e informa al Gobierno, los organismos gubernamentales y los organismos gubernamentales locales sobre cuestiones relativas a la aplicación de la Ley sobre la igualdad de género y adopta las medidas necesarias para promoverla.

A fin de que un solicitante reciba la opinión del Comisionado, debe presentarle una solicitud en la que se establecen las circunstancias en que se ha ejercido discriminación en razón del género. Para emitir una opinión, el Comisionado tiene derecho a recabar información de todas las personas que pudieran poseer datos necesarios para establecer los hechos relativos a un caso de discriminación, y a exigir explicaciones por escrito respecto de los hechos pertinentes a la presunta discriminación por razón del género, así como la presentación de documentos y copias de los documentos correspondientes en el plazo establecido por el Comisionado.

A la fecha de presentación de este informe se había transmitido a distintos organismos gubernamentales a los fines de consulta el estatuto que reglamenta las actividades del Comisionado, y por lo tanto no resulta posible brindar información complementaria ni evaluar las actividades de éste. Las ONG Centro de Estudios y Recursos sobre la Mujer Estonia y la Mesa Redonda de Asociaciones de Mujeres Estonias han expresado su preocupación por cuanto no se ha aprobado el estatuto del Comisionado y éste aún no ha asumido sus funciones a los ocho meses de la promulgación de la Ley. Las ONG también han criticado al Gobierno por considerar que el Comisionado no es realmente un experto imparcial, dado que es nombrado por un ministro político y depende del Ministerio de Asuntos Sociales.

El Canciller de Justicia

Desde el 1º de enero de 2004 se ha ampliado el alcance de la jurisdicción del Canciller de Justicia. Toda persona tiene derecho a recurrir al Canciller de Justicia para tramitar un procedimiento de conciliación si considera que una persona natural o jurídica de derecho privado la ha discriminado en razón del género, la raza, la nacionalidad (el origen étnico), el color de la piel, el idioma, el origen, la religión o las creencias religiosas, las opiniones políticas o de otro tipo, los bienes o la condición social, la edad, la discapacidad, la orientación sexual u otros atributos especificados por ley.

A fin de poder presentar una petición al Canciller de Justicia, es necesario que no se haya emitido ninguna sentencia sobre el mismo asunto ni existan actuaciones judiciales, ni procedimientos obligatorios previos a una demanda, pendientes sobre la cuestión.

El Canciller de Justicia verifica las actividades de las personas naturales o jurídicas de derecho privado y lleva adelante un procedimiento de conciliación basado en la solicitud de la persona que considera que ha sido víctima de discriminación por las razones que se mencionan más arriba. Cabe destacar, empero, que a fin de llevar adelante el procedimiento de conciliación, ambas partes deben acordar su participación. Dado que el procedimiento de conciliación no es obligatorio, la parte contra la que se interpone la demanda no tiene la obligación de participar en dicho procedimiento. Además, puede dejar de participar en cualquier etapa del procedimiento. Si ambas partes han participado en las actuaciones y el Canciller de Justicia ha aprobado el acuerdo, éste tiene carácter definitivo y ambas partes están obligadas a cumplirlo.

En la práctica, el Canciller de Justicia aún no ha emprendido ningún procedimiento de conciliación relativo a discriminación en razón del género. Esto podría obedecer al hecho de que la gente aún no tiene plena conciencia de que tiene esta posibilidad o no quiere revelar sus problemas. También es posible que la gente no esté en condiciones de reconocer si ha sido objeto de discriminación en razón del género.

Hasta la fecha, sólo se ha presentado al Canciller de Justicia una petición en la que se denuncia que los requisitos impuestos para la solicitud de la ciudadanía estonia son de carácter discriminatorio. Dado que el procedimiento de conciliación es voluntario y que la parte demandada se negó a ser parte en las actuaciones, la causa se abandonó y por lo tanto no se adoptó una decisión sobre su mérito.

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

A partir del 1° de enero de 2004 toda persona tiene derecho a recurrir al Canciller de Justicia para asegurar la protección de sus derechos mediante la presentación de una petición de solicitud de verificación de que un organismo estatal, un organismo u órgano gubernamental local, una persona jurídica de derecho público, una persona natural o jurídica de derecho privado en el desempeño de sus obligaciones públicas adhiere a los principios de la observancia de los derechos y libertades fundamentales y a los principios de la buena gobernanza.

Con anterioridad a ello, sólo era posible solicitar al Canciller de Justicia que verificase si las actividades de los organismos gubernamentales se compadecían con los derechos y libertades fundamentales.

En la Ley de procedimientos administrativos se establecen los principios para garantizar la protección de los derechos y libertades fundamentales de las personas y la buena gobernanza. Así pues, se establecen los siguientes principios: los derechos y libertades fundamentales u otros derechos subjetivos individuales pueden verse limitados en un procedimiento administrativo únicamente en el marco de la ley; los actos y las medidas administrativos deben ser apropiados, necesarios y proporcio

nales a los objetivos establecidos; el procedimiento administrativo debe tener un sentido claro, ser eficiente y directo, y conducirse sin demoras indebidas, evitando costos innecesarios e inconvenientes para las personas; y los actos procesales deben ser ejecutados sin dilaciones y dentro de los plazos establecidos por la ley o las reglamentaciones.

En la Ley de responsabilidad del Estado, que entró en vigor el 1° de enero de 2002, se sientan las bases y el procedimiento para la protección y el restablecimiento de los derechos violados en el curso del ejercicio del poder público y el desempeño de otras obligaciones públicas, y la indemnización por los daños ocasionados (responsabilidad del Estado).

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

En virtud de la Ley sobre la igualdad de género, un funcionario de la dependencia orgánica del Ministerio de Asuntos Sociales que se ocupa de la igualdad entre los géneros celebra consultas con todas las personas sobre cuestiones relativas a la aplicación del principio de la igualdad de trato entre el hombre y la mujer. De ser necesario, se explica a las personas qué institución tiene competencia para resolver un posible caso de discriminación y, en respuesta al pedido de las personas, se presta asistencia en la preparación de una solicitud por escrito y su presentación al órgano competente, salvo que éste sea un tribunal o un comité encargado de solucionar conflictos laborales.

En Estonia se han adoptado medidas para cambiar el sistema patriarcal existente basado en el género y para reducir la discriminación indirecta contra la mujer en la vida laboral.

En la Ley sobre la igualdad de género se establece la obligación de los empleadores de promover activamente la igualdad entre los géneros. Esta obligación se extiende a todos los empleadores, tanto del sector privado como público. Para facilitar esto, en el espíritu de la ley, los empleadores deberán:

- 1) Emplear personas de ambos sexos para llenar los puestos vacantes;
- 2) Cerciorarse de que el número de hombres y de mujeres empleados para ocupar los distintos puestos sea lo más equilibrado posible y que se les brinde el mismo trato en materia de ascensos;
- 3) Crear condiciones de trabajo adecuadas tanto para el hombre como para la mujer y apoyar la conciliación del trabajo con la vida familiar, teniendo en cuenta las necesidades de los empleados.

Los empleadores tienen la obligación de brindar periódicamente información pertinente a los empleados y a sus representantes en relación con la igualdad de trato entre el hombre y la mujer en su organización, así como las medidas adoptadas para promover la igualdad. Los empleadores también tienen que informar a los empleados sobre sus derechos conforme a la Ley.

En la Ley sobre la igualdad de género se dispone que el empleador debe reunir datos estadísticos desglosados por género sobre el empleo. De ser necesario, los datos deberían permitir que las instituciones pertinentes supervisaran y evaluaran si

se cumple el principio de la igualdad de trato en las relaciones laborales. Esto puede utilizarse como un medio para poner de relieve los problemas en materia de igualdad entre los géneros. El procedimiento para la recopilación de datos y la lista de datos necesarios se establece mediante una reglamentación del Gobierno de la República; actualmente están pendientes los procedimientos de consulta entre los distintos organismos gubernamentales relativos a la reglamentación.

El Canciller de Justicia tiene la obligación de promover la igualdad entre los géneros y el principio de la igualdad de trato. Éste considera que es importante forjar vínculos de cooperación con organizaciones no gubernamentales y en 2004 se organizó una Mesa Redonda sobre la igualdad entre los géneros con representantes de estas organizaciones. Uno de los objetivos de la Mesa Redonda fue examinar los problemas de la igualdad de trato en la sociedad estonia y explicar el mandato del Canciller de Justicia en relación con estos problemas.

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

En la Ley sobre la igualdad de trato se establece la obligación del empleador de garantizar que los empleados no sean víctimas de acoso sexual.

El acosador puede ser un subordinado del empleado, un colega, un supervisor inmediato o el propio empleador. Las personas que trabajan en el ámbito de los servicios también pueden convertirse en víctimas de acoso de parte de los clientes. Estas situaciones también exigen que el empleador adopte medidas para poner fin al acoso. El empleador será responsable de incumplimiento de su obligación de velar por que no se produzca acoso sexual en caso de que tenga conocimiento de que éste se ha producido y no haya aplicado las medidas necesarias para ponerle fin.

El Comité señaló al Gobierno que este tipo de violencia constituye un delito y debe ser sancionado en virtud del derecho penal, es decir, enjuiciado y sancionado con la severidad y la velocidad pertinentes, y las mujeres víctimas de la violencia deben tener medios inmediatos de reparación y protección. El Comité también sugirió que el Gobierno adoptara medidas destinadas a aumentar la concienciación, incluida una campaña de tolerancia cero, para que este tipo de violencia se tornara social y moralmente inaceptable. Recomienda la promulgación de una ley por la cual se prohíba especialmente la violencia contra la mujer, que imponga mandatos judiciales de amparo y conminatorios y acceso a la asistencia jurídica.

El derecho estonio no incluye una definición especial de violencia contra la mujer ni de violencia en la relación de pareja. Desde el 1º de septiembre de 2002, fecha en que entró en vigor el nuevo Código Penal, pueden enjuiciarse los actos de violencia contra la persona.

Según el artículo 118 del Código Penal, causar un daño grave a la salud, que se traduce en riesgo para la vida, una enfermedad física grave, un desorden mental serio, un aborto, una lesión o mutilación facial permanente o la pérdida o el cese del funcionamiento de un órgano se sancionan con cuatro a 12 años de cárcel.

La amenaza (artículo 120), el maltrato físico (artículo 121) y la tortura (artículo 122) son tipificados como actos de violencia.

La amenaza de muerte, de daño a la salud o de daño considerable a la propiedad, o la destrucción de ésta, en caso de haber motivos para temer el cumplimiento de dicha amenaza, se sancionan con una multa o hasta un año de cárcel.

El daño causado a la salud de otra persona, o las palizas, la agresión con lesiones u otras formas de maltrato físico doloroso, se sancionan con una multa o hasta tres años de cárcel.

El maltrato físico continuado o el maltrato muy doloroso se sancionan con una multa o hasta cinco años de cárcel.

Los actos de violencia, como las palizas o las palizas reiteradas se consideran maltrato físico.

Los delitos contra un miembro de la familia constituyen circunstancias agravantes establecidas en la parte general del Código Penal. Una circunstancia agravante es cometer un delito contra una persona con la que el perpetrador mantiene una relación financiera, familiar o de servicio, fundamentado en motivos egoístas o viles, con maldad y alevosía, o mediante la degradación de la víctima, a sabiendas contra una persona menor de 18 años, una mujer embarazada, una persona de edad avanzada, que necesita asistencia o que padece una enfermedad mental grave (artículo 58).

Según el Código de Procedimiento Penal, un órgano de investigación o la Oficina del Fiscal, inicia actuaciones penales si existen razones y motivos para ello. La razón para iniciar actuaciones penales es una denuncia de un delito u otra información a los efectos de que se ha producido un delito. La denuncia de un delito debe presentarse al órgano de investigación o a la Oficina del Fiscal en forma oral o escrita. En el caso de una denuncia penal oral que se presenta directamente en el lugar en que se ha cometido el delito, ésta quedará registrada como denuncia, en tanto que una denuncia de delito comunicada telefónicamente puede ser registrada por escrito o grabada (artículos 193 a 195).

En 2001 el Instituto para una Sociedad Abierta realizó un estudio encomendado por el Ministerio de Asuntos Sociales, según el cual el 16% de las mujeres había sido víctima de violencia física o sexual directa durante el último año y un 21% de mujeres había sido víctima de violencia en general (incluida la violencia psicológica).

En 2003 se efectuó otro estudio sobre la violencia y la salud de la mujer (en el que participaron 1.008 encuestados, de los cuales 544 eran mujeres y 464 hombres). El estudio indicó que el 68% de las víctimas de la violencia en el hogar eran mujeres menores de 40 años. El principal grupo de riesgo era el de mujeres de 21 a 30 años en uniones consensuales. Éstas constituían una tercera parte de todos los casos de violencia en el hogar. El 54% del personal médico ha estado en contacto en su trabajo cotidiano con mujeres que son víctimas habituales de la violencia en el hogar. El 80% del personal médico afirmó que carecía de formación especial para asesorar a las víctimas de la violencia y que no sabía adónde remitirlas para que obtuvieran asistencia. En 2004 comenzaron a impartirse cursos de capacitación con el apoyo del Fondo de Seguro de Salud de Estonia.

Aunque el 75% de los encuestados condenaron la violencia contra la mujer, aún se acepta en forma generalizada la violencia directa e indirecta. Uno de cada tres hombres y una de cada cinco mujeres opinan en mayor o menor grado que el

esposo tiene derecho a exigir relaciones sexuales, aun en contra de la voluntad de su esposa. El 21% de las mujeres y el 27% de los hombres carecen de una opinión formada respecto de si la violación dentro del matrimonio debería considerarse un delito. El 76% de las mujeres y el 70% de los hombres están convencidos de que el empleo de la violencia física contra la mujer debería considerarse violencia.

Una tercera parte de las víctimas recurre a un médico para que las asista; entre el 2% y el 3% de las mujeres víctimas de la violencia en el hogar procuran obtener asistencia de trabajadores sociales. El 10% de las mujeres que han sido víctimas de la violencia informan a la policía y entre el 2% y el 3% de las denuncias se traduce en un enjuiciamiento o en una condena de los tribunales.

En el plan de desarrollo para 2004-2007 aprobado por el Ministerio de Justicia el 5 de marzo de 2004 se establece la lucha contra el delito como una de las metas, y uno de los objetivos secundarios también es la reducción de la violencia en la familia. Para lograr este objetivo concreto, la Oficina del Fiscal ha establecido parámetros concretos para cada año, que también deberían garantizar la labor eficaz de las autoridades de investigación en la detección, el registro y la indagación de los casos de violencia en el hogar. Para garantizar una supervisión más eficiente, en 2004 se asignaron todos los fiscales especiales de las oficinas de fiscales a casos de violencia en el hogar y se les impartió capacitación adecuada. En la Oficina del Fiscal del Distrito Septentrional, se estableció un departamento especial sobre la juventud encargado de las actuaciones relacionadas con la violencia en el hogar, así como los delitos cometidos por delincuentes juveniles. Los fiscales especializados en casos de violencia en el hogar han participado activamente en mesas redondas de funcionarios de bienestar social y médicos de familia a fin de identificar conjuntamente las razones por las cuales muchas víctimas son renuentes a notificar a la policía los casos de violencia en el hogar. En 2004 la Oficina del Fiscal tramitó actuaciones en relación con 292 causas penales relacionadas con la violencia en el hogar.

Actividades de la policía

En 2004 la policía declaró la violencia en el hogar (incluida la violencia contra la mujer en el seno de la familia) una de sus prioridades. Se han elaborado y puesto en marcha los sistemas pertinentes de estadísticas y directrices de la policía para tratar los casos de violencia en el hogar, y se está fortaleciendo la cooperación con asistentes sociales y personal médico locales.

Hasta el 1º de julio de 2004, los casos de violencia en el hogar se investigaban sobre la base de denuncias privadas. La investigación de casos se vio obstaculizada por el hecho de que a menudo las víctimas retiraban sus demandas y debía cerrarse la investigación. El 1º de julio de 2004 entró en vigor el nuevo Código de Procedimiento Penal.

En los primeros seis meses de 2004, se registraron 32 causas penales en la sección de maltrato físico. Tras la entrada en vigor del nuevo Código de Procedimiento Penal aumentó drásticamente el número de casos investigados en el marco de la sección de maltrato físico: en nueve meses, se registraron 531 causas penales. En los tres primeros meses del segundo semestre del año, se registraron unas 1.000 actuaciones relativas a maltrato físico. No obstante, no resulta posible suministrar estadísticas sobre cuántos de estos casos constituían violencia en el hogar.

Durante el primer semestre de 2004, se recibieron 2.036 llamadas de familias con problemas (“familias con problemas” es una de las categorías de clasificación utilizadas en la base de datos de la policía, POLIS). Los agentes de policía tienen la obligación de reunir y mantener información sobre familias con problemas en la base de datos de su comisaría y de verificar regularmente esta información, así como de adoptar medidas para prevenir delitos. La base de datos de los agentes de policía de las comisarías contiene información sobre 699 personas violentas.

La capacitación sobre la violencia en el hogar es organizada por oficiales de la policía encargados del orden público (se planificaron cinco cursos de capacitación de una semana de duración en el marco del trabajo de formación laboral de la policía regional. Hasta la fecha se han impartido cuatro cursos, y para fines de 2004 habrán recibido capacitación 100 agentes de policía).

Refugios

En noviembre de 2002 se abrió el primer refugio para mujeres en Tartu. Las mujeres víctimas son acogidas en refugios temporarios, se les brinda orientación psicológica, asistencia médica e información sobre los servicios que prestan los distintos organismos.

En 2003, 1.858 personas pernoctaron en el refugio (42 mujeres y 21 niños). Entre enero y septiembre de 2004, 2.632 personas (35 mujeres y 22 niños) pasaron la noche en el refugio.

A fines de 2003 se inauguró el primer grupo de apoyo para mujeres víctimas de la violencia en Tallin, por iniciativa de la organización no gubernamental Centro de Programas Sociales de Estonia. Como resultado de una serie de actividades de capacitación, se está formando en Estonia una red de grupos de apoyo para la mujer. En 2004 se habían establecido estos grupos de apoyo en diez ciudades.

Actualmente en Estonia hay grupos de apoyo y refugios para mujeres y niños; pronto también habrá grupos de apoyo para hombres que desean abandonar las conductas violentas. En 2004, se organizaron los primeros seminarios para especialistas que ofrecerán servicios de rehabilitación dirigidos a hombres violentos. A principios de 2005, se abrirán en Tallin grupos de apoyo para hombres violentos.

El Comité recomendó al Gobierno de Estonia que luchara contra la violencia contra la mujer. Estonia ha estudiado el fenómeno, aumentado la concienciación del público y de grupos destinatarios concretos, asistentes sociales, agentes de policía, personal médico, los medios y las organizaciones de mujeres. Las leyes se han vuelto más estrictas y las medidas adoptadas por la policía más firmes. No es necesario contar con una ley distinta sobre violencia en el hogar pues la cuestión está reglamentada en el Código Penal, que también dispone la protección contra la violencia en el hogar.

En Estonia es posible aplicar una medida cautelar. En caso de violación de un mandato conminatorio, los tribunales pueden imponer una multa a la persona que ejerce la violencia, y la víctima tiene derecho a exigir un resarcimiento por los daños sufridos. En el Código de Procedimiento Penal se incluye una norma especial sobre el acopio de pruebas. Así pues, si durante la investigación es necesario examinar o extraer material del cuerpo de una persona para los fines de comparación, el funcionario del organismo de investigación, el fiscal y los

participantes en el procedimiento, con excepción del personal médico o el médico forense, tienen que ser del mismo sexo que la persona de que se trate.

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

El requisito de la igualdad de trato y la prohibición de la discriminación también se aplica a los legisladores. Por consiguiente, el Código Penal es imparcial en el trato entre el hombre y la mujer y no hace diferencias en razón del sexo de la víctima o del delincuente.

Artículo 3

Los Estados partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Departamento de Igualdad de Género del Ministerio de Asuntos Sociales

El Comité expresó su preocupación respecto de la escasa repercusión de la Oficina de Igualdad entre los Géneros. En respuesta a ello, nos complace observar que desde el 1º de enero de 2004 se reorganizó la Oficina de Igualdad entre los Géneros, que pasó a ser el Departamento de Igualdad de Género. Desde 2004 el Departamento cuenta con cinco puestos.

Las actividades del Departamento de Igualdad de Género se rigen por la reglamentación del Ministerio de Asuntos Sociales de 4 de mayo de 2004, según la cual las principales obligaciones del Departamento incluyen la redacción de legislación relativa a la igualdad entre los géneros, la planificación de medidas para la reducción de la desigualdad y la coordinación de la aplicación de las medidas.

Las obligaciones del Departamento también incluyen el análisis de la condición jurídica y social de la mujer y el hombre en distintos ámbitos de la sociedad y la preparación de recomendaciones y directrices con miras a reducir la desigualdad entre los géneros. El Departamento de Igualdad de Género informa a los grupos de intereses comunes de distintas iniciativas y participa en un diálogo sobre expectativas y repercusiones.

El Departamento también tiene la obligación de informar al Gobierno y a los organismos gubernamentales, los organismos gubernamentales locales y otras partes interesadas acerca de la aplicación de las medidas dirigidas a reducir la discriminación contra la mujer y la estratificación social.

En febrero de 2005 Estonia presentó un informe a las Naciones Unidas sobre la aplicación de la Declaración de Beijing elaborado por el Departamento de Igualdad de Género del Ministerio de Asuntos Sociales.

Consejo de Igualdad de Género

El Consejo de Igualdad de Género se establecerá en virtud de la Ley sobre la igualdad de género. Actualmente el estatuto del Consejo está aguardando la aprobación del Gobierno.

El Consejo es un órgano consultivo colegiado que depende del Ministerio de Asuntos Sociales, cuya composición debe ser aprobada por el Gobierno. El Consejo de Igualdad de Género aprueba las directrices generales de la política de igualdad entre los géneros, celebra consultas con el Gobierno sobre cuestiones de estrategia para la promoción de la igualdad entre los géneros y presenta al Gobierno su posición sobre la compatibilidad de los programas nacionales presentados por los ministerios con la Ley sobre la igualdad de género.

El Consejo ejerce esta tarea en cooperación con el Departamento de Igualdad de Género del Ministerio de Asuntos Sociales.

Sobre la base de estadísticas, estudios y análisis nacionales (que se describen más detenidamente en relación con el artículo 5), puede llegarse a la conclusión de que la sociedad estonia se caracteriza por un sistema tradicional en materia de género, es decir la existencia de una división tradicional del trabajo y el mercado laboral en los llamados empleos para hombres y para mujeres, políticas salariales y de contratación que discriminan contra la mujer, una escasa representación de la mujer en la adopción de decisiones en materia política y económica, una menor esperanza de vida y un comportamiento de alto riesgo de los hombres, y su participación reducida en el desempeño de las obligaciones familiares, etc.

Las razones de la desigualdad generalizada residen principalmente en los papeles tradicionales de género y la creencia estereotipada de que las mujeres y los hombres tienen condiciones y capacidades inherentes y no adquiridas. El entorno propicio al prejuicio en razón del género favorece la persistencia de actitudes discriminatorias y limita mayormente la participación de la mujer en la vida social, económica y política.

Podría decirse que aún existe cierta resistencia dentro de la sociedad a mejorar la representación social de la mujer mediante un sistema de cupos por género. Esta resistencia se refleja en la elite política, así como en la opinión pública y entre las propias organizaciones de mujeres.

El Ministerio de Asuntos Sociales ha emprendido y coordinado programas y proyectos para la promoción de la igualdad entre los géneros y la reducción de la desigualdad, dirigidos principalmente a la información y capacitación del público y de grupos destinatarios, la preparación y divulgación de material pertinente, el aumento de la capacidad administrativa de los organismos estatales para que puedan detectar la discriminación contra la mujer y reducir la desigualdad entre los géneros.

Por iniciativa del Gobierno, se ha estudiado el empleo del tiempo entre las mujeres y los hombres, la cobertura en los medios de cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros y los problemas de la pobreza y la exclusión social.

En 2000, se tradujo al estonio y se publicó “ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género” de la OIT. En colaboración con el Fondo de Población de las Naciones Unidas, en 2003 se publicó un estudio titulado “Distintos pero iguales”, en el que se brinda una reseña breve y clara de las principales condiciones

y problemas de la igualdad entre el hombre y la mujer. La publicación es utilizada por distintas organizaciones para la preparación general de cursos de capacitación, así como cursos sobre temas determinados.

A fin de aumentar la participación de las mujeres mayores en el mercado laboral, un experto de la OIT preparó un estudio para la reducción de la discriminación en razón de la edad. El material puede utilizarse para capacitar al personal de las oficinas de empleo y los representantes de empleadores.

En 2002, Estonia se adhirió al programa marco de la Unión Europea que se utiliza para aplicar la estrategia de la Comunidad Europea sobre la igualdad entre los géneros (2001-2005). Sobre la base de este programa, los proyectos ejecutados en Estonia y coordinados por el Ministerio de Asuntos Sociales tienen por objeto formular y divulgar directrices para la evaluación de las repercusiones desde el punto de vista del género, apoyar la carrera profesional de las mujeres en el sector privado y disminuir la representación estereotipada de la mujer en los medios.

Las directrices preparadas por el Ministerio de Asuntos Sociales (“Evaluación de las repercusiones desde el punto de vista del género”) incluyen una lista de documentos jurídicamente vinculantes que contienen normas para la promoción de la igualdad entre los géneros, en primer lugar para la integración de la igualdad entre los géneros en distintas políticas y medidas. Las directrices pueden utilizarse para analizar la situación de la mujer y el hombre tanto en el plano nacional como local.

Sobre la base del proyecto “Las mujeres ascienden”, que apoya la carrera profesional de la mujer, se han emprendido programas de mentores en cinco empresas privadas de Estonia y se está traduciendo una publicación que trata de las cuestiones de la teoría de la organización desde el punto de vista feminista. El proyecto se ejecuta en cooperación con instituciones de igualdad de género de Dinamarca, Grecia y Suecia.

En cooperación con Dinamarca, Italia y Letonia, se emprendió el proyecto “Los medios de masas en la (re)distribución del poder”, en función del cual se estudia la forma en que se presenta a las políticas mujeres en los medios y la imagen que éstas tienen de sí mismas.

En julio de 2004 se emprendió el proyecto de asociación PHARE 2003 “Mejorar el desempeño de la administración pública para integrar la igualdad entre los géneros”. El proyecto se propone integrar la igualdad entre los géneros en los programas de estudio de los establecimientos de enseñanza superior y crear un centro de competencia virtual: una base de datos y una página Web sobre la igualdad entre los géneros. En el marco del proyecto, se brindará capacitación principalmente a los instructores y a 300 funcionarios públicos, y se formularán estrategias de capacitación.

Desde la presentación del último informe de Estonia, ha aumentado el número de instituciones que se ocupan de la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer. En 2004 se formó un grupo de trabajo sobre igualdad entre los géneros abocado a la aplicación de la legislación de la UE en materia de igualdad entre los géneros en el plano nacional.

Mediante la ordenanza gubernamental de 27 de noviembre de 2003, se estableció un comité interministerial de promoción de la igualdad entre los géneros. Las tareas del comité incluyen la elaboración de un plan de desarrollo estratégico para

eliminar la desigualdad entre el hombre y la mujer e integrar la igualdad en los planes de acción, los programas y los proyectos de los organismos estatales. El comité también formula recomendaciones sobre la aplicación de las medidas previstas en distintos ámbitos.

En el momento en que se estaba preparando el informe, se celebraban consultas con las organizaciones de mujeres sobre el documento básico de política de igualdad entre los géneros, que contiene actividades en las siguientes esferas:

- la igualdad de representación entre el hombre y la mujer en la política y la adopción de decisiones;
- la segregación horizontal y vertical en materia de género en el mercado laboral e igual remuneración por un trabajo de igual valor;
- la posición de la mujer y el hombre en la economía y los negocios;
- la segregación en razón del género y los estereotipos de género en la ciencia y la educación;
- la violencia contra la mujer y la trata de personas;
- la salud y el estilo de vida de mujeres y hombres;
- los papeles asignados en razón de género en los medios y la cultura;
- la función de la administración pública en el establecimiento de la igualdad entre los géneros.

En 2003, las organizaciones de mujeres estonias formaron dos organizaciones coordinadoras, la Mesa Redonda de Asociaciones de Mujeres Estonias, que incluye a casi todas las mesas redondas regionales de organizaciones de mujeres, la Asociación de Mujeres Rurales de Estonia, la Unión de Mujeres Estonias y la Cadena de Cooperación de Mujeres Estonias, que reúne principalmente a las asociaciones de mujeres de distintos partidos políticos y a las principales políticas mujeres. La Mesa Redonda de Asociaciones de Mujeres Estonias está integrada por aproximadamente 180 organizaciones. Entre otras, participan asociaciones de mujeres de tres partidos políticos que pertenecen a la Mesa Redonda (la Unión Pro Patria, Res Publica y el Partido Social Democrático).

La Asociación de Mujeres del *Riigikogu*, la Mesa Redonda de Asociaciones de Mujeres de los Partidos Políticos, el Centro de Capacitación de la Mujer, el Centro de Capacitación Cívica, los centros de investigación sobre la mujer de la Universidad de Tartu y la Universidad Pedagógica de Tallin y el Centro de Estudios e Investigación sobre la Mujer Estonia han centrado sus actividades en el desarrollo de la conciencia de la propia identidad de la mujer y el cambio de las actitudes tradicionales imperantes en la sociedad. Estas actividades han tenido éxito. Todas las organizaciones mencionadas desplegaron una intensa actividad durante el período de sesiones del *Riigikogu* en que se debatió la Ley sobre la igualdad de género, y organizaron reuniones con los miembros del *Riigikogu*, enviaron declaraciones conjuntas a grupos de parlamentarios y se presentaron ante los medios.

A fin de modernizar la sociedad, todos deben tener conciencia de las causas y consecuencias de la desigualdad entre los géneros. La concienciación de la mujer puede aumentarse mediante programas de capacitación y una red de cooperación de mujeres que recibe apoyo financiero del Estado. Esto también puede facilitarse

mediante la cooperación internacional. No obstante, también está claro que el cambio de valores y actitudes lleva tiempo.

Artículo 4

1. La adopción por los Estados partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

Estonia no ha redactado la ley sobre medidas especiales de carácter temporal recomendada por el Comité. La Ley sobre la igualdad de género ya contiene una serie de medidas especiales.

Cupos

Estonia ha estudiado la actitud del público en relación con la utilización de un sistema de cupos para aumentar la proporción de mujeres en el Parlamento y en los consejos de gobierno local. Según una encuesta de opinión pública realizada en 2002, el 37% de la población estonia está a favor de la institución del sistema de cupos con esta finalidad. El 41% de la población está en contra y el 63% de las personas que apoyaron el sistema de cupos son mujeres. Las mujeres constituyen el 43% de las personas que se oponen al sistema de cupos (Marti Taru, Rein Toomla, *Eesti elanikkonna valmiskäitumise motiivid ja mehhanismid. Avaliku arvamuse küsitluste sekundaaranalüüs* [Motivaciones y mecanismos del comportamiento de los votantes entre la población estonia. Análisis secundario de las encuestas de opinión pública], Tartu 2002). No se ha emprendido un examen de alcance amplio sobre la institución del sistema de cupos.

Además del establecimiento del mecanismo para la protección de los derechos de las personas, en la Ley sobre la igualdad de género también se sientan las bases de dos estrategias principales, a saber: la aplicación de medidas para brindar ventajas especiales al género que está insuficientemente representado o medidas que contribuyan a reducir la desigualdad; y la aplicación de la igualdad entre los géneros como una política horizontal inherente a todas las demás políticas.

En la legislación no se establecen cupos, pero en virtud de la Ley sobre la igualdad de género, en la medida de lo posible, ambos sexos deben estar representados en los comités, consejos y otros órganos colegiados formados por organismos de los gobiernos estatal y local.

El Comisionado sobre igualdad de géneros tiene la obligación de supervisar el cumplimiento de las normas establecidas en la Ley.

Asignaciones con cargo al presupuesto estatal

Desde 2002 se han hecho asignaciones con cargo al presupuesto estatal para promover la cooperación entre mujeres. En la reglamentación del Ministerio de Asuntos Sociales de 28 de febrero de 2003, se estableció el procedimiento para la solicitud y el otorgamiento de asignaciones para la promoción de la cooperación entre mujeres.

La financiación asignada con cargo al presupuesto estatal al Ministerio de Asuntos Sociales para promover la cooperación entre mujeres se utiliza en apoyo de la creación y sostenibilidad de una red de cooperación de organizaciones de mujeres en Estonia. Esta medida especial se aplica para compensar las limitaciones relativas al acceso a la información, los recursos y la adopción de decisiones en relación con las distintas redes de comunicación de mujeres y hombres.

Según la reglamentación del Ministro, todos los años los representantes de organizaciones de mujeres determinan sus esferas prioritarias y las presentan al Ministerio de Asuntos Sociales. En el curso de las negociaciones, el Ministerio de Asuntos Sociales tiene derecho a definir las propuestas o agregar temas, en caso de ser necesario.

Los objetivos y las actividades de los proyectos deben ser compatibles con los temas prioritarios anunciados en el concurso de proyectos del Ministerio de Asuntos Sociales y contribuir a la reducción de la desigualdad entre los géneros y la promoción de la igualdad. Los objetivos y las actividades de los proyectos deben orientarse a la promoción de la cooperación entre organizaciones de mujeres y mejorar el papel de las organizaciones de mujeres en el plano local y nacional.

El Ministerio de Asuntos Sociales distribuye los recursos del presupuesto estatal disponibles para la promoción de la cooperación entre mujeres, conforme a las solicitudes de proyectos recibidas y en este sentido tiene en cuenta consideraciones relativas al equilibrio regional. En 2004 se recibieron 35 solicitudes para el concurso de proyectos "Promover la cooperación entre mujeres". La financiación total otorgada a los proyectos ascendió a alrededor de 400.000 coronas estonias.

El programa "Más y mejores empleos para la mujer", ejecutado con el apoyo de la OIT en 2001-2003, tuvo por objeto aumentar la proporción de empresarias y el empleo de mujeres. De resultados del proyecto, se crearon 100 nuevos empleos y se establecieron ocho nuevas organizaciones de mujeres.

2. La adopción por los Estados partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

Medidas especiales encaminadas a proteger la maternidad

En la legislación estonia, las disposiciones relativas a la protección especial de la mujer en relación con el embarazo y el parto no se consideran discriminación directa ni indirecta en razón del género.

En Estonia la protección de la maternidad se garantiza en virtud de la Ley de contratos de empleo, la Ley de administración pública, la Ley de tiempo de trabajo y

de descanso, la Ley de vacaciones, la Ley de seguro médico, la Ley del impuesto social, la Ley de subsidios por hijo y la Ley del seguro de pensión estatal.

Ley de contratos de empleo

No se considera discriminatorio otorgar preferencias en razón del embarazo, el parto, el cuidado de menores de edad o adultos incapacitados para trabajar, o de padres incapacitados para trabajar.

Los empleadores tienen la obligación de evaluar la exposición de las trabajadoras a factores que representan un riesgo para su salud, como la naturaleza, el nivel y la duración de dicho trabajo, incluido el posible efecto sobre el embarazo y la lactancia. También debería informarse a las trabajadoras y sus representantes de los resultados de toda evaluación de los riesgos, así como de las medidas de seguridad e higiene que se hayan adoptado.

No puede obligarse a las trabajadoras embarazadas a realizar tareas que impliquen riesgos para su salud ni a realizar trabajos nocturnos. Los empleadores tienen la obligación de garantizar que las empleadas embarazadas puedan realizarse exámenes médicos prenatales sin que se les descuente del sueldo las horas no trabajadas. No puede exigirse a las mujeres embarazadas que hagan viajes de negocios.

Las mujeres embarazadas tienen derecho a pedir que se alivien temporalmente sus condiciones de trabajo o se las traslade a otro puesto, presentando a ese efecto un certificado médico de licencia por enfermedad. En ese caso, el empleado recibe una compensación por la diferencia salarial con arreglo al procedimiento establecido en la Ley de seguro médico. Si el inspector de trabajo determina que el empleador no puede aliviar las condiciones de trabajo de la mujer embarazada o trasladarla a una tarea más fácil, ésta será desvinculada del trabajo durante el período indicado en el certificado de licencia por enfermedad, y recibirá una prestación de seguro médico obligatorio conforme al procedimiento prescrito en la Ley de seguro médico.

El empleador no puede rescindir el contrato de trabajo de una mujer embarazada o una persona que cuida a un hijo menor de tres años, excepto en el caso de liquidación de la empresa, el organismo u otra organización, la declaración de quiebra del empleador, resultados laborales insatisfactorios durante el período de prueba, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo del empleado, la pérdida de confianza en el empleado, un acto indecente de parte del empleado, o la contratación de un empleado de tiempo completo. No obstante, aun en las circunstancias mencionadas, el contrato de una mujer embarazada o de una persona que cuida un hijo menor de tres años sólo podrá rescindirse con el consentimiento del inspector de trabajo.

Ley de administración pública

Durante el embarazo, presentando a ese efecto un certificado médico de licencia por enfermedad, una funcionaria tendrá derecho a que se alivien temporalmente sus condiciones de trabajo o se la traslade a otro puesto, excepto en los casos de puestos que se llenen por concurso de oposición. Se compensarán las diferencias salariales. Si no resulta posible aliviar temporalmente las condiciones del servicio o el traslado ofrecido es imposible, la funcionaria será liberada del desempeño de sus obligaciones durante el período estipulado en el certificado de licencia médica y

percibirá la prestación de seguro médico obligatorio. Una mujer embarazada o una persona que cuida un hijo discapacitado, una persona discapacitada desde la infancia o un niño menor de tres años de edad no podrán ser enviadas en misión oficial sin su consentimiento. Una funcionaria embarazada o una persona que cuida un niño menor de tres años, no podrán ser despedidas por exceso de personal, discapacidad de largo plazo para el empleo o problemas de salud, ni sobre la base de los resultados de una evaluación.

Ley de servicios del mercado laboral

Con arreglo a la Ley de servicios del mercado laboral, los empleadores perciben un subsidio por servicios en el mercado laboral por conducto de la oficina de empleo si contratan una persona desempleada de escasa capacidad competitiva. Asimismo, las mujeres embarazadas desempleadas y las personas que cuidan un hijo menor de seis años se consideran desempleadas y de escasa capacidad competitiva. Si se emplea a tiempo completo una mujer embarazada desempleada o a una persona que cuida un hijo menor de seis años, el empleador tiene derecho a recibir un subsidio por servicios del mercado laboral equivalente al salario mensual mínimo durante los primeros seis meses, y a la mitad del salario mensual mínimo durante los seis meses siguientes.

Ley de vacaciones

La mujer tiene derecho a licencia de embarazo y maternidad de 140 días civiles. En el caso de alumbramiento múltiple o de un parto con complicaciones, se otorgarán 154 días civiles de licencia de embarazo y maternidad.

Las mujeres tienen derecho a licencia de embarazo y maternidad de 70 días civiles con anterioridad a la fecha prevista del nacimiento establecida por el médico. Durante la licencia de embarazo y maternidad, las mujeres perciben una compensación por incapacidad laboral temporal del 100% del ingreso medio por día civil.

Ley de tiempo de trabajo y de descanso

Los empleadores tienen la obligación de garantizar que las empleadas embarazadas puedan realizarse exámenes médicos prenatales en los horarios indicados por el médico sin que se les descuente del sueldo las horas no trabajadas.

Ley de salud y seguridad profesionales

El empleador tiene la obligación de crear condiciones de trabajo y de descanso adecuadas para la mujer embarazada y la madre lactante. El empleador tiene la obligación de cumplir con las restricciones establecidas por ley para garantizar la seguridad de la mujer embarazada y la madre lactante. Éstas deberían tener la posibilidad de descansar en condiciones adecuadas en un lugar especialmente habilitado para ello. El Gobierno ha emitido una reglamentación sobre la “Salud y la seguridad profesionales de la mujer embarazada y la madre lactante”, en la que se establecen las obligaciones del empleador con respecto a la creación de un entorno de trabajo seguro

para las empleadas embarazadas; las medidas para garantizar condiciones de trabajo seguras para las empleadas mujeres; los trabajos prohibidos para las mujeres embarazadas; los trabajos prohibidos para las madres lactantes; y los factores de riesgo y los procedimientos laborales que deben tenerse en cuenta al evaluar los riesgos.

Artículo 5

Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

Las instituciones educacionales, de investigación y capacitación tienen prohibido discriminar contra las personas en razón del sexo en lo que hace la orientación profesional, la educación, la formación profesional y el readiestramiento. Además, estas instituciones deben garantizar que los programas de estudio, el material de estudio y la investigación llevada a cabo contribuyan a la eliminación de la desigualdad entre el hombre y la mujer, y a la promoción de la igualdad entre los géneros.

Durante el período que se examina, la categoría de género se convirtió en uno de los indicadores utilizados en el análisis estadístico regular así como en los estudios sociológicos para permitir la evaluación de las condiciones de vida de hombres y mujeres, y los cambios en los patrones de comportamiento sociales y culturales.

Actitudes frente a las funciones establecidas para cada género

En 2003, el Instituto para una Sociedad Abierta realizó una encuesta de seguimiento de la igualdad entre los géneros encomendada por el Ministerio de Asuntos Sociales con el objeto de conocer las opiniones y actitudes de la sociedad respecto de la igualdad entre los géneros y la función de hombres y mujeres.

Según el estudio, por un lado, en Estonia existen prejuicios arraigados sobre género y, por el otro, la población está dispuesta a apoyar la igualdad de trato entre el hombre y la mujer en el mercado de trabajo.

La población estonia tiene mayor conciencia acerca de la segregación entre los géneros. El 83% de las mujeres y el 73% de los hombres creen que la posición del hombre en función de su ingreso y las condiciones de su empleo es más elevada que la de la mujer. El 9% de los encuestados consideró que no había diferencias a este respecto.

Según la encuesta, una de cada dos mujeres y uno de cada cuatro hombres cree que debería mejorar la posición de la mujer. El 75% de los hombres y el 50% de las mujeres tienen una opinión neutra sobre esta cuestión. El 2% no está a favor de apoyar a la mujer. El público está decididamente a favor de aumentar la proporción de mujeres en el Parlamento. Al mismo tiempo, la encuesta muestra que a menudo la actitud es más negativa respecto de las mujeres en puestos de liderazgo. La opinión pública desapruueba de las dirigentas mujeres y tiene reservas sobre su capacidad de

liderazgo. Impera tanto entre hombres como mujeres la creencia de que las mujeres no son buenas líderes y que no están a la altura de esta labor porque son excesivamente recatadas y emotivas (el 75% de los encuestados). La mayoría de los encuestados también estaban convencidos de que los líderes hombres son decididamente mejores pues son más racionales, tienen más confianza en sí mismos y más autoridad. Las mujeres no son solidarias entre sí, no apoyan a las dirigentes mujeres ni votan por políticas mujeres.

No obstante, la predisposición a reducir la desigualdad entre los géneros en el mercado de trabajo es sumamente elevada: del 74% al 91% de los encuestados estaban a favor de aplicar distintas medidas (especialmente jurídicas). La predisposición de las mujeres es considerablemente mayor que la de los hombres por cuanto la mayoría de las medidas les garantizaría el mismo trato que a los hombres en el mercado de trabajo.

Tanto los hombres como las mujeres estonios comparten la opinión de que hay una distinción clara entre los llamados “empleos de hombres y empleos de mujer”. El 72% de los hombres cree que su trabajo actual es adecuado únicamente para hombres. Las mujeres son menos conservadoras pero también entre ellas el 43% considera que su trabajo actual es sólo apropiado para mujeres.

Actitud frente a la carrera profesional de los hijos

Según la encuesta correspondiente, tanto la madre como el padre consideran importante la carrera profesional de sus hijos. Los hombres consideran la carrera de los hijos tan importante como la propia, y asignan la misma importancia a la carrera de sus hijas que a la de sus hijos. Las madres atribuyen mucha mayor importancia a la carrera de sus hijos que a la propia y, a diferencia de los hombres, valoran la carrera de los hijos algo más que la de las hijas. Así pues, puede llegarse a la conclusión de que en general las familias valoran la carrera profesional y que la proporción de mujeres profesionales aumentará en el futuro.

Empleo del tiempo

La encuesta sobre el empleo del tiempo realizada en Estonia en 1999-2000 permitió el desglose de tareas remuneradas y no remuneradas de hombres y mujeres en la vida pública y privada. Los resultados demostraron que los hombres estaban agobiados a causa del trabajo remunerado y que las mujeres disponían de escaso tiempo para descanso y pasatiempos o para mejorar su nivel de instrucción.

El tiempo promedio total trabajado por las mujeres por día (8 horas y 3 minutos), excedía en casi una hora el tiempo promedio total trabajado por los hombres (7 horas y 8 minutos). Así pues, aunque en general los hombres realizaban más tareas remuneradas, la contribución total del trabajo de las mujeres era considerablemente superior. El principal aspecto de la desigualdad entre los géneros en la vida cotidiana se expresaba en el volumen significativamente mayor de tareas no remuneradas de las mujeres, lo cual se traducía en menos tiempo libre, es decir, de descanso, entretenimiento, pasatiempos y para mejorar su nivel de instrucción.

La desigualdad era mayor en el grupo de edad de 20 a 34 años, en que el volumen de tareas domésticas de la mujer excedía al de los hombres en 2 horas y 45 minutos.

Los resultados de la encuesta también demostraron que entre las parejas casadas más jóvenes y con mayor nivel de educación las tareas domésticas de rutina se compartían de manera más equitativa entre ambos sexos.

Pueden observarse algunos cambios en la distribución estricta de funciones por género respecto de 1990. La encuesta sociológica paneuropea “Encuesta de valores europeos” realizada en 1999 permite llegar a la conclusión de que en comparación con 1990, las mujeres de Estonia están menos asociadas con el concepto de familia e hijos. Por ejemplo, en respuesta a la pregunta: “¿Es necesario que una mujer tenga hijos para alcanzar la realización personal?”, en 1990 el 84% de los encuestados estonios respondió que las mujeres debían tener hijos, en tanto que diez años más tarde un 67% expresó la misma opinión.

El empleo materno ya no se considera un obstáculo a la creación de vínculos emocionales con el hijo. Por ejemplo, el número de personas que creen que los niños en edad preescolar sufren en razón de que sus madres trabajan ha disminuido. De hecho, el número de personas que favorecen la situación anterior ha disminuido radicalmente. En 1990 el 89% de las mujeres en Estonia consideraban que aunque tener una carrera era bueno, lo que la mayoría realmente deseaba era tener un hogar e hijos. Diez años más tarde, sólo un 69% era partidario de esa opinión. En 1990, el 51% de la población adulta consideraba que un empleo podía ayudar a una mujer a adquirir mayor independencia, mientras que en 1999 ese porcentaje llegaba al 73%.

En lo que hace a la adopción de decisiones importantes en la familia, las familias estonias son relativamente democráticas, y los cónyuges o compañeros toman casi todas las decisiones juntos. En los casos en que uno solo de los miembros de la pareja toma una decisión, puede establecerse una distinción entre las llamadas esferas de competencia de la mujer (crecimiento de la familia, la forma de pasar el tiempo libre, la educación de los niños, etc.) y las esferas de competencia de los hombres (la asignación de los principales gastos).

Sobre la base de la encuesta “La mujer, la familia y el empleo”, realizada en 2000 por el Instituto de Estudios Internacionales y Sociales de la Universidad Pedagógica de Tallin, puede afirmarse que en la mayoría de las familias con hijos pequeños de Tallin ambos cónyuges toman las decisiones conjuntamente. Las respuestas de las mujeres permiten llegar a la conclusión de que los hombres no tienen la última palabra en cuestiones importantes para la familia. Las decisiones sobre los gastos más importantes constituyen el centro de las cuestiones financieras de la familia. Una cuarta parte de las mujeres sostuvo que ellas decidían personalmente este tipo de cuestiones, en tanto que una de cada siete mujeres afirmó que su marido las tomaba. La mayoría de las mujeres que participaron en la encuesta opinaron que compartir las tareas domésticas debería depender de la situación y no de las tradiciones (80%), Más de uno de cada diez encuestados (el 12%) afirmó que las tareas domésticas deberían distribuirse equitativamente ya sea en función del tiempo disponible o del volumen de trabajo.

Un 8% de mujeres estaba a favor de la opinión tradicional, es decir, que las mujeres deberían hacer trabajos de mujer y los hombres trabajos de hombre. Entre los partidarios de la opinión tradicional había un número algo mayor de mujeres de

bajo nivel de educación. La mayoría de las madres de niños en edad preescolar opinaron que los cónyuges (los progenitores) debían compartir por igual el trabajo tanto en lo que hace al tiempo como al volumen.

La importancia de tener un horario de trabajo flexible

Sobre la base de los resultados de la encuesta “La mujer, la familia y el empleo”, puede afirmarse que las mujeres con niños más pequeños tienen una actitud moderna; menos de una cuarta parte de ellas (el 23%) afirman que están dispuestas a seguir siendo amas de casa en caso de disfrutar de una buena posición económica. No obstante, también hay un número relativamente escaso de mujeres (el 15%) que señaló que, aun en caso de una mejora considerable de su situación económica, igualmente desearían trabajar a tiempo completo. Las demás mujeres estaban dispuestas a seguir trabajando, pero preferirían hacerlo en un horario reducido. Sobre la base de esta encuesta, puede llegarse a la conclusión de que el deseo de permanecer en casa o de seguir trabajando no depende fundamentalmente de la edad de la mujer, ni de la edad o el número de los hijos. No obstante, existe una correlación entre el deseo de continuar trabajando y el nivel de educación de la mujer, su categoría profesional y la situación económica de la familia. Entre las mujeres con estudios superiores, en comparación con las mujeres que cursaron estudios secundarios, hay muchas que más que continuarían trabajando aun si la situación económica de la familia les permitiera quedarse en casa. Al parecer, la inversión en educación y las actitudes adquiridas por medio de la educación permiten a las mujeres con estudios superiores ver el trabajo en un contexto más amplio que una simple forma de ganarse la vida.

Durante el año en que se realizó la encuesta, las madres tenían derecho a 56 días de licencia de maternidad después del alumbramiento, y con posterioridad a ello podían también tomar licencia de los padres hasta que el niño cumpliera los tres años. Apenas algo más de la tercera parte de las mujeres que participó en la encuesta (el 36%) se valió de la posibilidad de permanecer en casa hasta que el niño cumpliera los tres años, y casi una quinta parte (el 18%) había retomado su trabajo antes de que el niño cumpliera el primer año. Las mujeres jóvenes menores de treinta años y en la mayoría de los casos con estudios superiores consideraban necesario regresar a su trabajo, y también encontraban la forma de hacerlo, con mayor frecuencia que las mujeres mayores de treinta años o con estudios secundarios únicamente. Otro factor importante era el cargo profesional de las mujeres. Casi una cuarta parte (el 24%) de las mujeres que ocupaban cargos ejecutivos y especialistas habían regresado a su trabajo antes de que el niño cumpliera un año, y entre las mujeres empleadas en el sector privado el porcentaje era del 33% , en tanto que en el sector de los servicios y entre las trabajadoras manuales era del 11%.

Actitudes frente a las funciones de los progenitores

Los empleadores estonios suelen tener un concepto estereotipado de la mujer, a la que consideran principalmente en su función materna, actitud ésta que no se extiende a los hombres. Esto, empero, tiene consecuencias negativas para ambos géneros. La discriminación en razón del género en el mercado de trabajo suele guardar relación con la condición más “vulnerable” de la mujer ya durante la fase de búsqueda de empleo, por cuanto los empleadores suelen atribuir importancia excesiva a

aspectos no relacionados con las obligaciones laborales del empleado. La existencia de una familia e hijos a menudo se asocia con la función tradicional de la mujer en el hogar y los empleadores temen que podrían surgir problemas cuando la mujer procure conciliar su vida familiar con su trabajo. Este tipo de actitud hace que las mujeres con hijos pequeños frecuentemente sientan que al competir por mejores puestos los niños son un obstáculo para su acceso al empleo y al ascenso. En este contexto, puede hablarse de un claro conflicto en relación con las expectativas de género en Estonia. Los dilemas a que hace frente la mujer al procurar conciliar su papel en la familia con el del trabajo se han analizado en forma más pormenorizada, mientras que problemas semejantes entre los hombres no han sido objeto de un estudio tan detenido.

El papel de los medios, las instituciones estatales y las organizaciones no gubernamentales

Los medios cumplen una función importante en la reformulación y el fortalecimiento de los estereotipos basados en el género, así como en la formación de nuevas actitudes.

Aunque en Estonia hay muchas periodistas mujeres en los medios, pocas ocupan puestos ejecutivos. Por lo general, las revistas que se ocupan de la mujer, la salud y la familia tienen una directora, a diferencia de los diarios y periódicos nacionales. En Estonia las revistas de actualidad y las revistas de mujeres suelen presentar a la mujer y al hombre desde una perspectiva sumamente estereotipada y, por consiguiente, fortalecen y reformulan las funciones tradicionales de los géneros.

La encuesta sobre las noticias que difunden los medios realizada por la Universidad de Tartu en 2000 demostró que la proporción de mujeres que ocupan un lugar central en todos los medios de comunicación en Estonia fue del 28%. En 2002-2004 se analizó la forma en que se presentaba a la mujer en la televisión y se preparó material de estudio para periodistas en el que se señalaban los estereotipos y la manipulación de la prensa en la presentación de las mujeres como representantes de un grupo y no como personas.

En 2002 se realizó un estudio sobre la mujer en la televisión. Éste reveló que en una medición de 55 horas de televisión, las mujeres hablaban un 33% del tiempo y los hombres un 67%. Correspondía a las mujeres sólo el 20% de lo dicho en la televisión, pues sus expresiones eran más breves que las de los hombres. Se daba a las mujeres la oportunidad de hablar principalmente como ciudadanas comunes y corrientes, y no como expertas o dirigentes de la opinión pública.

Durante el período que se está examinando, se han escrito alrededor de una docena de tesis de licenciaturas y maestrías en las que se analiza la forma en que los medios crean un entorno propicio para las opiniones y actitudes prejuiciosas y estereotipadas. Las funciones impuestas por los medios para cada género, principalmente por medio de la publicidad, limitan la libertad de elección y llevan a las muchachas jóvenes a considerarse objetos sexuales.

A fin de reconocer el problema y capacitar a los periodistas, Estonia participa en un proyecto internacional, “El papel de los medios en la (re)distribución del poder”, financiado con cargo al programa marco sobre la igualdad entre los géneros de la Unión Europea. El proyecto examina la forma en que los medios representan a las

políticas mujeres y el papel de éstas en la sociedad. Asimismo, se organizan seminarios para periodistas, políticos y directores de relaciones públicas.

Muchas de las actividades de las instituciones estatales (el Ministerio de Asuntos Sociales, el Canciller de Justicia), así como organizaciones no gubernamentales, como el Centro de Estudios y Recursos sobre la Mujer de Estonia, el Centro de Capacitación para la Mujer y el Centro de Capacitación Cívica se han orientado al aumento de la concienciación sobre los problemas de la desigualdad y la forma de cambiar los estereotipos y las actitudes sobre género. La participación activa de las organizaciones de mujeres en el plano local también ha contribuido a un aumento de la concienciación.

El Comité alentó la elaboración de programas educacionales integrales que cambiaran los estereotipos tradicionales de género en la familia, el trabajo, la política y la sociedad en general. Estonia aún debe aplicar cabalmente esta recomendación, pero se ha reconocido el problema.

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Apoyo financiero del Estado

El 1º de enero de 2004 entró en vigor la Ley de subsidio parental. La finalidad de esa ley es compensar a un progenitor por la pérdida de ingresos derivada del cuidado de un hijo pequeño y conciliar la vida laboral con la vida familiar. Un progenitor que goza de licencia parental puede recibir el subsidio parental hasta que el niño cumple los 11 meses, y a partir de ese momento recibe la prestación por cuidado del hijo hasta que el niño tiene tres años.

La suma percibida como subsidio parental se calcula sobre la base del ingreso al que se aplicaba el impuesto social y se percibió durante el año civil previo a la fecha en que se adquirió el derecho a percibir la prestación. Los progenitores que no estaban trabajando perciben la suma del subsidio parental estatal (en 2004 era de 2.200 coronas estonias por mes).

Conciliación del trabajo con la vida familiar

En 2001 se realizó un estudio encomendado por la Oficina del Ministro de Asuntos de Población titulado “Familias con hijos y política nacional de familia: los problemas de conciliar la vida profesional con la familiar y su relación con el comportamiento demográfico de la población”. El estudio estuvo a cargo de investigadores del Instituto de Estudios Internacionales y Sociales de la Universidad Pedagógica de Tallin y se centró en la situación de mujeres con hijos menores de diez años en Tallin en relación con el mercado de trabajo y los obstáculos más frecuentes que impedían la conciliación de la vida familiar con el trabajo. Por primera vez se planteó en una escala amplia la dificultad de conciliar el trabajo con la vida familiar en Estonia.

El Comité también expresó su preocupación respecto de la situación de las mujeres jóvenes que hacen frente a las dificultades del mercado de trabajo en razón de las obligaciones domésticas y familiares que se les impone.

El papel de los progenitores

Uno de los cambios más notables del último decenio ha sido la posibilidad del parto con participación de la familia, y el cambio de actitud a este respecto. Mientras que en 1992 la proporción de los partos con participación de la familia constituía el 12,6% de todos los partos, en 2002 la proporción ya era del 60,3% (según los registros médicos de nacimientos de Estonia).

El tiempo dedicado a los hijos

En el período 1993-2003 las madres y los padres calcularon de distinta forma el tiempo dedicado a los hijos. Para 2003 se duplicó el número de hombres que consideraban haber pasado suficiente tiempo con sus hijos. En 1993 y 1998 sólo el 10% de los hombres consideraban que habían pasado suficiente tiempo con sus hijos, mientras que en 2003 este porcentaje se había duplicado. Pudo observarse la misma tendencia entre las madres. Según los estudios de 1993 y 1998, el 25% de las mujeres estaban satisfechas con el tiempo que pasaban con sus hijos, en tanto que en 2003 la proporción ya ascendía al 42%.

No obstante, todavía hay una elevada proporción de hombres (50%) que sienten que no han pasado el tiempo necesario con sus hijos (Instituto de Estudios Internacionales y Sociales de la Universidad Pedagógica de Tallin, encuestas “Estonia 93”, “Estonia 98” y “Estonia 2003”).

Puede afirmarse que el número de padres en la sociedad que dedican la misma cantidad de tiempo que las madres al cuidado de los hijos (y que están dispuestos a hacerlo) está aumentando.

La situación de los progenitores sin pareja

Las mujeres constituyen la mayoría de los progenitores sin pareja; sólo el 1% de los progenitores sin pareja son hombres.

Las principales dificultades económicas de las madres sin pareja son el resultado de que el apoyo del padre no es suficiente. El 11% de las madres sin pareja y el 40% de las divorciadas o separadas recibían ayuda financiera del padre. El 75% de las madres sin pareja recibían ayuda de parientes.

Tras el divorcio el nivel de vida de las madres sin pareja se deteriora y cambia su red social. Las malas relaciones entre los progenitores, la falta de un padre o las reuniones poco frecuentes con el padre pueden crear en el hijo una visión deformada del papel del padre en la familia.

En 2003 la Fundación Niños Estonios organizó la campaña “Un niño necesita un padre”, que tiene por objeto informar al público acerca de la importancia de una figura paterna, el papel del padre y alentar a los padres a establecer una relación con los hijos.

Política de Estado sobre la familia

La familia basada en el matrimonio tradicional inscripto en el registro civil está perdiendo popularidad en Estonia. Cada vez más parejas deciden no registrar oficialmente su relación, aun en los casos en que tienen hijos.

Según los estudios del Instituto de Estudios Internacionales y Sociales de la Universidad Pedagógica de Tallin está aumentando el número de uniones consensuales. En 1993, este tipo de uniones representaba el 24% de todas las uniones en el grupo de edad de 18 a 24 años, y en 2003 su proporción había aumentado al 79%.

El modelo de familia tradicional suele ser elegido con mayor frecuencia por extranjeros. Aunque suele considerarse que la población de las zonas rurales cultiva valores familiares más tradicionales, la proporción de concubinatos entre los habitantes de zonas rurales es más elevada que entre los habitantes de zonas urbanas.

Según la concepción de la política sobre el niño y la familia estonios, la política sobre la familia cumple principalmente los siguientes objetivos: a) mejorar la calidad de vida de los niños y las familias con hijos, b) apoyar la conciliación de la vida familiar con el trabajo, y c) valorizar el cuidado de los hijos.

Bienestar financiero de la familia

Según las encuestas sobre el nivel de vida de 2002, los menores ingresos y gastos por miembro de una familia se registraban entre las familias de tres o más hijos y las familias monoparentales. Esto obedece a la relación desfavorable entre los trabajadores remunerados y el número de personas a cargo. El ingreso de un progenitor sin pareja equivale aproximadamente al 84% del ingreso medio de un integrante de una familia en Estonia. El ingreso per cápita entre las familias de tres o más hijos representa el 81% del ingreso medio en Estonia.

Según el estudio de 2003 sobre prestaciones de subsistencia, además de las personas desempleadas, las familias con hijos eran las que habían recibido estas prestaciones de subsistencia durante el período más prolongado. Las familias con hijos constituían el 39% de todas las solicitudes de prestaciones de subsistencia otorgadas. El número de solicitudes de familias de un progenitor sin pareja excedía en un 25% el número de solicitudes de todas las familias con hijos. El 17,4% de las solicitudes provenían de familias de tres o más hijos. La proporción de familias con muchos hijos, así como de familias monoparentales entre los beneficiarios de las prestaciones de subsistencia ha ido aumentando a lo largo de los años.

El Comité sugirió que se ejecutaran programas eficaces para reducir la pobreza. En Estonia se ha formulado un plan de participación social encaminado a reducir la pobreza. El problema de la reducción de la pobreza se ha abordado, por ejemplo, mediante la institución de un salario parental, la reducción del impuesto sobre la renta, el aumento del ingreso mínimo no imponible, la indexación de las pensiones, etc.

Artículo 6

Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

Medidas legislativas

Aunque Estonia no dispone de leyes especiales contra la trata de personas, varias disposiciones del Código Penal tipifican esta actividad como delito. Las siguientes disposiciones del Código Penal son pertinentes.

Esclavizar a una persona significa llevarla, por medio de la violencia o el engaño, a una situación en la que se la obliga a trabajar o llevar a cabo actividades en contra de su voluntad en beneficio de otra persona, o mantenerla en esta situación. Esclavizar conlleva una sanción de uno a cinco años de cárcel. El mismo delito contra dos o más personas, o contra una persona menor de 18 años, conlleva una sanción de 3 a 12 años de cárcel (artículo 133).

Este delito incluye la esclavitud en el sentido clásico (mantener a una persona en estado de esclavitud para beneficiarse de los frutos de su trabajo) así como actos similares a la esclavitud, como la servidumbre por deudas, obtener beneficios económicos obligando a una persona a prostituirse, etc.

Llevar a una persona, por medio de la violencia o el engaño, a una situación en la que puede ser objeto de persecución o humillación en razón del género o la raza o por otros motivos, o dejarla en esa situación, y que esta persona no esté protegida jurídicamente contra este trato y no tenga la posibilidad de salir de esta situación, se sanciona con una multa o hasta cinco años de cárcel. El mismo delito, contra dos o más personas, o contra una persona menor de 18 años, conlleva una sanción de 2 a 10 años de cárcel (artículo 134).

Privar a otra persona de su libertad se sanciona con una multa o hasta cinco años de cárcel. El mismo delito cometido contra una persona menor de 18 años conlleva una sanción de uno a cinco años de cárcel (artículo 136).

Todas las formas de inducir a una persona a prostituirse y de proxenetismo constituyen un delito en Estonia y pueden ser sancionados como tales.

El acto de inducir a una persona menor de 18 años por medio de incentivos, amenazas u otros medios a que ejerza o continúe ejerciendo la prostitución, sin que este acto contenga los elementos que caracterizan el delito descrito en los artículos 133 y 134 del Código Penal, se sanciona con una multa o hasta tres años de cárcel (artículo 175).

Favorecer la prostitución de una persona menor de 18 años intermediando, facilitando locales o de cualquier otra manera se sanciona con una multa o hasta cinco años de cárcel. El mismo acto llevado a cabo por una persona jurídica se sanciona con una multa (artículo 176). Además, el tribunal puede imponer un castigo adicional por el cual el infractor debe pagar una multa equivalente al valor de todos sus bienes (artículo 176). Si un tribunal condena a una persona que ha cometido un delito a más de tres años de cárcel o cadena perpetua puede, en los

casos en que lo dispone la ley, imponer un castigo adicional por el cual el infractor debe pagar una suma equivalente al valor de todos sus bienes (artículo 53).

El proxenetismo o el suministro de locales para el consumo ilegal de estupefacientes o psicofármacos, la organización de juegos ilegales o el ejercicio de la prostitución son sancionados con una multa o hasta cinco años de cárcel. El tribunal también puede imponer un castigo adicional por el cual el infractor debe pagar una multa equivalente al valor de todos sus bienes (artículo 268).

En el momento en que se presentó este informe el *Riigikogu* estaba debatiendo el proyecto de ley de protección de testigos.

El 4 de diciembre de 2002 Estonia ratificó la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (2000). El 10 de marzo de 2004 Estonia también ratificó el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (Convención de Palermo), que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

El 2 de junio de 2004 Estonia ratificó el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía (2000), en el que se definen por primera vez conceptos como “venta de niños”, “prostitución infantil” y “utilización de niños en la pornografía”.

La situación actual

La principal forma de trata de mujeres en Estonia es el proxenetismo.

Generalmente las personas encargadas de los prostíbulos pertenecen a organizaciones delictivas permanentes bien organizadas que suelen utilizar distintos tipos de negocios como pantalla. A menudo las mismas personas organizan la trata de mujeres con fines de prostitución de las ex repúblicas soviéticas a Estonia y otros países, en cooperación con organizaciones delictivas internacionales. Los países de destino suelen ser los países nórdicos, aunque también se ha recibido información sobre mujeres provenientes de Estonia en España, Grecia, Italia y hasta el Japón. Ha disminuido el número de prostitutas de otros países (principalmente las ex repúblicas soviéticas) que residen ilegalmente en Estonia.

Las causas de la prostitución radican principalmente en la desigualdad financiera y de género que las redes delictivas explotan a su favor. El aumento de la trata de mujeres está relacionado con la violencia, la pobreza, el desempleo, la propagación del VIH/SIDA y las enfermedades de transmisión sexual, la salud pública, el uso indebido de drogas, la delincuencia y otros factores. El negocio de la prostitución se oculta detrás de actividades como los servicios de hostelería y de gastronomía, el *striptease*, los servicios de masaje y de sauna, etc.

Dado que la prostitución es ilegal en Estonia, las estadísticas sobre este tipo de empresas, los proveedores de servicios, el número de clientes y el movimiento de efectivo se basan en estimaciones y no en datos recopilados en encuestas. Según los análisis de los expertos, puede afirmarse que la prostitución se centra principalmente en Tallin, aunque también existe en ciudades más pequeñas de Estonia.

Habida cuenta de la escasa población del país y de los males sociales que trae aparejada la prostitución, para Estonia se trata de un problema grave.

En Estonia las mujeres sin educación, pobres, desempleadas, menores de edad, apátridas o toxicómanas son más proclives a caer en la prostitución. Muchas veces han sido víctimas de maltrato o de abuso sexual en la infancia.

Por consiguiente, el aumento de la prostitución está relacionado con el desempleo entre las mujeres, su condición desfavorecida en el mercado laboral y los bajos ingresos comparados con los ingresos potenciales de la prostitución, y el papel tradicional asignado a la mujer en razón del género.

Informar al público sobre el problema

A continuación se consignan algunos proyectos de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM):

En el marco del proyecto piloto “Investigación, información y legislación: La trata de mujeres en los Estados del Báltico”, organizado por la OIM entre septiembre de 2000 y agosto de 2001, se llevó a cabo una encuesta sobre el grado de conocimiento de la población y se analizaron los aspectos sociales de la trata de mujeres y la prostitución, así como la legislación relacionada con la trata de personas.

Los resultados del análisis se publicaron en el libro *Trafficking in Women and Prostitution in the Baltic States* (La trata de mujeres y la prostitución en los Estados bálticos). En función de los resultados del estudio, se preparó una campaña publicitaria de carácter social (en la vía pública, anuncios breves en radio y televisión, en interiores y anuncios gráficos) y material de información (folletos, carpetas, carteles, etc. que ofrecían consejos e información). En el curso de la campaña, se asesoró a personas que querían trabajar en el extranjero, a víctimas de la trata, a familiares de personas desaparecidas, se organizaron cursos de capacitación y se trató el problema en los medios de comunicación. El Centro de Información Jurídica para los Derechos Humanos y el Centro de Apoyo a las Víctimas del SIDA también colaboraron en la organización de la campaña junto a organismos estatales y organizaciones no gubernamentales.

En 2004, la OIM llevó a cabo el proyecto “Investigación e información sobre la trata de mujeres y niños”, con el objeto de describir la situación de la trata de personas en Estonia. El proyecto finalizó en 2004.

La campaña en los países nórdicos y bálticos

El Comité solicitó más información sobre las actividades del Consejo Nórdico de Ministros en relación con la trata de mujeres.

Entre 2002 y 2003 se organizó una campaña contra la trata de mujeres en los países nórdicos y bálticos por iniciativa del Consejo Nórdico de Ministros. En Estonia el objetivo de la campaña fue abordar la cuestión de la trata de mujeres como un problema social y comenzar a cambiar las actitudes imperantes. Otro objetivo fue establecer la predisposición de Estonia para reconocer la trata de personas como un problema social, luchar contra ella e informar a los grupos sociales de importancia estratégica sobre las causas y consecuencias de este fenómeno.

La campaña comenzó en 2002 con el seminario conjunto de los países nórdicos y bálticos de tres días de duración “La trata de mujeres: Una trata de esclavos moderna”, que se ocupó de diferentes aspectos del tema. En Estonia se realizaron varias investigaciones que sirvieron de base para otras actividades, a saber:

1. Un estudio sobre el conocimiento que tenían las mujeres jóvenes a punto de finalizar la escuela secundaria sobre la trata de personas a fin de determinar hasta qué punto sabían cómo evitar convertirse en víctimas (segundo y tercer trimestres de 2002).
2. Un estudio de las evaluaciones y las opiniones de los agentes de policía de Tallin sobre la prostitución y la trata de mujeres (segundo trimestre de 2002).
3. Un estudio a fin de evaluar el conocimiento de las agencias privadas de intermediación laboral sobre la trata de personas y determinar qué tipo de asesoramiento brindan a las mujeres que van a trabajar al exterior (cuarto trimestre de 2002).
4. Se aclaró si determinadas ofertas de empleo de carácter sospechoso eran en realidad una pantalla de personas y empresas que reclutaban mujeres para ejercer la prostitución (cuarto trimestre de 2002).
5. La evaluación de las opiniones de los funcionarios públicos estonios y los empleados de organizaciones no gubernamentales sobre las posibilidades de luchar contra la prostitución y la trata de mujeres permitió establecer la seriedad de estos problemas, determinar cómo consideraban que podían combatirse y cuál debería ser el papel y la política del Estado en relación con estas cuestiones (cuarto trimestre de 2002).
6. Una encuesta de opinión entre los soldados guardafrontera y los especialistas de la policía sobre la prostitución y la trata de mujeres y sus propuestas para combatir estos fenómenos (cuarto trimestre de 2002).
7. Una encuesta de opinión entre las personas que trabajan con jóvenes (maestros, consejeros profesionales y trabajadores sociales juveniles) sobre la prostitución (cuarto trimestre de 2002).

En el marco de la campaña, se organizaron los cursos de capacitación “El papel de la comunidad en la prevención de la trata” y “Prevenir la trata de personas”. El primero incluyó varias reuniones educativas dirigidas a padres, agentes de policía, trabajadores sociales, maestros, líderes gubernamentales locales y otras personas que pueden influir sobre el grado de conocimiento y la actitud de los jóvenes mediante su trabajo. En total se organizaron nueve reuniones a las que asistió un total de 251 personas. Por medio del segundo seminario “Prevenir la trata de personas” se capacitó a maestros, trabajadores sociales juveniles y consejeros profesionales.

A fines de 2003 se decidió prorrogar la campaña y en 2004 el Consejo Nórdico de Ministros, junto con el Ministerio de Asuntos Sociales, llevó a cabo la campaña de seguimiento “Los estupefacientes, la prostitución y la trata desde una perspectiva de género”. En 2004 se realizaron cursos de dos y tres días de duración para profesores de escuela secundaria, psicólogos escolares, trabajadores sociales juveniles, profesores especializados en pasatiempos y consejeros profesionales. En total se celebraron cinco seminarios en Tallin, Pärnu y Jõhvi, a los que asistieron 100 personas. Además de abordar el tema de la trata de mujeres, los programas de capacitación

incluyeron cuestiones como los estereotipos basados en el género, los medios, la prostitución, los estupefacientes, el SIDA, etc. El programa de capacitación tuvo éxito, y se tiene previsto continuarlo en 2005.

En el marco de la campaña se realizaron dos concursos de redacción sobre la trata de personas. El objeto era estimular a los jóvenes a pensar sobre este tema, y así evitar que se convirtieran en víctimas. Los temas secundarios del concurso eran “La prostitución: La oferta y la demanda” y “Cómo podría convertirme en víctima de los traficantes”.

También se llevaron a cabo cinco seminarios internacionales sobre la trata de personas y su relación con la prostitución, el uso indebido de estupefacientes y las desigualdades basadas en el género. Los seminarios se realizaron en Estonia, la Federación de Rusia, Letonia y Lituania. El objetivo fue reunir a expertos de diferentes países (agentes de policía, trabajadores sociales y representantes de ONG) para que intercambiaran perspectivas sobre estos temas.

La campaña cumplió sus objetivos; se logró que un tema anteriormente considerado tangencial atrajera el interés de los medios de comunicación y los políticos. Tras la campaña cambió el modo en que los medios abordaban el tema de la trata en Estonia. Sin embargo, en general en la publicidad sigue presentándose a la mujer como un objeto sexual. El Ministerio de Asuntos Sociales ha presentado propuestas para prohibir este tipo de publicidad. Varias ONG siguen llevando a cabo actividades de concienciación, incluida la capacitación de periodistas, e informándoles sobre casos de prostitución y trata de personas. Por ejemplo, el Centro de Prevención del SIDA tiene previsto organizar dos seminarios de capacitación sobre la trata de personas para periodistas en 2004. La ONG Centro de Estudios y Recursos sobre la Mujer Estonia tiene previsto organizar seminarios de capacitación para la policía.

En octubre de 2004 se estableció una línea telefónica directa para prevenir la trata de personas, que ofrece asesoramiento jurídico gratuito e información sobre formas seguras de viajar y oportunidades de empleo. El Departamento de Estado de los Estados Unidos de América financia el proyecto de un año de duración “Línea telefónica directa para mujeres para prevenir la trata de personas”. El proyecto es ejecutado por el Centro de Prevención del SIDA, la ONG Living for Tomorrow y la organización Finnish Union.

La ONG Centro de Información Jurídica para los Derechos Humanos publicó el manual “Prevención de la trata de personas y trabajo en el extranjero” en el cuarto trimestre de 2004.

Estudios

En 2003 se puso en marcha el proyecto “La prostitución, ¿un problema social? La postura de los orientadores de opinión de los países bálticos y el noroeste de Rusia”, organizado en cooperación con el Centro de Estudios y Recursos sobre la Mujer Estonia y el Ministerio de Asuntos Sociales. La información obtenida debería brindar un panorama de la perspectiva de los orientadores de opinión sobre las causas y consecuencias de la explotación sexual de la mujer y la posibilidad de adoptar medidas legislativas en los países de esta región.

En el segundo y tercer trimestres de 2004 se organizó el estudio “Actividades contra la trata de personas en Estonia: Opinión de los expertos y soluciones posibles” en cooperación con el Consejo Nórdico de Ministros y el Centro de Estudios y Recursos sobre la Mujer Estonia. El estudio tenía por objeto determinar los problemas con los que se enfrentan los especialistas que luchan contra la trata de personas. También se estudiaron formas de intensificar la lucha contra la trata de personas en Estonia.

En 2003 se llevó a cabo una encuesta sobre la violencia contra la mujer y la salud de la mujer con el objetivo de conocer la opinión del público sobre la prostitución, las sanciones por utilizar los servicios de una prostituta y los clientes de la prostitución. La encuesta permitió elaborar el informe “La prostitución: Los riesgos sociales y la presión económica”, según el cual las dos terceras partes de la población apoyan las leyes actuales que prohíben el proxenetismo. El número de encuestados que estaba de acuerdo con que se sancionara a las personas que utilizaban los servicios de una prostituta era dos veces menor. Los estonios prefieren sancionar a la prostituta (el 39%) o suprimir las restricciones actuales y legalizar los prostíbulos (el 40%).

Sobre la base de la encuesta entre la población adulta de Estonia realizada por el Instituto Estonio para una Sociedad Abierta en el tercer trimestre de 2004, puede llegarse a la conclusión de que los estonios no tienen una opinión definida sobre la prostitución y de que la prostitución no se considera una forma de violencia contra la mujer.

En el segundo trimestre de 2004 la campaña contra la trata de mujeres en los países nórdicos y bálticos, y otras medidas dieron lugar a un debate en el segundo trimestre de 2004 sobre la tipificación como delito de la adquisición de servicios sexuales. Sin embargo, la sociedad estonia no está preparada para una enmienda legislativa de este tipo; una de cada dos personas en Estonia tiene una opinión favorable sobre la prostitución, de las cuales el 60% son hombres y el 42% mujeres.

El análisis de la actitud de la mujer demuestra que ésta no ve riesgos sociales en el aumento de la prostitución y la creciente red de prostíbulos. Las mujeres no comprenden que el rápido aumento del número de prostíbulos y de todas las formas de prostitución en Estonia representa una grave amenaza para muchas jóvenes que podrían ser víctimas del mercado del sexo, en permanente aumento.

Visitar prostíbulos es considerado una actividad natural de los hombres, siempre y cuando tengan suficiente dinero. Tres cuartas partes de la población estonia considera que visitar prostíbulos es una actividad aceptable que tiene un efecto estabilizador sobre la familia, y que se justifica en razón de la mayor intensidad de las necesidades sexuales de los hombres y la actitud fría y reacia de sus esposas. Esto demuestra que es necesario emprender actividades para incrementar la concienciación pública sobre este tema.

Las actividades de la policía

Desde el 1º de noviembre de 2003 existe un grupo de trabajo especial de la división de delitos contra las personas del Departamento Penal de la Comisaría de Tallin del Norte cuyo objetivo es luchar contra el proxenetismo. El grupo de trabajo reúne información sobre el proxenetismo, sistematiza los datos y lleva a cabo procedimientos de vigilancia e investigación de casos con anterioridad al juicio. El grupo se creó en Tallin pues se estima que aproximadamente el 80% de los casos de proxenetismo ocurren en esa ciudad y sus alrededores. Como resultado de las medidas adoptadas contra los dueños de prostíbulos, durante los primeros ocho meses de 2004 se puso fin a actividades delictivas en nueve prostíbulos que atendían en el lugar y en tres “empresas” que funcionaban como apartamentos-prostíbulos que atendían a clientes por medio de un servicio de acompañantes.

Las otras comisarías no disponen de unidades especiales de este tipo y las oficinas contra la delincuencia organizada se ocupan de los casos de proxenetismo. Los funcionarios de migraciones desempeñan un papel importante en lo que hace a la identificación de extranjeros que residen ilegalmente en Estonia.

La Policía Criminal Central se ocupa de casos de proxenetismo en los que prostitutas de Estonia son llevadas a otros países. El departamento internacional de inteligencia criminal de la Policía Criminal Central recibe aproximadamente entre 40 y 50 pedidos de informes de otros países por año sobre la detención de muchas estonias sospechadas de ejercer la prostitución. Generalmente las mismas personas que participan en actividades delictivas relacionadas con los estupefacientes, especialmente el contrabando de narcóticos, ejercen el proxenetismo.

Durante la primera mitad de 2004 la Policía Criminal Central presentó ante los tribunales cuatro causas penales cuya investigación se inició con arreglo al artículo 268 del Código Penal sobre proxenetismo. En los primeros meses de 2004 se abrió la investigación de 43 causas penales con arreglo al artículo 268 del Código Penal. Desde el cuarto trimestre de 2003 sólo se ha interpuesto ante el tribunal una causa de esclavitud (artículo 133 del Código Penal). Se han procesado nueve personas en relación con esta causa.

A pesar de los diferentes tipos de empresas ilegales y licencias utilizadas para ocultar las actividades, los delitos son identificados e investigados. Esto ha permitido reducir las ganancias que obtienen los delincuentes por medio de estas actividades.

Plan de acción nacional de lucha contra la trata de personas

El 9 de abril de 2003 durante una reunión oficiosa celebrada en Estocolmo, los Ministros de los países nórdicos y bálticos de Igualdad de Género, Justicia e Interior aprobaron una declaración y recomendaciones conjuntas, en virtud de las cuales acordaron que para 2005 todos los países participantes habrían elaborado un plan de acción nacional de lucha contra la trata de personas, en especial mujeres y niños.

Actualmente Estonia está abocada a la redacción de un plan de acción nacional contra la trata de personas. El 13 de enero de 2005 el Gobierno decidió que el Ministerio de Justicia coordinaría las actividades contra la trata de personas como parte de su política nacional sobre el delito y que para el 1º de marzo de 2005 presentaría al Gobierno un proyecto de plan de acción nacional.

Debates en curso

El 12 de noviembre de 2003, el Ministerio del Interior y la representación de la Organización Internacional para las Migraciones en Estonia organizaron una mesa redonda sobre la trata de personas, en la que participaron representantes de la OIM, instituciones nacionales y embajadas de países extranjeros.

Los participantes intercambiaron información sobre el modo en que las diferentes instituciones luchan contra la trata de personas. Todos los participantes consideraron que la mesa redonda había sido un éxito y que debería continuar celebrándose ese tipo de reuniones. Como actividad complementaria, todos los miembros de la mesa siguieron intercambiando información, principalmente por medio del correo electrónico.

La oficina de la OIM en Estonia invitó a los miembros de la mesa redonda y a otros organismos que participan en la lucha contra la trata de personas (ministerios, ONG) a reunirse nuevamente en noviembre de 2004. Los participantes de la mesa presentaron las medidas que habían adoptado y las medidas que se proponían poner en práctica para luchar contra este problema.

Participación de Estonia en las actividades de lucha contra la trata de personas en la región

Estonia participa activamente en la lucha contra la trata de personas en las regiones nórdica y báltica. Se ha creado el Grupo de Tareas sobre la delincuencia organizada del Consejo de Estados del Mar Báltico. El Ministerio de Relaciones Exteriores representa a Estonia en el Grupo de Tareas.

El objetivo principal del Grupo de Tareas es coordinar y controlar las actividades contra la trata de personas en la región y que los países participantes sigan asignando prioridad al tema en sus programas políticos.

En 2005 el Grupo de Tareas tiene previsto ejecutar un proyecto destinado a garantizar que las víctimas puedan regresar en condiciones de seguridad a sus países de origen y asistirlos en su país de destino.

Artículo 7

Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

a) Votar en todas las elecciones y referéndum públicos y ser elegible para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;

Además de la información suministrada en el informe anterior sobre las medidas legislativas nacionales a este respecto, en relación con la adhesión de Estonia a la Unión Europea se promulgó la nueva Ley sobre elecciones al Parlamento Europeo que entró en vigor el 23 de enero de 2003. La Ley estipula que las elecciones deben ser libres, generales, uniformes y directas. Cada votante tiene un voto. Los resultados de las elecciones se basan en el principio de la proporcionalidad.

Un ciudadano estonio tiene derecho a votar si a la fecha de las elecciones cumplió los 18 años. Además, un ciudadano de la Unión Europea que no es de nacionalidad estonia tiene derecho a votar si a la fecha de las elecciones cumplió los 18 años, tiene residencia permanente en Estonia, es decir, si los datos de su residencia han sido ingresados en el registro de población de Estonia, y no se le ha quitado el derecho a votar en su Estado miembro de origen. Una persona que ha sido despojada de su personería jurídica activa por un tribunal o ha sido condenada por un tribunal y está cumpliendo una sentencia en una institución penitenciaria no tiene derecho a votar.

Un ciudadano estonio que a la fecha de las elecciones cumplió 21 años tiene derecho a presentarse como candidato. Un ciudadano de la Unión Europea también tiene derecho a presentarse como candidato si a la fecha de las elecciones cumplió 21 años; si tiene residencia permanente en Estonia, es decir, si los datos de su residencia han sido ingresados en el registro de población, y no se le ha quitado el derecho a votar en su Estado miembro de origen. Las personas que han sido despojadas de su personería jurídica activa por un tribunal o han sido condenadas por un delito por un tribunal y están cumpliendo una sentencia en una prisión o son miembros permanentes de las Fuerzas de Defensa no pueden presentarse como candidatos en las elecciones al Parlamento Europeo.

Seis de los miembros del Parlamento Europeo son nacionales estonios, de los cuales actualmente dos son mujeres.

La mujer en el Parlamento

El Parlamento estonio tiene 101 miembros de los cuales actualmente 18 son mujeres. Por lo tanto, la proporción de mujeres en el Parlamento es del 18,8%. En comparación con las dos últimas elecciones, la proporción de mujeres no ha variado significativamente. En el cuadro 7.1 puede observarse que la proporción de mujeres en el Parlamento elegidas en 1999 fue del 17,8%. Sin embargo, también es importante observar que en 2003 se eligió a una mujer (Ene Ergma) Presidente del Parlamento.

La mujer en los concejos gubernamentales locales

La proporción de candidatas en las elecciones a los concejos gubernamentales locales es más elevada que en las elecciones parlamentarias. La proporción de mujeres que han sido elegidas también es más alta comparada con las elecciones parlamentarias. En las dos últimas elecciones celebradas en 1999 y 2002, el 28,3% de las mujeres que se presentaron como candidatas fueron elegidas a los concejos gubernamentales locales (véase el cuadro 7.1).

Sin embargo, no hay muchas mujeres entre los dirigentes de los concejos gubernamentales locales: el 15,4% de los presidentes de los ayuntamientos y el 12,4% de los presidentes de los concejos municipales rurales son mujeres (al 15 de enero de 2003). Una mujer preside el ayuntamiento de Tallin, la capital de Estonia. Asimismo, Tartu, la segunda ciudad más grande de Estonia, también tiene una alcaldesa.

El aumento del número de candidatas tanto en elecciones parlamentarias como en elecciones de los concejos gubernamentales locales es una tendencia positiva. Las mujeres están cada vez más interesadas en la política, aunque su éxito electoral

es menor que el de los hombres (Tiina Raitviir, *Eesti naised võimu juures 1992-2003* [La mujer estonia en el poder, 1992-2003], *Riigikogu Toimetised*, 7/2003). Las mujeres tienen más dificultades para ser elegidas, pues generalmente carecen de los contactos sociales y el círculo de apoyo que tienen los hombres, su situación económica es peor y suelen no contar con el apoyo de otras mujeres.

Una de las razones por las que no se eligen mujeres con frecuencia es también que, debido al sistema electoral estonio, no se las ubica en los primeros lugares de las listas de candidatos. Aunque haya mujeres en los partidos políticos, pocas se presentan como candidatas en las elecciones.

Cuadro 7.1
Candidatas y proporción de mujeres elegidas en las elecciones en Estonia, 1999-2004

Elecciones	Fecha	Candidatos		%	Número total de cargos	Número de mujeres elegidas	%
		Total	Número de mujeres				
Elecciones parlamentarias							
Riigikogu	07/03/1999	1 884	508	27,0	101	18	17,8
Riigikogu	02/03/2003	963	206	21,4	101	19	18,8
Elecciones parlamentarias europeas							
	13/06/2004	95	23	24,2	6	2	33,3
Elecciones de los concejos gubernamentales locales							
Concejos gubernamentales locales	17/10/1999	12 802	4 562	35,6	3 355	951	28,3
Concejos gubernamentales locales	20/10/2002	15 181	5 727	37,7	3 273	923	28,3

Fuente: Comité Electoral de la República de Estonia. www.e-riik/valimiskomisjon.ee/.

La mujer en las elecciones al Parlamento Europeo

A fines de 2003 las organizaciones de mujeres hicieron un llamamiento público, pidiendo a los partidos políticos que ubicaran a las mujeres en los primeros lugares de las listas de candidatos al Parlamento Europeo. Doscientos dos mujeres de 98 organizaciones de mujeres instaron a la población a que en las elecciones votara por candidatas mujeres.

Dos mujeres fueron elegidas al Parlamento Europeo (Siiri Oviir y Marianne Mikko) y actualmente una de ellas (Marianne Mikko) es presidenta de la delegación del Parlamento Europeo en la República de Moldova.

Proporción de mujeres en los principales partidos políticos

Existe una notable diferencia entre la proporción de hombres y de mujeres miembros ordinarios y dirigentes de los partidos. Al 1º de enero de 2002, en promedio el 48% de los miembros de los partidos políticos con representación en el Parlamento eran mujeres. En los partidos políticos conservadores había menos mujeres que en los partidos políticos liberales, y en promedio había un número más elevado de mujeres entre los miembros jóvenes de los partidos políticos que entre los miembros de los partidos políticos en general. Sin embargo, la jerarquía interna de los partidos revela un desequilibrio entre hombres y mujeres; en promedio, el 16% de los miembros de juntas de partidos políticos eran mujeres; en 4 de 19 juntas de partidos políticos no había mujeres y en 5 había solamente una mujer (datos al 4 de marzo de 2002, Tiina Raitviir, *Eesti naised poliitilise võimu juures* [Las mujeres estonias en el poder político], *Ariadne Lõng*, 1/2, 2002).

Además, había pocas mujeres entre los dirigentes de departamentos y asociaciones regionales de los partidos políticos. Sólo un jefe de partido político en Estonia, el Partido Estonio de Izquierda, es una mujer. Habida cuenta de que hay pocas mujeres dirigentes de partidos políticos, su participación en el proceso de toma de decisiones importantes está limitada, por ejemplo, en la elaboración de listas de candidatos para las elecciones. Sin embargo, algunos partidos han hecho un llamamiento especialmente dirigido a las mujeres para que se afilien al partido (por ejemplo, el Partido Estonio Centrista y el Partido Social Democrático).

Los principales partidos políticos (la Unión Pro Patria, el Partido Reformista, el Partido Popular Unido, el Partido Social Democrático y el Partido Centrista) tienen asociaciones de mujeres.

Hasta la fecha ningún partido político en Estonia ha declarado que la igualdad de trato entre el hombre y la mujer, y que garantizar una sociedad caracterizada por el equilibrio entre los géneros sería uno de los temas claves de su programa. Solo algunos partidos mencionan la necesidad de la igualdad de género en sus programas. Sin embargo, los programas y las medidas adoptadas por los partidos no siempre son coherentes: algunas veces los partidos políticos cuyas actividades políticas se desarrollan mayormente con grupos de liderazgo integrados principalmente por hombres destacan la necesidad de la igualdad entre los géneros (el Partido Popular Unido y Res Pública). Por otra parte, algunos partidos que han puesto a la mujer en cargos políticos de alto nivel (por ejemplo, el Partido Centrista) ni siquiera mencionan las cuestiones relacionadas con el género en sus programas.

b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;

La proporción de mujeres en el Gobierno de Estonia ha variado, pero en promedio las mujeres representan el 12,5% de los integrantes del Gobierno (véase el cuadro 7.2). Después de las elecciones de 2003 inicialmente había una ministra (la Ministra de Relaciones Exteriores) en el Gobierno (el 7,1% de los miembros), y un año después había dos ministras (la Ministra de Relaciones Exteriores y la Ministra de Agricultura) (el 14,2%). Sin embargo, cabe destacar que estas ministras ocupan carteras importantes.

Cuadro 7.2
Mujeres integrantes del Gobierno en Estonia, 1999-2004

Gobierno	Período	Integrantes			Función de las ministras*
		Total	Número de mujeres	Porcentaje de mujeres	
Mart Laar, segundo gobierno	Desde el 25/03/99 hasta el 28/01/02	15	2	13,3	S; S
Siim Kallas	Desde el 28/01/02 hasta el 10/04/03	14	5	35,7	B; E/I; S; S; S
Juhan Parts	Desde el 10/04/03	14	1	7,1	B
	Desde el 05/04/04	14	2	14,3	B; E
Total/promedio		176	22	12,5	

Fuente: Gobierno de Estonia, www.e-riik/valitsus.ee/.

* Se utiliza la tipología BEIS, según la cual:

Función-B o funciones básicas, desempeñadas por los Ministros de Relaciones Exteriores, del Interior, de Defensa y Justicia y algunas veces también el Ministro de Finanzas;
 Función-E o ministros encargados de las actividades económicas: Ministros de Finanzas, de Comercio, de Industria y de Agricultura;
 Función-I o ministros encargados de la infraestructura: Ministros de Comunicaciones, del Interior, de Información y de Medio Ambiente;
 Función-S o función sociocultural: Ministros de Asuntos Sociales (o de Trabajo, Salud, Población, Familia, Niños y Jubilados), de Cultura y de Educación.

Entre los dirigentes de los gobiernos locales hay aún menos mujeres que en el gobierno central: el 12,8% de los alcaldes son mujeres (5 de los 39 alcaldes son mujeres) y el 13,4% de los alcaldes de los municipios rurales (27 de los 202 alcaldes de municipios rurales) son mujeres (diciembre de 2004).

La mujer en la administración pública

La mayoría de los funcionarios de la administración pública son mujeres, lo que también debería promover el progreso de la mujer a puestos de liderazgo. Muchas mujeres trabajan en subdivisiones que organizan el trabajo técnico del Parlamento y el Gobierno (departamento de reuniones gubernamentales, departamento de sistemas de información y gestión de documentos, departamento de contaduría). Aunque más de una tercera parte de los gerentes y funcionarios superiores son mujeres, éstas ocupan menos de una quinta parte de los puestos de liderazgo superiores. Para poder llegar a puestos superiores, las mujeres deben superar los prejuicios de la sociedad y estar dispuestas a asumir responsabilidades. También es importante que cuenten con el apoyo de su familia.

En comparación con democracias europeas más antiguas, tradicionalmente Estonia tiene un elevado número de juezas, incluidas presidentas de tribunales. Por otra parte, los hombres siguen ocupando puestos de liderazgo en instituciones abocadas al examen de la constitucionalidad y la legalidad, como el Canciller de Justicia, el Auditor General, el Fiscal Público Jefe y el Presidente de la Corte Suprema, el Secretario de Estado, el Director de la Cancillería del Estado. Hasta 2003 una mujer ocupó el puesto de Secretario de Estado.

c) *Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.*

Las organizaciones de mujeres y las asociaciones de mujeres de los partidos políticos han ejercido considerable influencia sobre las políticas de los partidos. Las asociaciones de mujeres de los partidos políticos organizan actividades de capacitación y por lo tanto brindan una oportunidad para el desarrollo y la realización personales, ayudan a las políticas mujeres a definir su identidad, a adquirir confianza en sí mismas y a establecer nuevos contactos. En circunstancias favorables estas asociaciones también pueden ejercer influencia sobre la junta directiva y el líder del partido, entre otras cosas en la confección de las listas de candidatos para las elecciones. La asociación de mujeres del Parlamento tiene gran potencial en relación con la protección de los intereses de la mujer. Actualmente una de las cuestiones principales es contribuir a fomentar la elección de más mujeres a organismos representativos.

El 4 de agosto de 2003 se creó la Cadena de Cooperación de la Mujer Estonia, una organización coordinadora de varias organizaciones políticas de mujeres. Los miembros fundadores de la Cadena de Cooperación son la Unión de Mujeres Estonias, la Unión Estonia de Mujeres Discapacitadas, la asociación de mujeres del Partido Popular Unido de Estonia, la EPP (la asociación de mujeres de la Unión Popular Estonia), la asociación de mujeres de la Unión Pro Patria, la asociación de mujeres del Partido Centrista KENA, Valor Cívico (la mesa redonda de asociaciones de mujeres de la ciudad de Pärnu) y el Club de Reforma de Mujeres *NaiRe*.

La Cadena de Cooperación se basa en el principio de la democracia y brinda mayores posibilidades de defender los derechos de la mujer. El objetivo de la Cadena de Cooperación es servir de vínculo para que las mujeres estonias participen en actividades de cooperación nacional e internacional, apoyar la participación de la mujer en la sociedad y la política, mejorar el clima político interno de la sociedad y garantizar la aplicación del principio de igualdad entre el hombre y la mujer en la legislación, la política y la vida cotidiana de Estonia.

Aunque todavía falta casi un año para las próximas elecciones de gobierno local, las asociaciones de mujeres de los partidos políticos ya están preparando a sus miembros para presentarse como candidatas. En noviembre de 2004 el foro de organizaciones de mujeres aprobó la declaración de la Cadena de Cooperación de la Mujer Estonia en la que se instó a los partidos políticos a ubicar a mujeres competentes y respetadas en los primeros lugares de las listas de candidatos, y a los votantes a apoyar a las candidatas.

En 14 de los 15 condados de Estonia se han formado mesas redondas regionales de mujeres, que reúnen un elevado número de organizaciones de mujeres de los condados y a mujeres representantes de otras organizaciones. El objetivo de la mesa redonda es transformar las actitudes y las ideas de las mujeres en propuestas y presentarlas a los encargados de la formulación de políticas, los gobiernos locales, el Gobierno de la República, el Parlamento y los partidos políticos. Las mesas redondas regionales han presentado periódicamente propuestas a las uniones regionales de gobiernos locales, las autoridades de condado, el Gobierno y el Parlamento a fin de ejercer influencia sobre las decisiones y la legislación en diferentes ámbitos. Cuando el Parlamento debatió la Ley sobre la igualdad de género, se organizó una cam

paña para enviar cartas a los miembros del Parlamento, y otra análoga para poner en práctica medidas de lucha contra la prostitución.

En julio de 2003 se formó la Mesa Redonda de Asociaciones de Mujeres Estonias, en cooperación con organizaciones de mujeres y organizaciones de derechos humanos. El objetivo de la mesa redonda es fortalecer la sociedad civil, promover la igualdad entre el hombre y la mujer, y apoyar la red de cooperación de mujeres. La Mesa Redonda de Asociaciones de Mujeres Estonias también es la coordinadora nacional estonia en el Lobby Europeo de Mujeres. Uno de sus desafíos es garantizar que la mujer esté representada en todos los comités y consejos nacionales.

En 2002 Formación Cívica, una asociación sin fines de lucro, organizó un foro preelectoral en el que participaron 300 personas a favor de las mujeres que se presentaban como candidatas en las elecciones a los concejos gubernamentales locales.

El 6 de septiembre, antes del referéndum sobre la adhesión a la Unión Europea, se celebró el foro de mujeres “Las mujeres deciden – 2003” en el que participaron miembros de las principales organizaciones políticas y no políticas de mujeres de Estonia. En total, unas 300 mujeres participaron en la labor del foro. La asamblea general aprobó la declaración final del foro en la que se instó a las mujeres estonias a votar en el referéndum sobre la Unión Europea.

Asimismo, se organizó el foro “Las mujeres deciden – 2004” a fin de dar comienzo a los preparativos para las elecciones siguientes de gobierno local. El hecho de que el foro se haya convertido en un acontecimiento anual demuestra el interés de la mujer en participar en actividades políticas.

La conferencia del Centro de Estudios y Recursos sobre la Mujer Estonia, en la que participan organizaciones de asociaciones de mujeres, también se ha convertido en un acontecimiento anual que se ocupa de temas importantes para la mujer en Estonia.

En el período de diciembre de 2003 a marzo de 2004 la ONG Instituto Estonio de Derechos Humanos ejecutó el proyecto “Participación equilibrada de hombres y mujeres en el proceso político y público de toma de decisiones en Estonia”. En el marco del proyecto, se elaboró una perspectiva general de la situación en Estonia que sirvió de base para la organización de mesas redondas en Jõhvi y Tallin en febrero de 2004. Las propuestas de las mesas redondas se enviaron a todos los bloques políticos del Parlamento, las Comisiones de Asuntos Constitucionales, Sociales y Jurídicos del Parlamento, la Oficina del Ministro de Población, los Ministerios de Justicia y de Asuntos Sociales, y varios concejos de gobierno local y ONG.

Sindicatos

En virtud de la Ley de sindicatos, las personas tienen derecho a establecer sindicatos libremente, sin autorización previa, y a afiliarse o no, a éstos. Los miembros de las Fuerzas Armadas que prestan servicio activo en las Fuerzas de Defensa no pueden establecer sindicatos ni afiliarse a ellos.

En comparación con la situación imperante al final del período que abarca el informe anterior, ha disminuido el número de organizaciones que integran la Unión Central Sindical de Estonia (EAKL), pero esto se debe a la fusión de varias organizaciones que la integran. Sin embargo, el número total de miembros de la EAKL

también disminuyó de 65.000 a 48.467. En cambio, el número y porcentaje de mujeres afiliadas ha aumentado. Al final del período que abarca el informe anterior había 25.600 mujeres afiliadas, el 42,7% del número total de afiliados de la organización. En octubre de 2004 el número de mujeres afiliadas era 27.482, el 56,7% del total de afiliados. En el ámbito de la EAKL se ha establecido la Comisión de igualdad integrada por 10 miembros, que participa en la labor del Comité de Mujeres de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). El Comité ha organizado seminarios sobre sindicalismo para las mujeres que pertenecen a las organizaciones afiliadas, en las que participaron representantes de la EAKL.

Otra organización importante que agrupa sindicatos es la Organización de Sindicatos de Empleados de Estonia (TALO). La TALO está integrada por 13 organizaciones, pero el número de afiliados es 32.000, de los que alrededor del 60% son mujeres. La TALO también tiene una comisión de mujeres pero actualmente está inactiva. Los empleados afiliados a la TALO participan periódicamente en actividades destinadas a fomentar la igualdad entre los géneros (seminarios, cursos de capacitación, etc.). El Comité expresó su preocupación respecto de la escasa representación de la mujer en los organismos que participan en el proceso de toma de decisiones. Ha aumentado el interés de la mujer en los sindicatos y el número de mujeres afiliadas a éstos, así como su participación en actividades de capacitación.

Artículo 8

Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

Como se señaló en el informe anterior, la Ley del servicio exterior establece los requisitos de contratación para el servicio diplomático. Todas las personas tienen derecho a ser empleadas en el servicio exterior, independientemente de su género.

Si el cónyuge de un diplomático le acompaña durante el ejercicio de sus funciones en el extranjero, la prestación por servicio exterior que corresponde al diplomático aumenta en un 35% y el tiempo que el cónyuge permanece en la misión en el exterior se considera parte de su antigüedad en el empleo. Si el cónyuge del diplomático trabaja en una misión en el extranjero, no se aumenta la prestación por servicio exterior del diplomático. El cónyuge de un diplomático está cubierto por un seguro médico.

Los cuadros siguientes muestran la proporción de mujeres en puestos diplomáticos y la proporción de mujeres que trabajan en el Ministerio de Relaciones Exteriores y en las embajadas.

Cuadro 8.1
Proporción de mujeres en puestos diplomáticos

<i>Proporción de mujeres en puestos diplomáticos</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>
Total de puestos diplomáticos	254	292	309	329	349
Mujeres	128	156	171	179	193
Porcentaje de mujeres	50%	53%	55%	54%	55%
Matrimonios en que ambos cónyuges ocupan puestos diplomáticos	4	4	6	6	6

Fuente: Ministerio de Relaciones Exteriores.

El cuadro muestra el aumento de la proporción de mujeres en puestos diplomáticos durante el período 2000-2004. En 2000, 128 mujeres ocupaban puestos diplomáticos, es decir, el 50% del total. En 2002 la proporción de mujeres ya era del 55% y ha permanecido constante hasta 2004. Desde 2002 hay en el servicio exterior de Estonia seis matrimonios en que ambos cónyuges ocupan puestos diplomáticos.

En octubre de 2004, 590 personas trabajaban en el Ministerio de Relaciones Exteriores, de las cuales 360 eran mujeres y 230 hombres; de 343 diplomáticos, 188 eran mujeres. Las mujeres representan el 61% del total de empleados del Ministerio de Relaciones Exteriores. Es importante destacar, empero, que cuánto más importante es el puesto, menor es el número de mujeres empleadas. En el Ministerio de Relaciones Exteriores trabajan junto a la Ministra y el Subsecretario Permanente de Relaciones Exteriores tres subsecretarias adjuntas (de un total de seis), cinco directoras generales de departamento (de un total de 17) y 32 directoras de división (de un total de 47).

Cuadro 8.2

Proporción de mujeres que trabajan en la sede del Ministerio de Relaciones Exteriores en Tallin

Por rango diplomático y servicio	Proporción de mujeres que trabajan en la sede del Ministerio de Relaciones Exteriores en Tallin																			
	2000				2001				2002				2003				2004			
	Total	Hombres	Mujeres	% mujeres	Total	Hombres	Mujeres	% mujeres	Total	Hombres	Mujeres	% mujeres	Total	Hombres	Mujeres	% mujeres	Total	Hombres	Mujeres	% mujeres
Consejero	7	4	3	42	12	10	2	16	17	14	3	18	16	14	2	13	21	16	5	24
Primer Secretario	8	4	4	50	17	10	7	41	16	10	6	38	14	7	7	50	12	5	7	58
Segundo Secretario	12	5	7	58	15	7	8	53	24	8	16	67	30	9	21	70	32	13	20	63
Tercer Secretario	19	5	15	79	38	10	28	74	36	8	29	81	29	4	25	86	30	3	27	90
Agregado	41	12	29	70	57	14	43	75	58	12	46	79	59	16	43	73	68	23	46	68
Por rango oficial																				
Subsecretario Permanente	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
Subsecretario Permanente Adjunto	4	4	0	0	5	5	0	0	7	5	2	29	7	5	2	29	6	3	3	50
Director General de Departamento	15	9	6	40	18	10	8	80	22	13	9	41	23	14	9	39	19	13	6	32
Director de División	20	6	14	70	38	14	24	63	44	18	26	59	43	17	26	60	44	14	30	68

Fuente: Ministerio de Relaciones Exteriores.

Cuadro 8.3

Proporción de mujeres diplomáticas que trabajan en embajadas, por puesto

Por rango diplomático y servicio	Proporción de mujeres diplomáticas que trabajan en embajadas, por puesto																			
	2000				2001				2002				2003				2004			
	Total	Hombres	Mujeres	% mujeres	Total	Hombres	Mujeres	% mujeres	Total	Hombres	Mujeres	% mujeres	Total	Hombres	Mujeres	% mujeres	Total	Hombres	Mujeres	% mujeres
Embajador extraordinario y plenipotenciario	26	22	4	15	27	21	6	22	29	23	6	21	34	24	10	29	38	29	9	24
Ministro Consejero	2	1	1	50	2	1	1	50	3	2	1	33	2	2	0	0	2	2	0	0
Cónsul y Cónsul General	5	5	0	0	8	6	2	25	11	6	5	45	10	4	6	60	11	4	7	64
Consejero	23	18	5	22	18	15	3	17	21	18	3	14	21	14	7	33	25	14	11	44
Primer Secretario	17	12	5	29	15	8	7	47	15	5	10	67	15	7	8	53	16	9	5	31
Segundo Secretario	21	9	12	57	25	13	12	48	28	13	15	54	32	15	17	53	36	16	20	56
Tercer Secretario	33	13	20	61	38	13	25	66	47	17	30	64	40	18	22	55	38	15	23	61

Fuente: Ministerio de Relaciones Exteriores.

La mayoría de las mujeres ocupan puestos de agregado, tercer y segundo secretario, aunque que el número de mujeres consejeras ha aumentado en 2003 y 2004.

Estonia tiene 27 embajadas, en 6 de las cuales una mujer ocupa el puesto de embajadora (Austria [también acreditada ante organizaciones internacionales], Bélgica, la Federación de Rusia, Portugal, el Reino Unido y la República Checa). Estonia, por ser un país pequeño, habitualmente acredita embajadores ante varios países simultáneamente, por ejemplo, la embajadora residente en Austria también está acreditada como embajadora ante Eslovaquia, Eslovenia y Suiza.

Estonia tiene 10 misiones permanentes ante organizaciones internacionales; en dos de ellas hay embajadoras (ante la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE), y ante el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) y la Sede de las Naciones Unidas en Viena).

Estonia tiene tres embajadores no residentes; uno es una mujer, acreditada ante Israel.

Cuando el Ministerio de Relaciones Exteriores envía representantes para que participen en foros internacionales, generalmente la delegación está integrada por una mujer y un hombre, con el objeto de dar un buen ejemplo ante los demás organismos y organizaciones estatales.

En junio de 2004 la Ministra de Relaciones Exteriores de Estonia se postuló como candidata para el puesto de Secretario General del Consejo Europeo. En septiembre de 2004 las Ministras de Relaciones Exteriores de Estonia y Suecia fueron elegidas jefas de un grupo oficioso de ministras de relaciones exteriores.

La mujer en las organizaciones internacionales

Dos mujeres estonias trabajan en la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas.

El representante de Estonia en el órgano directivo de la Organización Mundial de la Salud (OMS) es una mujer. Cuatro ciudadanos estonios trabajan en esta organización; dos de ellos son mujeres. En la delegación de la OMS en Estonia uno de los dos empleados es mujer.

Dos mujeres trabajan en el Consejo Europeo (y tres hombres, incluido un juez), y dos mujeres en la oficina de información del Consejo Europeo en Tallin.

Artículo 9

1. Los Estados partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge.

Las condiciones y los procedimientos para la adquisición, pérdida o restauración de la ciudadanía estonia están previstas en la Ley de ciudadanía. La adquisición o restauración de la ciudadanía no depende del género; los hombres y las mujeres

pueden solicitar la ciudadanía estonia con sujeción a las mismas reglas. La pérdida de la ciudadanía que haya sufrido uno de los cónyuges no supone automáticamente el cambio de ciudadanía del otro cónyuge.

El 20 de marzo de 2004 entraron en vigor las disposiciones por las cuales se enmendó la Ley de ciudadanía con el objeto de acelerar el trámite de solicitud de la ciudadanía y reducir el número de personas apátridas. El período de tramitación de la solicitud de ciudadanía por la Junta de Ciudadanía y Migración se redujo de seis a tres meses.

En total 149.251 personas han adquirido la nacionalidad estonia por naturalización; 65.418 hombres y 83.833 mujeres.

2. Los Estados partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

Los niños que nacieron después de 1992 y cuyos padres son apátridas pueden obtener la ciudadanía por medio de un procedimiento simplificado basado en una solicitud presentada por los padres.

En 2004 se redujo la duración del procedimiento de otorgamiento de la ciudadanía; a partir de mayo de 2004 la tramitación de la solicitud de ciudadanía de niños pasó de seis a tres meses.

Desde 2002 todas las personas tienen un documento de viaje y los datos personales de los niños ya no constan en los documentos de uno de los progenitores, principalmente para proteger los intereses del niño y reducir las posibilidades de que se falsifiquen los datos en los documentos.

El número de niños menores de 15 años que obtuvieron la ciudadanía por naturalización ha aumentado del 10% en 1996 al 50% en 2004. Durante los primeros nueve meses de 2004 se recibieron 2.283 solicitudes de ciudadanía de niños menores de 15 años, el 60% más que en 2003.

En total, 4.907 hijos de padres apátridas nacidos después de 1992 obtuvieron la ciudadanía por naturalización, lo que representa el 18,5% del total de niños.

Artículo 10

Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;

De conformidad con la Ley sobre la igualdad de género, las instituciones de enseñanza y de investigación, así como las que imparten educación y capacitación deben garantizar la igualdad de trato entre el hombre y la mujer en la esfera de la orientación profesional, la educación, el perfeccionamiento profesional y técnico, y el readiestramiento. Los programas de estudio, el material didáctico utilizado y las investigaciones que se llevan a cabo deben contribuir a la eliminación de la discriminación entre el hombre y la mujer y promover la igualdad.

Está prohibido impartir enseñanza y capacitación dirigidas a un solo género. No obstante, esto no es considerado discriminatorio en los casos en que, en función de la naturaleza de las actividades profesionales o el contexto en que se llevan a cabo, se trate de una exigencia profesional genuina y fundamental. Tampoco existe discriminación si el objetivo del trato diferencial es legítimo y el requisito proporcional, o si la capacitación puede considerarse una medida especial que promueve la igualdad entre los géneros y otorga ventajas al género menos representado o reduce la desigualdad en razón del género.

Durante el año lectivo 2003/2004, había 627 instituciones educacionales de jornada completa dedicadas a la enseñanza general, 38 instituciones que ofrecían cursos nocturnos o educación a distancia y 71 instituciones dedicadas a la educación técnica, la educación técnica superior o la enseñanza secundaria especializada.

El número total de estudiantes ha disminuido de 305.795 en el año lectivo 2000/2001 a 292.926 en 2003/2004.

La proporción de estudiantes mujeres se ha mantenido constante durante varios años (véase también el cuadro 10.1). La proporción de mujeres es mayor entre los graduados del ciclo superior de la escuela secundaria, pero también entre los estudiantes de cursos de diploma, bachillerato y maestrías. La proporción de estudiantes mujeres a nivel de doctorado ha comenzado a disminuir, aunque todavía supera el 50%.

Cuadro 10.1
Porcentaje de mujeres del total de estudiantes

<i>Nivel educacional</i>	<i>2000/2001</i>	<i>2002/2003</i>	<i>2003/2004</i>
1. Educación General	49,8	50,0	50,0
2. Estudios técnicos y estudios secundarios técnicos	46,1	45,6	44,5
3. Educación superior	60,4	61,5	61,8
4. Cursos de diploma	59,5	60,1	58,7
5. Cursos de bachillerato	56,7	59,2	60,7
6. Cursos de maestría	60,4	63,3	64,7
7. Cursos de doctorado	56,1	55,0	53,5

Fuente: La educación en 2003/2004. Tallin, 2004.

Cada vez más estudiantes cursan estudios secundarios generales al finalizar los nueve años de educación básica. En el año lectivo 2002/2003, el 70,8% de los estudiantes que habían finalizado nueve años de educación básica comenzaron a cursar estudios secundarios generales; el 81,3% eran mujeres. En 2003/2004, 5.798 mujeres y 11.322 hombres cursaban estudios secundarios técnicos.

Aunque todavía hay diferencias en las elecciones que hacen los jóvenes y las jóvenes en relación con la educación técnica, también hay mujeres jóvenes que eligen profesiones tradicionalmente “masculinas”, excepto las que están prohibidas por la Ley de salud y seguridad profesionales (el trabajo en minas subterráneas, algunas profesiones marítimas, etc.). Para ser admitidos, los estudiantes deben haber finalizado los estudios básicos y aprobado el examen de aptitud técnica.

La diferencia tradicional en las elecciones educacionales se caracteriza por un mayor porcentaje de mujeres en las esferas de la pedagogía, el arte y las humanidades. La proporción de estudiantes mujeres que cursan los niveles inferiores en las instituciones de educación superior es mayor en la esfera de la economía, el derecho, los estudios sobre el medio ambiente y el periodismo.

A nivel de doctorado las esferas en las que predominan las mujeres son la pedagogía (el 82%), la medicina (el 77%), el periodismo (el 70%), la asistencia social (el 64%) y la filología estonia (el 64%). La participación de hombres y mujeres en la mayoría de las especialidades a nivel de doctorado es más pareja.

Como se indica el cuadro 10.2, entre 2001 y 2004 el número de mujeres entre el personal académico se mantuvo constante.

Cuadro 10.2
Número de mujeres entre el personal académico en los años lectivos 2001/2002 a 2003/2004

<i>Puesto oficial</i>	<i>2001/2002</i>		<i>2002/2003</i>		<i>2003/2004</i>	
	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>
Profesor	480	78	486	76	467	76
Profesor extraordinario	75	19	99	25	62	10
Docente	726	250	756	245	680	242
Profesor invitado	1 000	520	1 022	556	1 046	579
Maestro superior	31	24	141	129	134	119
Maestro	242	179	514	373	434	337

Fuente: La educación en 2003/2004. Tallin, 2004; La educación en 2001/2002. Tallin 2002; La educación en 2002/2003. Tallin, 2003.

b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad;

De conformidad con el plan de estudio nacional para las escuelas secundarias básicas y del ciclo superior (los principios en que se basa la elaboración del plan de estudio, los objetivos de la enseñanza y la educación, las capacidades a las que se aspira, la organización de los estudios) y el procedimiento de admisión de estudiantes a los institutos de educación técnica, no se tendrán en cuenta ni se destacarán las diferencias de género.

Por ejemplo, a partir de una reclamación, el Canciller de Justicia investigó el cumplimiento del principio de igualdad de trato en la Escuela Secundaria Técnica de Tallin (TTG). Dado que la TTG promueve la educación técnica y de economía, funciona como una especie de escuela preparatoria para la Universidad Técnica de Tallin. Mediante exámenes y entrevistas los estudiantes de la TTG se dividen en tres grupos; dos de varones y uno de mujeres. En el marco de su investigación, el Canciller de Justicia analizó si dicha práctica era compatible con la prohibición de discriminación consagrada en la Constitución y la Ley sobre la igualdad de género. El Canciller de Justicia presentó una solicitud a la TTG a fin de que considerara la posibilidad de abandonar esta práctica que viola el principio de la igualdad de trato en la composición de los cursos de la escuela secundaria. Además, el Canciller de Justicia destacó que en relación con la igualdad y la igualdad de trato, no es justo que en esta escuela sólo los varones tengan la posibilidad de especializarse en ingeniería eléctrica y en defensa nacional. El Canciller de Justicia señaló que ambos géneros deben tener la oportunidad de cursar estas asignaturas.

c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;

En 2002 los investigadores de la Universidad de Tartu estudiaron los papeles asignados en razón del género que reflejan los libros de texto. Como resultado del análisis del contenido de los libros de texto de historia, educación cívica, educación para la vida en familia y los libros de lectura, se determinó que los libros de texto sobre diferentes temas y de varios niveles consolidaban y apoyaban los estereotipos de género, no reflejaban las experiencias de hombres y mujeres por igual y no enseñaban la ideología contemporánea de los derechos humanos y la distribución de las funciones entre hombres y mujeres. Los resultados de la investigación se han publicado y también están disponibles en formato electrónico (<http://www.enut.ee/lisa/soorollid.pdf>).

El sitio de enseñanza virtual “Miksike” (www.miksike.ee) ofrece un curso sobre derechos humanos para jóvenes que contiene un capítulo especialmente dedicado a los derechos de la mujer y la segregación basada en el género en la sociedad.

e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres;

Entre 2002 y 2004 se ejecutó el proyecto “Mirar@mundo” mediante el cual 102.697 personas (el 10% de la población adulta de Estonia) adquirieron conocimientos básicos de computación. El 71% de los participantes en el programa fueron mujeres.

En 2001 se llevó a cabo una encuesta entre 1.008 personas a fin de obtener información sobre las necesidades y posibilidades educacionales de los adultos.

Según los resultados de la encuesta la razón principal por la cual las mujeres comienzan a estudiar es el deseo de superarse (el 64%), en tanto que para los hombres la principal razón es mejorar su competencia profesional (el 45%). En comparación con los hombres, que muchas veces sacrifican sus vacaciones para estudiar (el 20%), las mujeres generalmente combinan trabajo y estudios (el 89%) y eligen los cursos en los que quieren participar (el 50% de las mujeres y el 34% de los hombres).

La actitud tanto de los hombres como de las mujeres respecto de la educación permanente es positiva; el 40% de los hombres y las mujeres tenían previsto continuar sus estudios el año siguiente. El 34% de los hombres desearía continuar sus estudios en las esferas de la industria, la ingeniería eléctrica y la construcción, en comparación con el 4% de las mujeres. Las mujeres eligieron principalmente la capacitación en las esferas de los servicios (el 19%), los negocios y las empresas (el 19%) y la contaduría (el 18%).

La información que se consigna más arriba demuestra que las necesidades de capacitación reflejan la segregación basada en el género que caracteriza el mercado laboral.

El Comité expresó su preocupación respecto de las diferencias basadas en el género que persisten en relación con las decisiones educacionales de los muchachos y las muchachas. En cierta medida, estas diferencias están condicionadas por la opinión que aún predomina en la sociedad sobre los empleos “apropiados” para hombres y mujeres.

f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;

La tasa de abandono en las escuelas de educación general se ha mantenido relativamente constante. El cuadro 10.3 muestra el aumento del número de personas que abandonaron los estudios en 2002/2003, pero estos resultados reflejan la definición de personas que interrumpen los estudios. La tasa de abandono masculino de los estudios en escuelas primarias y escuelas secundarias de ciclo superior es más alta (cuadro 10.3).

Cuadro 10.3

Tasas de abandono de la enseñanza básica y secundaria del ciclo superior de 2000/2001 a 2002/2003

	<i>Enseñanza básica</i>			<i>Enseñanza secundaria del ciclo superior</i>		
	<i>Total</i>	<i>Muchachas</i>	<i>Muchachos</i>	<i>Total</i>	<i>Muchachas</i>	<i>Muchachos</i>
2000/2001	1 025	263	762	610	176	434
2001/2002	907	234	673	707	341	366
2002/2003	1 145	293	852	1 038	528	510

Fuente: Ministerio de Educación e Investigación.

Existen varios motivos por los cuales no se completan los estudios: salir de Estonia; llegar a la edad en la que ya no es obligatorio asistir a la escuela; ser expulsado de la escuela; razones financieras, fallecimiento, motivos familiares y otros.

Las estadísticas sobre educación no reflejan la frecuencia con que se abandonan los estudios a causa del embarazo. A fin de continuar sus estudios, las madres jóvenes tienen la posibilidad de elegir entre los estudios diurnos y la enseñanza a distancia.

Se cree que una de las principales causas de la elevada tasa de abandono escolar de los muchachos es su falta de motivación.

A fin de mejorar la capacidad de los maestros respecto de las cuestiones relacionadas con el género, el Ministerio de Educación e Investigación apoyó la traducción y publicación del manual “Los muchachos y las muchachas estudian de forma diferente” (de M. Guriani y A. C. Ballew). El manual se publicó en estonio en noviembre de 2004.

El Ministerio de Educación e Investigación ha encomendado la realización de estudios a fin de establecer las causas de las dificultades de aprendizaje y la deserción escolar. Cabe mencionar a modo de ejemplo un estudio realizado por el Instituto de

Investigación de Pedagogía Social en 2004. Se trató de una encuesta integral entre los estudiantes de 8º y 9º grados, sus padres y los maestros, y se analizarán los datos obtenidos principalmente en relación con el género, a fin de adoptar medidas para prevenir las dificultades de aprendizaje en muchachos y muchachas y reducir la tasa de abandono de los estudios.

g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;

El Ministerio de Cultura se encarga de la aptitud física y el deporte.

El Ministerio de Educación e Investigación se ocupa de la organización de las clases de educación física en las escuelas, el entrenamiento de los deportistas y el desarrollo de la ciencia del deporte. El Ministerio de Asuntos Sociales se encarga de la creación de más oportunidades para que las personas discapacitadas puedan participar en el deporte de recreación y de competencia, y de resolver otras cuestiones sociales relacionadas con el deporte.

La Ley de deporte establece la organización general y los fundamentos jurídicos para la organización y la promoción del deporte, la relación entre las organizaciones deportivas y los organismos gubernamentales estatales y locales, las principales actividades de promoción del deporte, los fundamentos para financiar el deporte y los principios de participación en el movimiento deportivo internacional.

Tanto el número de clubes deportivos como el de personas que participan en deportes recreativos, incluidas las mujeres, ha aumentado año tras año. Por ejemplo, en 1998 las mujeres representaban el 25% de las personas que participaban en deportes recreativos, en 1999 el 24,4% y en 2000 el 28,7%.

h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

El Comité recomendó la introducción de programas de educación sexual para paliar el problema del embarazo adolescente. Para el período 2002-2006 se tiene previsto prestar servicios de asesoramiento sobre salud reproductiva a personas jóvenes en todos los condados.

La Unión Estonia de Planificación de la Familia organiza seminarios y publica boletines sobre salud reproductiva y sexual, y planificación de la familia para asistentes sociales y personas que trabajan en el ámbito de la atención de la salud y la educación. La Unión Estonia de Planificación de la Familia y varias organizaciones no gubernamentales promueven el empleo de métodos anticonceptivos modernos y de buena calidad, con el objeto de que el público en general tenga acceso a los anticonceptivos.

Como resultado de esta iniciativa, está disminuyendo el número de embarazos y alumbramientos entre las mujeres de 16 y 17 años (véase también el cuadro 10.4).

Cuadro 10.4
Edad de las mujeres de menos de 18 años que dan a luz

<i>Edad de las mujeres al dar a luz</i>	1999	2000	2001	2002
13 años	1	1	1	0
14 años	2	3	2	2
15 años	14	23	19	22
16 años	92	97	87	75
17 años	216	225	184	196

Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales.

Artículo 11

1. Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

La prestación de los siguientes servicios de empleo para todas las personas está reglamentada a nivel estatal: informar sobre la situación del mercado laboral y sobre las posibilidades de recibir capacitación para el empleo; la intermediación laboral; la formación profesional; el asesoramiento profesional; los subsidios de empleo para nuevos negocios y el empleo en la comunidad.

De conformidad con La ley sobre la igualdad de género, está prohibido impartir enseñanza y capacitación dirigidas a un solo género, a no ser que, en función de la naturaleza de las actividades profesionales o el contexto en que se llevan a cabo, se trate de una exigencia profesional genuina y fundamental, si el objetivo del trato diferencial es legítimo y el requisito proporcional.

Actualmente en Estonia las mujeres están tan interesadas como los hombres en su carrera profesional, no solo por la retribución económica, sino también por la realización personal que conlleva. En 2003, el 23% de las mujeres afirmaron que les gustaría dejar de trabajar por completo y permanecer en el hogar si su situación económica lo permitiera. El porcentaje de hombres era levemente más alto.

La proporción de mujeres en el mercado laboral era del 48% (en 2002), y alrededor del 52% de las mujeres formaban parte de la población económicamente activa.

En 2003 la tasa de empleo promedio de la población estonia (de 15 a 64 años) era del 62,6%. La tasa de empleo de los hombres era del 66,7% y la de las mujeres del 58,8%.

La tasa de desempleo era del 10%. Aunque la tasa de empleo de los hombres es más elevada que la de las mujeres, la tasa de desempleo de los hombres (el 10,2%) es más elevada que la de las mujeres (9,9%). En 2003 la tasa de desempleo de los hombres jóvenes (de 15 a 24 años) era del 16,9%, y la de las mujeres jóvenes del 26%.

Según una encuesta realizada en 2003 por los sociólogos de la Universidad Pedagógica de Tallin, el 10% de las mujeres y el 5% de los hombres trabajaban a tiempo parcial por voluntad propia y el 8% y el 6%, respectivamente, trabajaban a tiempo parcial por voluntad de su empleador (Hansson, 2004).

A fin de aumentar la concienciación de los empleadores y los empleados, se ha traducido al estonio la publicación de la OIT “ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género”.

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

La ley sobre la igualdad de género establece el derecho a las mismas condiciones de empleo y a la aplicación de los mismos criterios de selección para hombres y mujeres.

Con arreglo a la Ley sobre la igualdad de género, se considera que existe discriminación en los casos en que un empleador selecciona para un trabajo o un puesto, contrata o selecciona para formación práctica, asciende, selecciona para recibir capacitación o llevar a cabo una tarea, o envía a cursos de capacitación a una persona de un sexo en detrimento de otra mejor calificada del sexo opuesto, a menos que existan razones sólidas que justifiquen la decisión del empleador o se trate de una decisión basada en circunstancias no relacionadas con el género.

La Ley aclara expresamente que también se considerarán discriminatorias las actividades del empleador si, en el momento de contratar a una persona, establece condiciones que colocan a una persona de un género en desventaja respecto de otras del otro, o no tiene en cuenta a una persona debido al embarazo, el alumbramiento u otras circunstancias relacionadas con el género. De conformidad con esta disposición, también pueden establecerse los casos de discriminación mediante la comparación con otras mujeres.

Cuando una persona supone que ha sido víctima de discriminación, puede exigir al empleador por medio de una solicitud escrita que presente una explicación también por escrito, dentro de un plazo de diez días laborales a partir del momento de la presentación de dicha solicitud. En la explicación el empleador debe presentar información sobre la persona seleccionada, como su antigüedad en el puesto, educación, experiencia laboral y otras competencias necesarias para el puesto, así como otras aptitudes o motivos que dan ventaja inequívoca a la persona, u otras razones.

La Ley de contratos de empleo también prohíbe la discriminación directa e indirecta en razón del género.

La Ley de contratos de empleo prohíbe a los empleadores, al contratar o celebrar contratos de trabajo, discriminar contra las personas que solicitan empleo. Tampoco se permite a los empleadores discriminar contra los empleados en las relaciones laborales, por ejemplo, en relación con la remuneración, los ascensos, la forma de dar instrucciones, la rescisión de los contratos de empleo, el acceso al readiestramiento o los cursos de perfeccionamiento en el empleo.

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

De conformidad con la Ley sobre la igualdad de género, una persona puede proteger sus derechos en los casos en que el empleador dirija el trabajo, distribuya las tareas o establezca condiciones de trabajo de modo que las personas de un género estén en desventaja respecto de las personas del otro. La ley prohíbe al empleador limitar la duración o el alcance del trabajo debido al embarazo, el parto u otras circunstancias relacionadas con el género.

La ley exige a los empleadores reunir datos estadísticos sobre el empleo basados en el género y que permitan, de ser necesario, a las instituciones pertinentes y los empleadores supervisar y evaluar si se cumple el principio de la igualdad de trato en las relaciones laborales.

Los empleadores deben informar a los empleados sobre los derechos garantizados por la Ley sobre la igualdad de género e informar periódicamente a los empleados y a sus representantes sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la organización, y las medidas adoptadas para promover la igualdad.

La Ley sobre la igualdad de género también protege contra la aplicación de represalias por parte del empleador.

Segregación horizontal y vertical en el mercado laboral

La segregación de género horizontal y vertical no ha disminuido desde la presentación del informe anterior. La segregación puede estar causada por las elecciones conscientes de las personas, en función de sus posibilidades de empleo, así como por el comportamiento influenciado por los papeles asignados por la sociedad en función del género.

El análisis de los parámetros de empleo por esfera de ocupación y profesión indica que existe segregación tanto vertical como horizontal. En comparación con las mujeres, los hombres generalmente trabajan como obreros calificados, artesanos y operadores de dispositivos técnicos y maquinaria. Casi la mitad de los hombres se dedica a este tipo de profesiones (el 48,7%), en comparación con sólo el 13% de las mujeres. Además, más hombres ocupan puestos directivos (legisladores, funcionarios superiores y directores). La mayoría de las mujeres son especialistas de categoría superior o media. En comparación con los hombres, una proporción más elevada de mujeres se desempeñan como funcionarias o en las esferas de los servicios o las ventas. En otros ámbitos de la economía, los hombres generalmente trabajan en los sectores de la agricultura, la construcción y la logística y las mujeres en la educación, el cuidado de la salud y el comercio.

Participación en la vida empresarial

La participación de las mujeres en la vida empresarial depende en gran medida de su iniciativa y la confianza en sí mismas, pero también de los estereotipos basados en el género dentro de la sociedad. La opinión pública no favorece a las dirigentes mujeres. Se considera que las cualidades que debe tener un líder —ser autoritario, racional, responsable, digno, decidido, con una perspectiva general, capaz de aprender, etc.— son mayormente masculinas e impropias de las mujeres. Sólo el 18% de los hombres y las mujeres opinan que el número de mujeres directoras debería ser mayor de lo que es actualmente, en tanto que el 51% piensa que no es una cuestión en absoluto importante. Una dirigente mujer fuerte e independiente es un fenómeno nuevo en la sociedad estonia que representa nuevos valores y rompe los patrones de comportamiento establecidos.

En comparación con los hombres, en las empresas todavía muy pocas mujeres ocupan puestos ejecutivos. En el catálogo de las empresas de mayor éxito de 2001 sólo representan entre el 4% y el 6% del número total de directores; en empresas a nivel de condado entre el 5% y el 10%; en empresas pequeñas alrededor del 11% y en otras empresas alrededor del 14% en promedio (el análisis se basa en varias listas de las empresas de mayor éxito publicadas en el diario de economía y finanzas *Äripäev* en 2002; Raitviir, 2003b). Las directoras mujeres generalmente trabajan en empresas que pertenecen sólo a mujeres o en las que el grupo de propietarios incluye mujeres. Generalmente la propietaria mayoritaria ocupa el puesto de directora de la empresa. Prácticamente no hay mujeres directoras en empresas de propiedad de hombres. El sector comercial está sumamente segregado en razón del género. Generalmente hay mujeres en puestos directivos en empresas de auditoría, turismo, capacitación, indumentaria, gastronomía, hostelería y la industria editorial (entre el 21% y el 54%). Sin embargo, casi no participan en las empresas madereras y de materiales de construcción, la venta de automóviles y el transporte automotor y marítimo (entre el 0% y el 5%).

Una encuesta realizada en 2002 indica que alrededor de una tercera parte de los empresarios son mujeres. Frecuentemente las mujeres son o bien empresarias pequeñas o propietarias únicas. La directora mujer promedio tiene entre 30 y 45 años, está casada y tiene dos hijos.

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

La Ley de salarios establece el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor para hombres y mujeres.

En virtud de la Ley sobre la igualdad de género, el empleador no debe establecer condiciones de remuneración u otras condiciones menos favorables para un empleado de un género respecto de un empleado del otro que realiza el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. En la Ley se establece una base para comparar los salarios de hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. La Ley puede aplicarse para eliminar la discriminación causada por diferentes sistemas de remuneración, clasificación de puestos o criterios de evaluación del trabajo.

El empleado tiene derecho a exigir que el empleador explique los fundamentos sobre los que se calculan los salarios, y si considera que ha sido víctima de discriminación, a recibir una explicación por escrito de parte del empleador acerca de sus actividades dentro de un plazo de 15 días laborales.

La información suministrada por los inspectores de trabajo, hasta ahora sólo ha permitido emitir dos decisiones sobre la remuneración desigual por el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. En 2002, se emitió una decisión respecto de una empresa que pagaba salarios diferentes a trabajadores hombres y mujeres por el mismo trabajo; 25 coronas estonias por hora más bonificaciones, a los hombres y 15 a las mujeres por el mismo trabajo, aunque las descripciones de las funciones del hombre y la mujer eran las mismas. Después de esta decisión, el empleador comenzó a pagar a los hombres 15 coronas estonias por hora; sin embargo, la bonificación por trabajos complementarios garantizaba a los hombres sus ingresos anteriores.

En 2003 se emitió otra decisión respecto de una empresa de otro condado, en la que se pagaba a las vendedoras y las empleadas 100 coronas estonias menos por semana que a los trabajadores del transporte, que eran todos hombres. El representante del empleador alegó que los hombres se negaban a trabajar por un salario más bajo, lo que también demostró que se trataba de un caso de discriminación directa.

En los últimos años, la sociedad ha reconocido el problema de la remuneración desigual para hombres y mujeres, y se ha entablado un debate sobre la cuestión.

En 2004 el Centro de Estudios de Políticas PRAXIS realizó un estudio sobre las diferencias salariales sobre la base de datos de la fuerza laboral estonia entre 1998 y 2000. En ese período los salarios de las mujeres representaban el 72,7% de los salarios de los hombres.

El estudio demostró que cuando se tienen en cuenta las diferencias de la calidad y las elecciones personales de las profesiones, los salarios de los hombres, en promedio, eran un 23% más elevados que los de las mujeres. Por lo tanto, 4,3 puntos porcentuales de la diferencia media inicial de 27,4% pueden atribuirse a las diferencias del capital humano de hombres y mujeres y a otros factores observables.

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

La Ley de protección social de los desempleados reglamenta la inscripción oficial de las personas desempleadas y el pago de las prestaciones estatales de desempleo, prestaciones únicas y subsidios para personas desempleadas, por conducto de las oficinas de empleo.

Las personas que habían estado empleadas o que habían desarrollado una actividad equivalente durante un período de por lo menos 180 días en los 12 meses previos a su inscripción como desempleados tienen derecho a recibir la prestación estatal de desempleo. Las excepciones se consignan en la Ley de protección social de los desempleados.

Las prestaciones generalmente se pagan hasta 270 días durante el período en que la persona está inscrita como desempleada. Una mujer desempleada tiene derecho a continuar recibiendo la prestación estatal luego del período mencionado hasta el alumbramiento, si un médico certifica que la fecha estimada del parto está dentro de los 70 días civiles.

La Ley de seguro de desempleo, que entró en vigor en 2001, garantiza prestaciones en caso de desempleo, el cese colectivo de contratos de trabajo y la insolvencia de los empleadores.

La pensión de jubilación media ha aumentado de 1.551 coronas estonias en 2000 a 2.072 coronas estonias en 2004.

Cuadro 11.1
Número de jubilados por género y edad en 2003

Causa	Grupo de edad											
	Total	Menos de 18 años	18 a 24 años	25 a 39 años	40 a 54 años	55 a 59 años	60 a 62 años	63 a 64 años	65 a 69 años	70 a 74 años	75 a 79 años	80 años o más
Personas que reciben la pensión de vejez	294 063	–	–	–	1 503	15 447	31 508	30 883	70 803	60 227	45 114	38 578
Hombres	91 427	–	–	–	696	2 531	6 368	12 454	27 014	21 104	12 754	8 508
Mujeres	202 636	–	–	–	807	12 916	25 140	18 429	43 789	39 123	32 360	30 072
Personas que reciben la pensión de jubilación	2 820	–	–	7	1 430	965	219	59	70	46	16	8
Hombres	2 183	–	–	4	1 243	543	206	53	64	46	16	8
Mujeres	627	–	–	3	187	422	13	6	6	0	0	0
Personas que reciben prestaciones por discapacidad	55 480	905	3 724	9 794	25 700	11 536	3 821	–	–	–	–	–
Hombres	30 897	512	2 162	5 527	12 703	6 172	3 821	–	–	–	–	–
Mujeres	24 583	393	1 562	4 267	12 997	5 364	–	–	–	–	–	–
Personas que reciben prestaciones de familiares supérstites	11 613	7 455	3 584	265	170	4	5	3	5	7	15	100
Hombres	5 348	3 854	1 467	7	18	0	1	0	0	0	0	1
Mujeres	6 265	3 601	2 117	258	152	4	4	3	5	7	15	99
Personas que reciben la pensión nacional (o prestaciones de familiares supérstites)	13 367	5 210	1 778	1 257	1 284	304	162	247	605	568	665	1 287
Hombres	6 083	2 717	756	694	827	193	109	120	288	167	125	87
Mujeres	7 284	2 493	1 022	563	457	111	53	127	317	401	540	1 200

Fuente: Consejo de Seguridad Social, www.ensib.ee.

Además de la Ley del seguro de pensión estatal, en 2004 entró en vigor la Ley de fondos de pensiones, con el objeto de que las personas que ingresan aportes en un fondo de pensiones tengan la posibilidad de recibir ingresos complementarios además de la pensión estatal luego de alcanzar la edad de jubilación.

De conformidad con la Ley existen dos tipos de fondos de pensiones: el fondo de pensiones obligatorio y el fondo de pensiones complementario (Componentes I y II). El fondo de pensiones obligatorio es una prestación periódica garantizada por ley, en virtud de la cual se adquieren unidades de un fondo con arreglo a la Ley de fondos de pensiones y la Ley del impuesto social y que se paga por conducto del fondo de pensiones o una aseguradora.

Fundamentalmente, se trata de un plan de ahorro individual, en que la magnitud de la pensión depende de la contribución total de pagos y la rentabilidad del fondo de pensiones. Las personas nacidas de 1983 en adelante deben hacer aportes a un fondo de pensiones obligatorio. Las personas nacidas antes de 1983 pueden adherirse al fondo si lo desean.

A noviembre de 2003, el 44,6% de las personas que se habían adherido a un fondo eran hombres y el 55,4% mujeres. Si se tiene en cuenta el número total de habitantes, la mayoría de las personas que se habían adherido a un fondo tenían entre 18 y 20 años de edad (más del 90%). De las personas de 42 a 46 años, lo habían hecho el 65% de los hombres y el 50% de las mujeres. De las personas de 21 a 41 años, casi la mitad de las mujeres y poco más del 40% de los hombres se habían adherido a un fondo.

Un fondo de pensiones complementario es una prestación que depende de las unidades adquiridas voluntariamente en un fondo o un seguro de pensiones complementario. La proporción de mujeres que se han adherido a un fondo de pensiones complementario es del 54% (58.248 personas en el primer trimestre de 2004).

La Ley de vacaciones, que entró en vigor el 1º de enero de 2002, incluye varias enmiendas que benefician a las familias. Los empleadores deben otorgar las vacaciones en el período solicitado por los padres de niños de hasta 7 años, y si así lo desean, los padres que cuidan a niños de 7 a 10 años pueden tomarse vacaciones durante el receso escolar del niño. La ley de vacaciones también prevé la posibilidad de tomar la llamada licencia de paternidad. Un padre tiene derecho a tomar una licencia de paternidad adicional de 14 días civiles durante la licencia de embarazo o la licencia de maternidad de la madre o durante los dos meses posteriores al nacimiento del niño.

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

En la Ley de salud y seguridad profesionales y la enmienda de la Ley de seguridad de los productos de consumo se establecen los requisitos para la salud y la seguridad en el empleo; las obligaciones de los empleadores y los trabajadores para el establecimiento y la garantía de un entorno laboral seguro para la salud; la organización de la salud y la seguridad profesionales en la empresas y a nivel estatal; el procedimiento para la organización y las actuaciones del sistema contencioso administrativo; y la responsabilidad respecto de la violación de los requisitos de salud y seguridad profesionales.

La Inspección de Trabajo ejerce la supervisión estatal del cumplimiento de los requisitos de salud y seguridad profesionales.

En virtud de la Ley sobre la igualdad de género los empleadores tienen la obligación de crear condiciones laborales apropiadas tanto para mujeres como para hombres y apoyar la conciliación de la vida laboral y familiar, teniendo en cuenta las necesidades de los empleados.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

Las normas jurídicas que se describen en el informe anterior siguen en vigor.

Se considerará discriminatorio que el empleador, ya sea por razones económicas o relacionadas con la producción, despidiera u obligue a tomar vacaciones a las personas que en el pasado reciente han gozado de licencia para el cuidado del niño o han tomado vacaciones por razones familiares.

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

Con arreglo a la Ley de vacaciones, en vigor desde 2001, la madre o el padre podrán gozar de licencia parental, si así lo solicitan, para dedicarse al cuidado de un hijo de hasta 3 años de edad. Durante la licencia parental, el contrato de trabajo o la relación de servicios quedarán suspendidos y el empleado percibirá una prestación con arreglo a la Ley de subsidio parental, o una prestación para el cuidado del hijo con arreglo a la Ley de subsidios familiares del Estado.

Desde 2002, las prestaciones de licencia por embarazo y maternidad, y parental se calculan sobre la base del ingreso percibido durante el año anterior y están sujetos al impuesto social.

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

Los servicios de guardería son uno de los más importantes para las familias con hijos pequeños puesto que permiten a ambos padres participar en la vida laboral.

Los gobiernos de los condados y las ciudades tienen la obligación de brindar en sus territorios administrativos, la posibilidad de que todos los niños de hasta 7 años de edad asistan a una guardería (en el marco de los servicios de la institución).

Los gobiernos locales tienen bases de datos sobre los niños que asisten a guarderías e información acerca de los nacimientos. El número de nacimientos registrados y el registro de datos demográficos sirven de base para prever el número de plazas que se necesitarán.

Cuadro 11.2

Tipo de institución de cuidado del niño al 1° de enero de 2002

<i>Institución de cuidado del niño</i>	<i>Número de instituciones de cuidado del niño</i>	<i>Número de plazas</i>	<i>Número de niños</i>	<i>Niños por cada 100 plazas</i>
Casas cuna	10	406	473	117
Guarderías infantiles	533	45 412	45 956	101
Guarderías para niños con necesidades especiales	6	264	253	96
Centros para niños	1	180	151	84
Guarderías – escuelas primarias	74	3 155	3 019	96
Total	624	49 417	49 852	101

Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales.

Además de las guarderías infantiles municipales, en Estonia había 34 guarderías privadas registradas (con licencia para impartir educación).

En las instituciones de enseñanza preescolar hay un número muy elevado de niños de 5 a 6 años de edad: el 83% de los niños de ese grupo de edad. En Estonia el 31,8% de los niños de 1 y 2 años y el 74,6% de los niños de 3 años utilizan servicios de guardería (según los datos de la Oficina de Estadística de 2002). Aunque se paga un subsidio para el cuidado del niño a los padres dedicados al cuidado de uno o más niños de hasta 3 años, un número elevado de familias envían a sus hijos a guarderías antes de los 3 años. Esto obedece al hecho de que las madres retornan al trabajo, ya sea porque el subsidio no alcanza para que la madre pueda permanecer en el hogar con el niño o porque ésta teme perder su competencia profesional.

Cuadro 11.3

Proporción de niños que asisten a guarderías por grupo de edad (con excepción de alumnos internos) al 1° de enero de 2002

	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Número total de niños	12 932	12 044	11 752	12 082	12 674	12 816	13 292
Número total de niños en guarderías	1 615	6 321	8 770	9 639	10 497	10 680	2 241
Porcentaje	12,5	52,5	74,6	79,8	82,8	83,3	16,9*

Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales.

* Incluidos los niños que ya cumplieron los 7 años pero que aún no asisten a la escuela.

En la segunda mitad del decenio de 1990 aumentó el número de niños menores de 3 años de edad que asistían a guarderías, y se reabrieron varias casas cuna. Esto ha reducido el número de plazas disponibles en las guarderías para niños de 5 a 6 años. Los gobiernos locales han emprendido un análisis del establecimiento y la financiación de nuevos servicios de guardería y formas de actividad para niños menores de 3 años.

Al establecer el horario diario de atención de las guarderías se tiene en cuenta el horario de trabajo de los padres (que se determina mediante un cuestionario). También se consideran las necesidades de los padres que trabajan hasta más tarde algunos días.

La aplicación de los Principios de Estrategia Demográfica para 2005-2008 incluye medidas para fomentar la conciliación del trabajo con la vida familiar. Éstas incluyen las siguientes actividades:

- Informar al público (incluido el desarrollo de una página en la Web) acerca de la necesidad y las posibilidades de combinar el trabajo con la vida familiar, y alentar a los hombres a participar más activamente en la vida familiar y a asumir más responsabilidades;
- Elaborar propuestas e ideas sobre distintas opciones para el cuidado del niño (salas de juego, guarderías, etc.), crear un registro de cuidadores de niños (niñeras) y amas de llaves;
- Crear un módulo de estudios sobre el cuidado del niño en el sistema de formación profesional y elaborar las normas profesionales pertinentes;
- Brindar posibilidades de readiestramiento profesional por conducto del Servicio del Mercado Laboral para formarse en la profesión de cuidador de niños (cursos de primeros auxilios, capacitación docente, etc.).

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

En la reglamentación del Ministro de Asuntos Sociales de 24 de abril de 2003 se estableció el procedimiento del examen médico de los empleados, que se realizará en horario de trabajo y será sufragado por el empleador. El examen médico de los empleados comienza con el reconocimiento médico inicial a los 3 meses de empleo y posteriormente continúa a intervalos establecidos por un médico de salud laboral, pero por lo menos una vez cada tres años.

En virtud de la reglamentación gubernamental de 7 de febrero de 2001 se establecieron los requisitos con respecto a la salud y seguridad profesionales de la mujer embarazada y la madre lactante, con el objeto de garantizarles condiciones de trabajo seguras. El empleador está obligado a cumplir los requisitos de salud y seguridad establecidos en la reglamentación si una trabajadora presenta a ese efecto un certificado médico relativo a su condición.

Con arreglo a la reglamentación, el empleador tiene la obligación de evaluar los riesgos inherentes a todos los trabajos que puedan resultar peligrosos y que sean

realizados por una mujer embarazada o una madre lactante, o a los que éstas estén expuestas (para los fines de esta reglamentación una “trabajadora” es una madre lactante). Los riesgos para la salud y seguridad de una trabajadora se evalúan en función de la naturaleza, el grado y la duración de los factores de riesgo, así como los posibles efectos nocivos sobre su embarazo o sobre la salud del niño lactante.

Al evaluar los riesgos los empleadores también deben tener en cuenta los factores de riesgo biológico, que figuran en la reglamentación gubernamental de 5 de mayo de 2000, así como los procesos de producción que entrañan riesgos carcinógenos y de mutaciones, conforme a la reglamentación gubernamental de 15 de febrero de 2000.

Si la evaluación demuestra que existen riesgos, el empleador debe adoptar medidas para garantizar condiciones de trabajo seguras, celebrar consultas con el consejo sobre el entorno laboral y, de ser necesario, con un médico, e informar a la trabajadora y a un representante sobre el entorno laboral acerca de los resultados de la evaluación y de las medidas que deben adoptarse. Además, el empleador debe garantizar que las mujeres embarazadas puedan disponer de una sala de descanso para recostarse, y debe dárseles tiempo libre para exámenes prenatales. En caso de que éstos se efectúen en horarios de trabajo, no se descontará el tiempo de sus remuneraciones.

Para garantizar a la trabajadora condiciones de trabajo seguras, el empleador puede facilitar temporalmente las condiciones de trabajo, cambiar la organización de las tareas (incluido un día de trabajo más corto y con recesos adecuados) o asignar temporalmente a la trabajadora a un trabajo diurno o vespertino. Si las medidas mencionadas no garantizan la seguridad de las condiciones de trabajo para la madre lactante, el empleador está obligado a asignar a la trabajadora temporalmente una tarea más fácil u otra tarea, teniendo en cuenta su capacidad o experiencia profesional. Una de las medidas que puede adoptar es asignarle temporalmente un trabajo diurno o vespertino. Si el empleador no está en condiciones de ofrecer temporalmente a la trabajadora un trabajo más fácil u otro trabajo, debe liberarla temporalmente con el consentimiento del inspector laboral. El médico determinará la duración de dicha licencia.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

En virtud de una reglamentación gubernamental de 2001 se tienen en cuenta las necesidades en materia de salud y seguridad ocupacionales de las mujeres embarazadas y las madres lactantes.

En dicha reglamentación se enumeran los trabajos que no puede realizar una mujer embarazada o una madre lactante. De conformidad con la reglamentación las mujeres embarazadas no pueden trabajar en atmósferas hiperbáricas, si corren riesgo de contraer el virus de la rubéola o la toxoplasmosis (a no ser que se compruebe que están debidamente vacunadas contra estos agentes); con plomo y sus compuestos tóxicos; en horario nocturno; o si deben manipular cargas. Las madres lactantes no pueden trabajar con plomo y sus compuestos tóxicos, ni en trabajos subterráneos. La reglamentación se basa en las normas europeas sobre la seguridad y la salud en el empleo (Directiva del Consejo de la Unión Europea 92/85/EEC).

Artículo 12

1. Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

Una persona que está a cargo de su cónyuge tiene derecho a solicitar el seguro médico estatal si su cónyuge es un empleado que tiene dicha cobertura, trabaja en el sector público, integra la dirección o el órgano de control de una persona jurídica, recibe una remuneración u honorarios sobre la base de la Ley de obligaciones o está registrado como único propietario, y si cuida al menos un hijo menor de 8 años o que tiene 8 años al finalizar el primer grado, o tiene por lo menos 3 hijos menores de 16 años. La cobertura del seguro médico también alcanza a las personas que al 1° de enero de 2003 les faltaba menos de cinco años para llegar a la edad de jubilación y estaban a cargo de su cónyuge que tenía cobertura de seguro médico.

Según el estudio “Disponibilidad y utilización de la atención hospitalaria en Estonia” (realizado por el Instituto de Salud de la Universidad de Tartu), las principales causas de la atención hospitalaria de mujeres del grupo de edad de 15 a 44 años son el embarazo y el parto. Cada vez más padres están presentes durante el parto y el período posterior en el hospital, que dispone de habitaciones para la familia. Los hijos mayores también pueden permanecer en esas habitaciones. Las maternidades y los servicios de asesoramiento psicológico de mujeres tienen escuelas de capacitación familiar especiales, en las que se brinda orientación a los futuros padres y a las que éstos también pueden acudir tras el nacimiento de su hijo.

La causa principal de atención hospitalaria tanto de hombres como mujeres mayores de 45 años son las enfermedades cardiovasculares y los tumores, las enfermedades relacionadas con el sistema musculoesquelético y las enfermedades del tejido conjuntivo.

En el período 1992-2001 disminuyó significativamente la mortalidad prenatal, lo cual se debió principalmente al menor número de fallecimientos neonatales. Esto indica que la atención prenatal, especialmente la terapia intensiva de recién nacidos, ha mejorado notablemente. También disminuyó la tasa de mortinatalidad, en parte debido a mejores diagnósticos prenatales: pruebas de detección de anomalías congénitas y la posibilidad de que la familia opte por interrumpir el embarazo antes del parto en el caso de anomalías cromosómicas fetales.

El aumento de la edad en que las mujeres dan a luz indica que las mujeres postergan el embarazo. El porcentaje de madres adolescentes ha disminuido en una tercera parte, en 2001 una de cada 10 mujeres que dieron a luz eran adolescentes. La causa de la disminución del número de madres jóvenes está vinculada con la sensibilización cada vez mayor de las muchachas y la disponibilidad de métodos anticonceptivos fiables.

La finalidad del proyecto “Asesoramiento sobre salud reproductiva para jóvenes y prevención de enfermedades de transmisión sexual 2002-2006” es velar por la salud reproductiva de la juventud estonia. Uno de los resultados del proyecto fue la disminución del número de abortos en un 25%, así como el del primer embarazo y las enfermedades de transmisión sexual (ETS) entre jóvenes de 15 a 19 años en un

10% (según la Oficina de Estadísticas Médicas de Estonia, en 1999 hubo 9.606 casos de primera infección de ETS). La Unión Estonia de Planificación de la Familia coordina el proyecto.

En virtud del proyecto de salud reproductiva para jóvenes se establecieron centros de asesoramiento psicológico para jóvenes en casi todos los condados. En 2004 hubo casi 24.000 visitas a dichos centros. En éstos se realizan pruebas a jóvenes que tienen motivo para sospechar que padecen una ETS y se brinda asesoramiento general sobre salud sexual. La mayoría de las visitas, empero, son para obtener anticonceptivos. En general, los hombres jóvenes no visitan los centros frecuentemente; representan sólo el 4% del número de visitas. En 2003 el servicio de asesoramiento se centró en la promoción entre jóvenes de habla rusa, en tanto que en 2004 se centró en la difusión de información entre hombres jóvenes.

Los jóvenes también toman conciencia de la labor de los centros de asesoramiento para jóvenes por conducto de otros proyectos de educación sexual. En el sitio en la Web www.amor.ee se brinda la posibilidad de obtener asesoramiento en forma anónima.

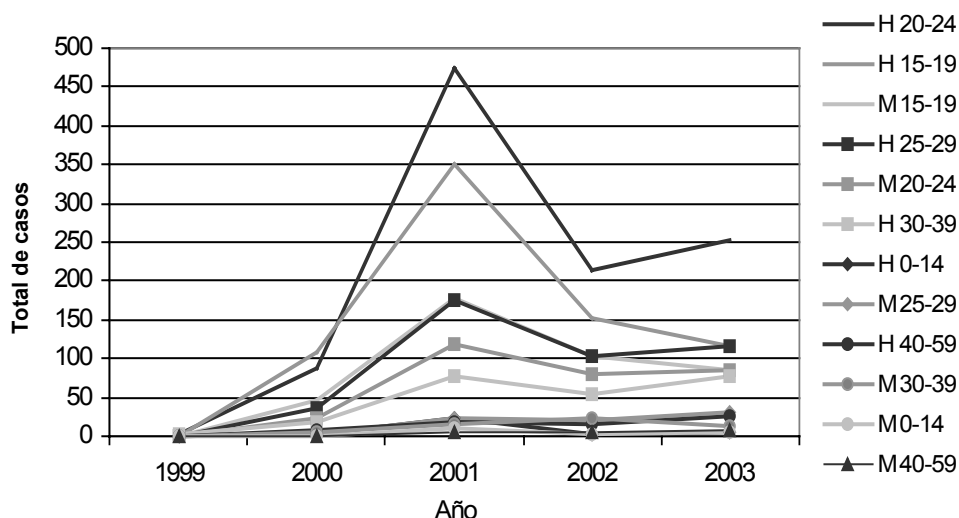
En 2003, 22.189 jóvenes visitaron los centros de asesoramiento para jóvenes (incluidos 82 jóvenes que carecían de seguro médico), el 17% fueron primeras visitas. El 88% de los visitantes a los centros para jóvenes fueron estudiantes universitarios; el 78% eran estonios y el 22% de otras nacionalidades.

En Estonia no se dispone de datos exactos y sistemáticos sobre la utilización de métodos anticonceptivos. Según las estadísticas de salud del Ministerio de Asuntos Sociales, en 2001 el 18,2% de las mujeres fecundas utilizaba métodos anticonceptivos hormonales y el 14,5% el dispositivo intrauterino. En comparación con 1992, el número de mujeres que utilizaban métodos anticonceptivos hormonales aumentó más de cuatro veces, en tanto que el número de usuarias de dispositivos intrauterinos disminuyó; las cifras de 1992 eran 3,9% y 20,9%, respectivamente. Esta información sólo refleja el comportamiento de las mujeres que se atienden con un ginecólogo.

El número total de abortos y abortos inducidos legalmente por 1.000 mujeres en edad de procrear ha disminuido en más de la mitad en los últimos 10 años. No obstante, el número de abortos reiterados se ha mantenido sin cambios: en 1996-2001 el 68% de las pacientes que tuvieron un aborto ya habían tenido uno o más anteriormente.

Se recomienda a todas las mujeres embarazadas registradas que se sometan a una prueba de detección del VIH. Desde que se realizan estas pruebas, en Estonia 140 mujeres embarazadas resultaron ser seropositivas. Algunos de estos embarazos no llegaron a término, ya sea por abortos naturales o inducidos. En 1993 se detectó por primera vez el VIH en una mujer embarazada. En 1999 por primera vez una mujer embarazada seropositiva dio a luz. Según los datos disponibles, hasta la fecha 63 mujeres seropositivas dieron a luz. En cinco casos las madres transmitieron la infección sus hijos. El número de embarazos de mujeres seropositivas ha aumentado en los últimos años, de 35 casos en 2001 a 55 en 2002, y 64 en 2003.

Gráfico 12.1

Personas infectadas por el VIH, por grupo de edad y género, 1999-2003**Propagación del VIH/SIDA**

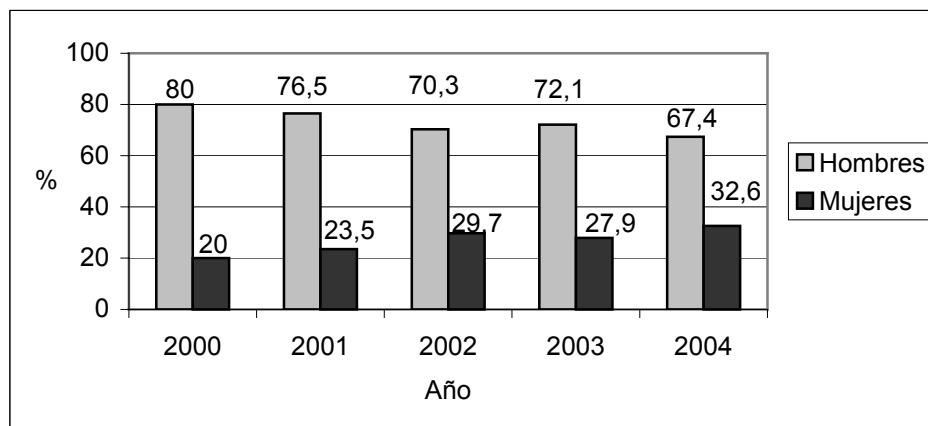
Si bien la mayoría de las personas infectadas por el VIH son hombres, en los últimos años ha aumentado la proporción de mujeres. En 2000 las mujeres constituían el 20% de todos los casos del VIH registrados; en 2002 esta proporción había aumentado al 30% y en 2003, al 28%; y según datos al 19 de agosto de 2004, la proporción de mujeres infectadas era del 32%.

Según una encuesta realizada entre jóvenes de 15 a 24 años por el Ministerio de Asuntos Sociales en 2003, el 54% de los encuestados no había mantenido prácticas sexuales sin riesgo en el último año. Sólo el 53% conocía las causas de la infección por el VIH.

En razón de las expectativas basadas en los papeles asignados a cada género, el comportamiento de los hombres jóvenes es más riesgoso tanto en las relaciones sexuales como en el consumo de estupefacientes. Los hombres que pertenecen a grupos en los que imperan las definiciones tradicionales de la masculinidad consideran la inyección de drogas más viril que el consumo de píldoras. Las encuestas también indican que la mitad de las mujeres jóvenes seropositivas comenzaron a drogarse siguiendo el ejemplo de sus amigos hombres.

Además de las diferencias biológicas que hacen que las mujeres jóvenes sean mucho más propensas a contraer la infección, la percepción que impera socialmente sobre las funciones de los géneros es igualmente importante, habida cuenta de que privilegia la sumisión y la aceptación, y no la protección de la dignidad y la salud.

Gráfico 12.2.

Casos registrados de personas seropositivas, por género, 2000-2003 (porcentaje)

Al 19 de agosto de 2004, En Estonia se había diagnosticado el SIDA a 54 personas. A fines de 2003 habían muerto 60 personas infectadas por el VIH (a 21 de ellas se les había diagnosticado el SIDA), 19 murieron a causa del SIDA, otros a causa de sobredosis de estupefacientes, lesiones, ataques cardíacos, etc.

En comparación con 2002, se diagnosticaron tres veces más casos de SIDA en 2003. En 2002 el número de personas con SIDA era 2,9 por millón, en tanto que en 2003 había aumentado a 8,1 por millón.

En Estonia el seguimiento de la propagación de la infección por el VIH comenzó en 1987. El seguimiento se realiza mediante grupos de diagnóstico (con 25 laboratorios de pruebas de detección) en las instituciones médicas estatales más importantes y un laboratorio de referencia en Tallin. Las pruebas de detección del VIH son voluntarias y sólo pueden efectuarse con el consentimiento de la persona. Las pruebas de sangre de donantes y de órganos para trasplante son obligatorias. En las oficinas de asesoramiento sobre el VIH y los centros de asesoramiento para jóvenes se realizan pruebas de detección anónimas y gratuitas (gratuitas sólo hasta los 18 años). Asimismo, se realizan pruebas de detección del VIH en donantes de sangre, presos, personal de las fuerzas armadas, mujeres embarazadas y personas que padecen tuberculosis o ETS. Los médicos generales y especialistas también pueden realizar la prueba de detección del VIH.

La labor de prevención del VIH/SIDA se ejecuta en virtud del plan nacional de desarrollo para la prevención de VIH/SIDA para 2002-2006 (aprobado por el Gobierno el 16 de enero de 2002). En 2004 el departamento de información económica y social del Parlamento encomendó una evaluación de la labor de prevención del VIH/SIDA y se aprobaron sus recomendaciones con miras a garantizar su sostenibilidad. En virtud de la ordenanza del Gobierno de 11 de agosto de 1998 se aprobó el programa de alcance nacional de investigación y desarrollo para 1999-2009.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

El número de maternidades no ha variado (hay 19 en total), de las cuales tres son de primer nivel. Las maternidades de los hospitales de condado y privadas son instituciones de segundo nivel.

Se han realizado importantes cambios en el seguimiento de los embarazos. En 1992 el 29,6% de las mujeres embarazadas se realizaban ecografías antes de la semana 21 del embarazo, en tanto que en 2001 el porcentaje había aumentado al 86,2%.

Artículo 13

Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) *El derecho a prestaciones familiares;*

Prestaciones familiares

Las prestaciones familiares estatales son las siguientes: prestación por el nacimiento de un hijo, prestación por hijo, prestación para el cuidado del hijo, prestación por hijo de progenitor sin pareja, prestación para hijos de conscriptos, prestación escolar del hijo, prestación de guardería y prestación para iniciar una vida independiente, prestación para familias con tres o más hijos y para familias con trillizos, y prestación por adopción.

La prestación por hijo se paga desde el nacimiento de un hijo hasta que éste cumpla 16 años. Si el niño se matricula en la escuela básica, la escuela secundaria superior o una institución de enseñanza técnica, la prestación se paga hasta que el hijo cumpla 19 años.

Desgravaciones impositivas para familias con hijos

Los habitantes de Estonia pueden desgravar de su ingreso anual los gastos de educación de hijos menores de 26 años y de niños en guarda. Uno de los progenitores o la persona que mantiene a un niño también puede desgravar de su ingreso anual los gastos de hijos menores de 17 años, a partir del tercer hijo.

Con el objeto de incrementar la tasa de natalidad, el Estado condona parcialmente los préstamos estudiantiles de los padres cuyos hijos se graduaron de una institución de enseñanza superior o de formación técnica y están criando un hijo pequeño. El porcentaje del préstamo que se condona es el 50% del saldo del préstamo por hijo (y por cada nuevo nacimiento, el Estado cancela otro 50% del saldo pendiente), el 75% en el caso de mellizos y el 100% en el caso de trillizos.

Cuadro 13.1
Volumen de las prestaciones en coronas estonias

<i>Tipo de prestación</i>	<i>Volumen de la prestación (coronas estonias)</i>
Prestación por el nacimiento de un hijo	Primer hijo 3 750 Otros hijos 3 000
Prestación por hijo (se paga hasta que cumpla 16 años de edad o, si el niño se matricula en la escuela básica diurna o en otro tipo de enseñanza por razones médicas, hasta que cumpla 19 años o hasta el final del año lectivo en que cumple 19 años)	
• Primer hijo	300
• Segundo hijo y siguientes	300
Prestación por el cuidado del hijo (por hijo)	
• Al progenitor de un hijo menor de 1 año	700
• Al progenitor de un hijo de 1 a 3 años	600
• Al progenitor de un hijo de 3 a 8 años (se paga si la familia tiene otros hijos menores de 3 años)	300
• Al progenitor de un hijo de 3 a 8 años si la familia tiene tres o más hijos (se paga si la familia tiene al menos tres hijos mayores de 3 años por los que percibe la prestación por hijo)	300
Prestación por hijo de progenitor sin pareja (un niño en cuyo certificado de nacimiento no figure el padre o se incluya el nombre del padre sobre la base de una declaración de la madre, o si alguno de los progenitores ha sido declarado prófugo)	300
Prestación para hijos de conscriptos	750
Prestación escolar del hijo (se paga al comienzo del año lectivo)	450
Prestación de guardería	900
Prestación para iniciar una vida independiente (para jóvenes que abandonan una institución de bienestar social)	6 000
Prestación para familias con tres o más hijos y para familias con trillizos (se paga trimestralmente)	Número de hijos por los que se percibe la prestación por hijo, multiplicado por 150 (en el caso de trillizos, la cantidad de la prestación es de 4x150)
Prestación por adopción (pagadera en una única vez)	3 000

b) *El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;*

En Estonia hay numerosas instituciones crediticias que ofrecen préstamos. Si la persona que solicita un préstamo cumple los requisitos establecidos por el banco, no hay obstáculos para que se le conceda un préstamo.

No se dispone de estadísticas sobre los clientes de las instituciones crediticias desglosadas por género.

c) *El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.*

La prohibición general de discriminar en razón del género se aplica a todos los ámbitos de la vida social.

Las mujeres no hacen frente a obstáculos jurídicos para participar en actividades de esparcimiento, deportes y en otros aspectos de la vida cultural. Los principales obstáculos son el tiempo y el dinero. Habida cuenta de su mayor participación en general en actividades laborales, las mujeres disponen de menos tiempo libre que los hombres. La diferencia es de unos 45 minutos por día, media hora los días hábiles y hasta una hora en el fin de semana.

Las mujeres de todos los grupos de edad realizan más tareas domésticas no remuneradas que los hombres. Las diferencias son mayores en la etapa media de la vida (vinculada con la crianza de los hijos), en que los hijos menores de edad aún viven en el hogar familiar y el volumen de trabajo profesional también es superior al promedio. Por ejemplo, las madres de niños en edad preescolar dedican más de cinco horas diarias a las tareas domésticas, unas dos veces y media más que los padres de hijos del mismo grupo de edad. Además de cuidar y atender a los hijos, incluidas las tareas escolares, también aumenta la cantidad de tareas domésticas como cocinar, limpiar, lavar la ropa, etc., que en general realiza la mujer.

Cuadro 13.2

Tiempo libre para actividades de esparcimiento, por género y grupo de edad, en horas y minutos por día

Actividad	Grupo de edad				
	Total	15 a 24 años	25 a 44 años	45 a 64 años	65 años o más
Televisión y vídeo					
Hombres	2:23	2:18	2:25	2:24	2:14
Mujeres	1:52	1:56	1:46	2:00	1:54
Diferencia (+/-)	-0:31	-0:22	-0:39	-0:24	-0:20
Comunicación social*					
Hombres	0:34	1:13	0:32	0:22	0:31
Mujeres	0:35	0:49	0:37	0:30	0:09
Diferencia (+/-)	+0:01	-0:24	+0:05	+0:08	-0:22

Actividad	Grupo de edad				
	Total	15 a 24 años	25 a 44 años	45 a 64 años	65 años o más
Lectura					
Hombres	0:32	0:20	0:29	0:38	0:44
Mujeres	0:35	0:22	0:32	0:42	1:06
Diferencia (+/-)	+0:03	+0:02	+0:03	+0:04	+0:22
Deporte y actividades físicas (incluidas la pesca, la caza y excursiones por el bosque)					
Hombres	0:21	0:27	0:19	0:21	0:26
Mujeres	0:14	0:24	0:14	0:10	0:23
Diferencia (+/-)	-0:07	-0:03	-0:05	-0:11	-0:03
Otros pasatiempos y juegos**					
Hombres	0:10	0:18	0:08	0:08	0:15
Mujeres	0:06	0:08	0:05	0:05	0:07
Diferencia (+/-)	-0:04	-0:10	-0:03	-0:03	-0:08
Descanso pasivo					
Hombres	0:14	0:09	0:13	0:17	0:33
Mujeres	0:10	0:07	0:10	0:12	0:19
Diferencia (+/-)	-0:04	-0:02	-0:03	-0:05	-0:14
Actividades culturales y de esparcimiento***					
Hombres	0:07	0:16	0:06	0:04	0:02
Mujeres	0:05	0:13	0:05	0:03	0:09
Diferencia (+/-)	-0:02	-0:03	-0:01	-0:01	+0:07
Escuchar radio y música (incluida la grabación)					
Hombres	0:06	0:06	0:04	0:07	0:17
Mujeres	0:04	0:05	0:02	0:05	0:07
Diferencia (+/-)	-0:02	-0:01	-0:02	-0:02	-0:10
Actividades físicas al aire libre					
Hombres	0:20	0:31	0:21	0:14	0:17
Mujeres	0:19	0:33	0:22	0:12	0:11
Diferencia (+/-)	-0:01	-0:01	+0:01	-0:02	-0:06
Tiempo libre total					
Hombres	4:47	5:38	4:37	4:35	5:19
Mujeres	4:00	4:37	3:53	3:59	4:25

* La comunicación social incluye la comunicación social y la conversación tanto dentro como fuera de la familia, incluidas las conversaciones telefónicas, las visitas y la comunicación con personas fuera del hogar (en cafés, restaurantes, bares, etc.).

** Otros pasatiempos y juegos incluyen pasatiempos artísticos, técnicos u otros como actividades y comunicación mediante la computadora, juegos de mesa, en la computadora o de solitario y apuestas.

*** Las actividades culturales y de esparcimiento incluyen la asistencia a instituciones culturales (cine, teatros, conciertos, exposiciones, museos, bibliotecas) y eventos deportivos, excursiones, zoológicos y centros de esparcimiento (parques de diversiones, casinos).

Según la información suministrada por el Centro Estonio de Educación Deportiva, la participación de la mujer en actividades habituales de deporte y ejercicios físicos ha ido aumentando regularmente desde el decenio de 1990.

El Comité Olímpico Estonio promueve el movimiento “La mujer en el deporte”. Todos los años se eligen los mejores atletas, tanto masculinos como femeninos.

Artículo 14

1. Los Estados partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer en las zonas rurales.

El desempleo en las zonas rurales

El desempleo y la inactividad se han convertido en problemas serios en las zonas rurales. En 2000 había 25.800 desempleados en las zonas rurales (el 13,8%) y 144.300 personas inactivas que buscaban empleo (aproximadamente el 41,2% de la fuerza laboral).

En 2001 y 2002 bajó la tasa de desempleo. En 2001 la proporción de personas inactivas que buscaban empleo disminuyó en un 0,4%, aunque en 2002 volvió a aumentar (en un 2,8%). En 2001 hubo 800 desempleados menos en las zonas rurales, lo cual llevó la tasa de desempleo al 13,4%. En 2002 la tasa de desempleo se redujo aún más, al 9,4% y, en comparación con el año anterior, hubo 10.700 menos desempleados en las zonas rurales.

Además, independientemente de la tasa de desempleo relativamente elevada, también hay escasez de mano de obra calificada. En 2001 el Ministerio de Agricultura encomendó al Instituto de Desarrollo Rural que realizara un estudio sobre las empresas no agrícolas, que demostró que escaseaban los trabajadores calificados para satisfacer la demanda de los empleadores de las zonas rurales. Una elevada proporción de las personas registradas como desempleados (el 28%) cursó sólo la enseñanza básica o tiene un nivel de educación aún inferior; en tanto que entre las personas con empleo, sólo el 10,4% cursó la enseñanza básica únicamente.

En comparación con la población urbana, las mujeres y en particular los hombres de las zonas rurales trabajan más horas por semana, tanto los que trabajan a jornada parcial como los que lo hacen a jornada completa. Asimismo, la diferencia de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres es mayor en las zonas rurales que en las urbanas.

Cuadro 14.1

Horas semanales promedio* trabajadas por género, lugar de residencia y trabajo a jornada completa o parcial, 1999 y 2002 (promedio anual, en horas)

	<i>Hombres</i>				<i>Mujeres</i>				<i>Diferencia respecto de los hombres, +/- horas</i>	
	<i>Semana normal</i>		<i>Semana del estudio</i>		<i>Semana normal</i>		<i>Semana del estudio</i>		<i>Semana de trabajo corriente</i>	
	<i>1999</i>	<i>2002</i>	<i>1999</i>	<i>2002</i>	<i>1999</i>	<i>2002</i>	<i>1999</i>	<i>2002</i>	<i>1999</i>	<i>2002</i>
Total general										
Trabajo a jornada completa	44,59	43,10	42,47	40,98	42,28	41,52	39,48	38,77	-2,31	-1,58
Trabajo a jornada parcial	23,62	22,18	21,01	19,45	21,83	22,21	20,34	19,40	-1,79	+0,03
Total	43,49	42,11	41,35	39,96	40,44	39,15	37,76	36,39	-3,05	-2,96
Zonas urbanas										
Trabajo a jornada completa	44,02	42,61	41,94	40,38	41,70	41,24	39,16	38,55	-2,32	-1,37
Trabajo a jornada parcial	23,67	21,82	21,72	18,28	21,83	21,82	20,35	18,90	-1,84	0,00
Total	42,99	41,61	40,92	39,32	39,96	38,94	37,51	36,22	-3,03	-2,67
Zonas rurales										
Trabajo a jornada completa	45,83	44,25	43,63	42,38	43,83	42,36	40,34	39,41	-2,00	-1,89
Trabajo a jornada parcial	23,53	23,08	19,68	22,33	21,82	23,20	20,33	20,67	-1,71	+0,12
Total	44,56	43,28	42,26	41,46	41,73	39,77	38,43	36,88	-2,83	-3,51

Fuente: Mano de Obra 1999, ESA, 1992, pág. 73; Mano de obra 2002, ESA, pág. 97.

* La semana normal es una semana laboral típica en un período más prolongado; la semana del estudio son las horas reales trabajadas durante la encuesta sobre el empleo del tiempo; datos del segundo trimestre de 1999.

Según la información contenida en “Indicadores económicos de las empresas, 2001” de la Oficina de Estadística de Estonia, había 753 empresas agrícolas y de caza activas en 2001, 50 menos que en 2000. Casi el 75% de las empresas empleaban menos de 20 personas; sólo 22 empresas tenían más de 100 empleados.

En el documento de política del Gobierno sobre empresas, “Empresarios en Estonia” se pone de relieve la necesidad de desarrollar el capital humano y respaldar la estructura a favor de la empresa, mejorar las posibilidades financieras, distribuir información para empresas y reducir la burocracia.

Inversiones y estrategia de desarrollo regional

En 2001 se emprendió en Estonia el programa de ingreso a la Unión Europea SAPARD. Con el objeto de resolver problemas que obstaculizaban el desarrollo rural, Estonia utilizó la financiación del programa SAPARD para aumentar la competitividad agrícola y desarrollar las condiciones de vida, las empresas y la infraestructura rurales. Se han apoyado los sectores del turismo rural, las artesanías y los

servicios, la piscicultura y el cultivo de cigalas, y la producción de alimentos en empresas pequeñas (ámbitos empresariales en los que trabajan mujeres principalmente).

En 2003 comenzaron a apoyarse iniciativas locales destinadas al desarrollo de las aldeas, con el objeto de facilitar el crecimiento de las aldeas, fomentar la iniciativa y la cooperación cívicas, y mejorar la calidad de vida en las aldeas. Por ejemplo, se ha prestado apoyo a inversiones para instalaciones públicas y centros de información con acceso a la Internet.

De conformidad con la estrategia estonia de desarrollo regional, el objetivo de esta política es lograr el equilibrio del desarrollo regional de modo que en todos los condados:

- a) La calidad media de vida no esté por debajo del 75% del promedio de Estonia;
- b) la tasa de desempleo no supere el promedio del país en más del 35%;
- c) el ingreso fiscal de los gobiernos locales no esté por debajo del 75% del promedio de Estonia (excluida la ciudad de Tallin).

A fin de mejorar la infraestructura y el nivel de vida rurales, en la Ley de desarrollo rural y de reglamentación del mercado agrícola se establecen varias prestaciones en apoyo de los habitantes de zonas rurales.

2. Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:

- a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;*

Pese a que, después de las últimas elecciones para concejos de gobierno local hay menos del 20% de mujeres jefas de gobierno local, las mujeres de las zonas rurales ejercen influencia y promueven la vida rural, y participan en el proceso de formulación de decisiones.

En la planificación, la ejecución y la evaluación de estrategias políticas y planes de acción nacionales, regionales e institucionales, los órganos de gobierno local deben tener en cuenta las distintas necesidades y la condición social de los hombres y las mujeres, y evaluar de qué forma las medidas adoptadas o por adoptarse afectan la situación de los hombres y las mujeres en la sociedad. Ambos géneros deben estar representados en los comités, los concejos y otros órganos colegiados de las oficinas de gobierno local.

Desde 2001 el Estado respalda la cooperación entre las organizaciones de mujeres. Dos terceras partes de los proyectos financiados se destinaron de manera regular al apoyo de las organizaciones activas en las zonas rurales.

Según un estudio realizado en 2003 por la Red de organizaciones estonias sin fines de lucro, puede afirmarse que la población estonia cree firmemente que las personas deben participar en la resolución de los problemas locales y nacionales, y no dejarla en manos de los políticos, los funcionarios, el Parlamento o el Gobierno.

Una de las tareas más importantes de las asociaciones sin fines de lucro es representar las opiniones de los grupos de intereses comunes e informar al público, movilizar las iniciativas cívicas y representar y mantener los valores democráticos.

Distintas asociaciones de mujeres, entre ellas la Asociación de Mujeres Rurales de Estonia, la rama estonia de la Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales, la Unión de Mujeres Estonias, la Liga de Defensa de la Mujer Estonia, así como asociaciones de mujeres de los partidos políticos, formaron una amplia red en Estonia. Las organizaciones de mujeres integran mesas redondas regionales de mujeres.

El Movimiento *Kodukant*, que moviliza las aldeas y ciudades pequeñas de Estonia, es una unión de asociaciones sin fines de lucro fundada por 13 organizaciones en octubre de 1997. Actualmente el *Kodukant* reúne 15 uniones de condado, tres nacionales y siete organizaciones locales. El objetivo principal del movimiento es mantener y revitalizar el desarrollo armonioso de la vida rural y de las aldeas de Estonia, contribuir a ello y apoyar la economía rural, el movimiento a favor de las aldeas y la cultura nacional.

En 2003 se establecieron en todos los condados de Estonia organizaciones regionales de aldeas u organizaciones locales del *Kodukant*, mayormente como resultado de iniciativas locales.

El presidente del movimiento *Kodukant* es una mujer, y cinco otras mujeres y dos hombres integran la junta directiva. El movimiento tiene su propio boletín informativo, dirigido por una mujer. Los representantes del movimiento ante otras organizaciones y fundaciones son en su mayoría mujeres.

Todos los años el movimiento participa cada vez más activamente en el proceso de redacción de leyes y en la puesta en marcha de distintos programas nacionales y de la UE destinados a promover la vida rural, la cooperación con el grupo de trabajo parlamentario de iniciativas locales y otras organizaciones y ministerios. Hay asociaciones de mujeres de las zonas rurales que brindan información y capacitación.

b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;

Este tema se analiza en el artículo 12.

c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;

Además de los programas y planes de la seguridad social, que se aplican a las mujeres tanto de zonas urbanas como rurales, los gobiernos locales y las ciudades también ofrecen distintas prestaciones en virtud de la Ley de organización del gobierno local y la Ley de presupuesto de municipios rurales y ciudades.

Los agricultores también pueden solicitar apoyo financiero en calidad de compensación parcial por los gastos de servicios de asistencia agrícola a fin de contratar personal auxiliar para reemplazar a los productores agrícolas en sus tareas durante un periodo de vacaciones de hasta 28 días. Esta prestación puede solicitarse en los casos siguientes: un único propietario; una empresa privada o pública de

responsabilidad limitada que tenga un único socio o accionista, que estén registrados como contribuyentes fiscales, trabajen en la esfera de la ganadería y hayan pagado un salario al empleado calificado que los reemplace (cuyas competencias se ajusten a las normas profesionales).

Una encuesta encargada por la Oficina del Ministro de Asuntos de Población y realizada por el departamento de sociología y políticas sociales de la Universidad de Tartu sobre el apoyo de los gobiernos locales a las familias con hijos reveló que la mayor parte de la asistencia estaba destinada a los gastos relacionados con la educación (el 70%). Del apoyo total prestado para los niños, los servicios de guardería constituían el 21%, la enseñanza de pasatiempos el 7% y el apoyo a familias locales el 2%.

El 25% de todos los gobiernos locales (59) apoyaba a las familias por medio del suministro de “material para niños pequeños” que consistía de productos para los recién nacidos. El 9% de los gobiernos locales ofrecía prestaciones a familias numerosas. El promedio de la prestación por hijo en las ciudades era de 512 coronas estonias, en tanto que en las zonas rurales era de 1.085 coronas. El promedio general de Estonia era 1.004 coronas.

d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;

Los centros regionales de desarrollo ofrecen servicios de asesoramiento gratuito a empresas, tanto las que acaban de iniciar sus actividades como las que ya funcionan desde hace tiempo. Disponen de los mismos servicios para los gobiernos locales, las organizaciones sin fines de lucro que están en la etapa inicial y las fundaciones. Los centros de desarrollo constituyen una red coordinada por la Fundación Empresaria de Estonia.

A fines de 2001, el Ministerio de Agricultura emprendió un proyecto destinado a mejorar la distribución de información y asesoramiento económico agrícola y rural (proyecto PIKK). En virtud del proyecto se establecieron un portal en la Internet (<http://www.pikk.ee>) dirigido a todos los empresarios rurales, un sistema de distribución de la información y un centro de coordinación nacional y otros regionales. El sistema de distribución de información ayuda a los productores agrícolas y los empresarios rurales a encontrar e interpretar la información, y transmite periódicamente las necesidades en materia de información de los empresarios rurales al Ministerio de Agricultura.

En 2003 la asamblea general del movimiento de aldeas y ciudades pequeñas *Kodukant* fundó una institución educacional privada llamada “Centro de Capacitación *Kodukant*”, que funciona en varias regiones de Estonia. El Centro de Capacitación es una institución de formación para adultos y ofrece enseñanza en el empleo y no académica, se ocupa de todos los aspectos de la vida y la población rurales, y facilita la creación de condiciones de desarrollo rural integral.

Desde 2003 la Cámara Estonia de Agricultura y Comercio funciona como centro nacional de coordinación en Estonia. Con la dirección del centro de información vinculado con la Cámara, siguen funcionando los centros de coordinación regio

nales. En la mayoría de los condados también hay uniones de agricultores locales que actúan como centros de información. Además de suministrar información, estos centros organizan jornadas de capacitación para empresarios rurales. Todas estas oportunidades de recibir información y capacitación están dirigidas tanto a hombres como a mujeres.

La Fundación Empresaria de Estonia acepta permanentemente solicitudes de subvenciones para asesoramiento. El objetivo de estas subvenciones es garantizar que los empresarios tengan la posibilidad de recibir asesoramiento empresarial de parte de consultores profesionales en condiciones favorables, respaldar el crecimiento de las empresas y la creación de nuevos empleos, suministrar a los empresarios conocimientos especializados y ayudarles a encontrar nuevos mercados. Pueden solicitar estas subvenciones los propietarios únicos o empresas pequeñas o medianas inscritas en el registro económico estonio y en las que la participación gubernamental o estatal sea menor del 25%.

Aproximadamente de 2.000 a 2.500 productores agrícolas utilizan anualmente el servicio de asesoramiento agrícola. En 2003 había 96 asesores certificados para brindar el servicio de asesoramiento apoyado por el Estado.

e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;

Cuadro 14.2

Proporción de trabajadores remunerados, hombres y mujeres de 15 a 74 años, que participan en actividades agrícolas, de caza, silvicultura y pesca

<i>Trabajadores remunerados de 15 a 74 años</i>					
	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>
Hombres y mujeres	30,0	25,6	22,9	22,9	21,3
Agricultura, caza y silvicultura	2,1	2,0	1,7	1,4	1,6
Pesca					
Hombres	18,9	17,2	16,0	15,2	14,0
Agricultura, caza y silvicultura	2,0	1,8	1,5	1,1	1,5
Pesca					
Mujeres	11,1	8,4	6,8	7,7	7,3
Agricultura, caza y silvicultura	30,0	25,6	22,9	22,9	21,3
Pesca

Fuente: Oficina de Estadística de Estonia, www.stat.ee.

Nota: Unidad de medida: miles, promedio anual.

Cuadro 14.3

Proporción de trabajadores, hombres y mujeres de 15 a 74 años, que participan en actividades agrícolas, de caza, silvicultura y pesca

	<i>Personas empleadas de 15 a 74 años</i>				
	1999	2000	2001	2002	2003
Hombres y mujeres					
Agricultura, caza y silvicultura	43,9	38,3	37,3	38,8	34,4
Pesca	3,1	2,9	2,7	1,9	2,3
Hombres					
Agricultura, caza y silvicultura	27,3	25,4	26,5	26,8	23,3
Pesca	2,9	2,8	2,5	1,7	2,2
Mujeres					
Agricultura, caza y silvicultura	16,6	12,9	10,8	11,9	11,1
Pesca

Fuente: Oficina de Estadística de Estonia, www.stat.ee.

Nota: Unidad de medida: miles, promedio anual.

f) Participar en todas las actividades comunitarias;

La Asociación de Mujeres Rurales de Estonia es la organización coordinadora de las mujeres rurales y desde 1996 funciona bajo la égida de la Federación de Agricultores Estonios. Hay una representante de cada condado estonio en la junta de la Asociación. La Asociación divulga entre el público información sobre los problemas a que hacen frente las mujeres rurales, apoya la elección de mujeres a los concejos de gobierno local y a la junta de la Federación de Agricultores. La mayor parte de su labor se centra en actividades de capacitación destinadas al desarrollo personal, como seminarios de capacitación, viajes de estudio, seminarios sobre liderazgo y el apoyo a las actividades de las asociaciones de mujeres rurales en las aldeas. Además de brindar información al público sobre el movimiento de mujeres rurales estonias y la historia de la cultura agrícola, la organización también contribuye a la resolución de problemas sociales en las zonas rurales.

La organización tiene más de 700 miembros y publica su propio boletín. Ha colaborado a valorizar la vida en las zonas rurales y revitalizar la vida en las aldeas por medio de las actividades de las asociaciones, las actividades comunes, las competencias para el cuidado de los lugares públicos y el trabajo voluntario.

El movimiento de aldeas y pequeños pueblos estonios *Kodukant* mencionado anteriormente también apoya y promueve el movimiento de familias, mujeres y jóvenes.

Además de participar en calidad de miembros en organizaciones de mujeres rurales, muchas mujeres también son miembros de otras organizaciones nacionales de mujeres.

g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;

La Ley de desarrollo rural y reglamentación del mercado agrícola prevé distintos tipos de apoyo estatal: tasas de interés preferenciales, capacitación, capacitación mediante pasantías, servicios de reemplazo laboral agrícola, actividades económicas conjuntas favorables a los productores agrícolas, etc.

Las asociaciones comerciales pueden solicitar asistencia a las actividades económicas conjuntas de productores agrícolas, si al menos cinco de sus integrantes son productores agrícolas y la esfera de actividad de la asociación comercial es la comercialización o la elaboración de productos agrícolas de sus miembros y la venta de productos agrícolas de la propia asociación, y de los activos fijos y circulantes necesarios para la producción agrícola.

En determinados ámbitos empresariales, la Fundación Empresaria de Estonia ofrece capital inicial a empresas fuera de Tallin que han estado en funcionamiento durante menos de un año.

El Estado ofrece capital inicial preferentemente a proyectos relacionados con la producción local y a la utilización de materia prima local, así como a proyectos destinados al desarrollo del sector del turismo. Se trata de la única medida estatal de apoyo empresarial en que se da preferencia a proyectos presentados por empresarias mujeres.

El apoyo puede alcanzar el 75% de las inversiones relacionadas con el proyecto, hasta un máximo de 100.000 coronas estonias por solicitud. En 2002 se distribuyeron 8 millones de coronas en concepto de apoyo inicial.

El objetivo del Instituto de Desarrollo Rural es ayudar a los productores agrícolas y otras empresas de zonas rurales por medio de garantías para la obtención de préstamos de instituciones crediticias para el desarrollo de actividades económicas y la adquisición de tierras. En 2004 se tenía previsto otorgar préstamos por 180 millones de coronas y otros 100 millones en concepto de garantías de préstamos.

h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

La mayor parte de las viviendas son de propiedad privada. Sólo el 4% de las viviendas pertenecen al Estado y a los gobiernos locales.

En 2004 el Ministerio de Asuntos Sociales encomendó al Centro de Estudios de Políticas PRAXIS la realización de un proyecto de investigación sobre “Disponibilidad de viviendas para grupos de riesgo”. Los resultados del estudio indican que casi una tercera parte de las familias de Estonia viven en condiciones de pobreza o que no satisfacen sus necesidades de vivienda. El 1,2% de las familias reside en viviendas que ni siquiera cumplen las normas mínimas, es decir, carecen de electricidad, calefacción, agua potable y baños. El 23,3% de la población habita viviendas sin ducha, bañera ni sauna, y con letrinas externas.

Los hogares en situación más desfavorecida en el mercado de la vivienda son los que tienen ingresos del 25% de la media estonia, los desempleados, las familias numerosas, las familias de un solo progenitor, las personas con discapacidad y las personas mayores (en particular las que viven solas).

Entre las funciones de los gobiernos locales figura la organización de la asistencia y los servicios sociales, los servicios de bienestar social para las personas mayores, el trabajo con los jóvenes, la vivienda y los servicios generales, el abastecimiento de agua y el saneamiento, los servicios públicos y de esparcimiento, la planificación territorial, el transporte público en el municipio rural o la ciudad y el mantenimiento de los caminos del municipio rural o las calles de la ciudad.

Los gobiernos locales se ocupan de organizar la aplicación de la legislación sobre atención de la salud y la vigilancia de su cumplimiento, así como de la prevención de enfermedades y la promoción de la salud de la población del territorio del municipio de que se trate.

Ha mejorado la situación de las conexiones telefónicas y las telecomunicaciones. Se ha emprendido el proyecto nacional *Külatee* (Caminos rurales), para el desarrollo de las redes de comunicación de los condados. Parte de la finalidad del proyecto es establecer la conexión en línea por la Internet entre los gobiernos locales y la red nacional *Peatee* (Camino principal).

Las encuestas sobre el uso de la Internet de TNS Emor indican que el 52% de los estonios de 6 a 74 años utilizan la Internet, es decir que la comunidad total de usuarios de la Internet asciende a 621.000 personas. Se garantiza el acceso a la Internet por medio de puntos de acceso públicos y de las bibliotecas públicas.

El proyecto "*Vaata maailma*" ("Mirar@mundo"), que funcionó durante dos años, surgió de la cooperación entre empresas estonias y el Estado con la finalidad de incrementar significativamente el número de personas que utilizan la Internet y así mejorar la calidad de vida del pueblo estonio. Entre el 24 de abril de 2002 y el 31 de marzo de 2004 se impartieron 11.693 cursos de capacitación en toda Estonia con la participación de 102.697 personas, la mayoría de éstas mujeres (www.vaatamaailma.ee). En virtud del proyecto Mirar@mundo el 10% de la población adulta de Estonia adquirió información sobre el uso de la Internet.

Artículo 15

1. *Los Estados partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.*

Con excepción de la entrada en vigor de la Ley sobre la igualdad de género el 1° de mayo de 2004, no ha habido cambios respecto del informe anterior.

2. *Los Estados partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.*

Igualdad de capacidad jurídica en materia civil

El 1° de julio de 2002 entró en vigor la nueva Ley sobre principios generales del Código Civil en virtud de la cual toda persona física tiene capacidad jurídica pasiva general e ilimitada.

a. *Celebración de acuerdos*

Los principios relacionados con la celebración de acuerdos no han sufrido modificaciones respecto del informe anterior.

b. *Administración de bienes*

Las disposiciones relacionadas con los derechos de la mujer en lo que atañe a la administración de bienes no han sufrido modificaciones.

c. *Tratamiento de todas las instancias en los tribunales*

Actuación como juez

De conformidad con la Ley de los tribunales, que entró en vigor el 29 de julio de 2002, todo ciudadano estonio que haya aprobado un programa de estudio académico reconocido, tenga perfecto dominio del idioma estonio, tenga valores morales elevados y posea las competencias y las características personales necesarias para actuar como juez, podrá ser nombrado para el cargo. La aptitud de las características personales de un candidato a juez será evaluada en una entrevista.

Al 4 de noviembre de 2004 había en Estonia 238 jueces, de los cuales 151 eran mujeres. De los 175 jueces de primera instancia, 121 eran mujeres; de los 44 jueces de segunda instancia, 27 eran mujeres; y de los 19 jueces del Tribunal Supremo, tres eran mujeres.

Actuación como juez lego

En virtud de la Ley de los tribunales, los jueces legos participan en la administración de justicia en los tribunales de los condados y las ciudades sobre la base de los códigos de procedimiento de los tribunales y de conformidad con éstos. Así pues, los jueces legos tienen los mismos derechos que un juez en la administración de justicia. Todo ciudadano estonio de 25 a 70 años con capacidad jurídica activa, que resida en Estonia, tenga perfecto dominio del idioma estonio, tenga valores morales elevados necesarios para actuar como juez lego, podrá ser designado para el cargo. Las siguientes condiciones inhabilitan a una persona a ser nombrada juez lego: que haya sido condenada por un delito; que esté en quiebra; que no esté capacitada por razones de salud; que trabaje en los tribunales, la oficina de la fiscalía o la policía; que sea miembro de las fuerzas armadas; que sea abogado, notario o alguacil; que sea miembro del Gobierno de la República; que sea miembro del gobierno de un municipio rural o de una ciudad; que sea el Presidente de la República; o que sea miembro del *Riigikogu* o gobernador de condado. Una persona acusada de un delito no podrá actuar como juez lego durante los procedimientos judiciales. Se nombra los jueces legos por cuatro años.

Actuación como representante

Desde la presentación del informe anterior, se ha aprobado una nueva Ley del Colegio de Abogados. A continuación se describen las nuevas disposiciones más importantes de esta Ley. La información que figura en el informe anterior mantiene su validez.

Toda persona que reúna los requisitos establecidos por la Ley del Colegio de Abogados y que haya aprobado un examen de derecho podrá ser miembro del Colegio de Abogados. Sólo los miembros del Colegio de Abogados Estonios pueden prestar servicios jurídicos como abogados en Estonia, a menos que se disponga lo contrario por ley. Las condiciones de admisión al Colegio de Abogados son tener capacidad jurídica activa; residir en Estonia, ser nacional estonio o de un Estado miembro de la Unión Europea; haber aprobado un plan de estudios académico reconocido; dominar el idioma estonio escrito y oral; y ser honesto y de altos valores morales. Para ser aceptada, la persona debe presentar una solicitud por escrito y aprobar un examen de derecho. Los nuevos miembros son aceptados por medio de una resolución de la Junta Directiva.

En octubre de 2004, el Colegio de Abogados Estonios tenía 445 miembros, de los cuales 155 eran mujeres.

Actuación como fiscal

En virtud de la Ley sobre la función de fiscal, todo ciudadano estonio con capacidad jurídica activa que haya cumplido 21 años de edad, haya concluido una educación académica superior en derecho, sea competente en el idioma estonio en la medida prevista o exigida en la ley, tenga antecedentes morales altos y la capacidad y características personales necesarias, puede ser nombrado Fiscal Público Jefe, fiscal público encargado, fiscal encargado, fiscal público, fiscal superior, fiscal especialista o fiscal de distrito. La misma Ley también establece algunas restricciones;

según ella no puede ser nombrada fiscal la persona que haya sido condenada por un delito cometido intencionalmente, que haya sido despedida de un cargo público por una falta disciplinaria; que haya sido excluida del Colegio de Abogados Estonios o expulsada de la profesión notarial; la persona vinculada estrechamente por consanguinidad (padre o madre, hermano o hermana, hijo o hija) o por el matrimonio (cónyuge, o padre o madre, hermano o hermana, hijo o hija del cónyuge) con el fiscal a quien esté subordinada directamente; o la persona que por su estado de salud no esté en condiciones de trabajar como fiscal. En caso de dudas, una junta médica determinará el estado de salud de la persona interesada.

En Estonia, de los 192 fiscales, el 75% son mujeres.

Actuación como parte

Además de la información incluida en el informe anterior, en el Código de Procedimiento Civil se dispone claramente que todas las personas son iguales ante la ley y los tribunales en la administración de justicia en cuestiones civiles. Ni la legislación ni la práctica jurídica plantean obstáculos para que las personas de un género determinado se presenten ante los tribunales.

Actuación como testigo

En comparación con el informe anterior, se han ampliado las categorías de personas que pueden negarse a dar testimonio por razones personales. Un testigo puede negarse a dar testimonio por razones personales si éste, su cónyuge o su ex cónyuge son descendientes del demandante o el demandado, o si alguno de estos es su descendiente; si el testigo es hermano o hermana, o es o ha sido cónyuge del hermano o hermana o es el progenitor adoptivo o hijo adoptivo, o es o ha sido cónyuge o cónyuge consensual del demandante o el demandado.

3. *Los Estados partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.*

En virtud de la Ley sobre derecho de familia, todo acuerdo que restrinja los derechos y las libertades personales del cónyuge será nulo e inválido.

4. *Los Estados partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.*

No se dispone de nueva información respecto del informe anterior.

Artículo 16

1. Los Estados partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a) El mismo derecho para contraer matrimonio;

Se contrae matrimonio de conformidad con el deseo de los futuros cónyuges. No podrá contraerse matrimonio si uno de los futuros cónyuges no confirma su deseo de casarse, si uno de los futuros cónyuges no está en edad de contraer matrimonio o si surgen obstáculos a la realización del matrimonio.

No podrá realizarse el matrimonio si una de las personas ya está casada, si uno de los futuros cónyuges es descendiente del otro, si son hermanos o medio hermanos, si uno es el progenitor adoptivo del otro, o si ambos tienen el mismo progenitor adoptivo, o si uno de los futuros cónyuges está bajo tutela por tener capacidad jurídica restringida.

b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;

No ha habido cambios en relación con el informe anterior.

Si bien en 2000 continuó la tendencia descendente de los matrimonios registrados que había comenzado en el decenio de 1990, desde 2001 ha habido un leve aumento. En 2002 se registraron 368 matrimonios más que en 2000. El número de matrimonios por 1.000 habitantes aumentó a 4,3 en 2002, en comparación con 4,0 en 2000, la cifra más elevada desde 1995.

En 2000, en Estonia se realizaron 5.485 matrimonios; en 2001, 5.647; y en 2002, 5.853.

Cuadro 16.1

Número de primeros matrimonios y matrimonios subsiguientes

	Número de primeros matrimonios		Número de matrimonios subsiguientes		Número de matrimonios en que se desconoce el número de matrimonios anteriores		Proporción de matrimonios subsiguientes, %	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1999	3 785	3 825	1 805	1 765	0	0	32,3	31,6
2000	3 711	3 706	1 774	1 778	0	1	32,3	32,4
2001	3 785	3 816	1 862	1 831	0	0	33,0	32,4
2002	4 024	4 048	1 829	1 805	0	0	31,2	30,8

Fuente: Oficina de Estadística de Estonia, www.stat.ee.

c) *Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;*

No se han adoptado nuevas medidas respecto del informe anterior. No han cambiado las disposiciones pertinentes de la Ley de derecho de familia.

Cuadro 16.2
Promedio de edad en el primer matrimonio, por género

<i>Año</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
1999	27,1	24,6
2000	27,5	25,0
2001	27,8	25,2
2002	28,2	25,5

Fuente: Oficina de Estadística de Estonia, www.stat.ee.

El número de divorcios disminuyó de 4.561 en 1999 a 4.074 en 2002. En 2002 el número de divorcios era de 3,0 por 1.000 habitantes.

La proporción de divorcios en personas casadas en segundas nupcias o más se ha mantenido sin cambios, aproximadamente el 20%, tanto para hombres como mujeres. Las estadísticas indican que el número de divorcios aumenta drásticamente después de 5 a 9 años de matrimonio, y alcanza su punto máximo en matrimonios de 10 a 19 años.

En Estonia hubo 4.230 divorcios en 2000, 4.312 en 2001 y 4.074 en 2002.

Cuadro 16.3
Número de divorcios en primeros matrimonios o matrimonios subsiguientes

	<i>Divorcios en primeros matrimonios</i>		<i>Divorcios en matrimonios subsiguientes</i>		<i>Divorcios en que se desconoce en número de matrimonios anteriores</i>		<i>Proporción de personas que se divorcian en matrimonios subsiguientes, %</i>		<i>Proporción de personas que se divorcian en matrimonios de duración desconocida, %</i>	
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
2000	3 424	3 440	806	789	0	1	19,1	18,7	0	0
2001	3 393	3 467	918	845	1	0	21,3	19,6	0	0
2002	3 267	3 225	798	829	9	20	19,6	20,3	0,2	0,5

Fuente: Oficina de Estadística de Estonia, www.stat.ee.

Cuadro 16.4
Número de divorcios por duración del matrimonio

	2000		2001		2002	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	4 230	4 230	4 312	4 312	4 074	4 074
Menos de 1 año	116	116	93	93	95	95
1 año	151	151	181	181	177	177
2 años	208	208	195	195	221	221
3 años	158	158	201	201	179	179
4 años	199	199	205	205	210	210
5 años	223	223	204	204	169	169
6 años	205	205	216	216	165	165
7 años	212	212	176	176	208	208
8 años	195	195	187	187	168	168
9 años	233	233	193	193	158	158
10 a 14 años	969	969	983	983	855	855
15 a 19 años	612	612	639	639	633	633
20 años o más	749	749	839	839	836	836

Fuente: Oficina de Estadística de Estonia, www.stat.ee.

d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;

La familia es responsable de velar por el bienestar emocional y financiero, así como la crianza y el desarrollo de los hijos.

Conforme a su concepción de la política sobre el niño y la familia, el Estado apoya el derecho y la obligación de ambos progenitores de criar a sus hijos y de cuidarlos, y brinda las mismas oportunidades para conciliar el trabajo con la vida familiar. Al formular las políticas de familia, el Estado debe tener en cuenta las formas y relaciones distintas y variadas de la vida de familia.

Un progenitor debe mantener a sus hijos menores de edad y a los hijos mayores que necesiten asistencia y no puedan trabajar. Si un niño asiste a la escuela básica, la escuela secundaria superior o la escuela técnica cuando llega a la mayoría de edad, el progenitor debe seguir manteniendo al hijo mientras éste estudia.

Si uno de los progenitores no cumple con su obligación de proveer alimentos para un hijo, un tribunal, a pedido del otro progenitor, tutor o autoridad tutelar, ordenará el pago de alimentos al otro progenitor, el tutor o la persona designada por la autoridad tutelar que haya presentado la demanda. El valor de los alimentos será establecido como pago mensual de subsistencia sobre la base de la situación financiera de ambos progenitores y las necesidades del hijo. El tribunal podrá modificar

la cantidad a pedido del interesado si cambia la situación financiera de uno de los progenitores o las necesidades del hijo.

El pago mensual por alimentos de un hijo no podrá ser inferior a la mitad del salario mensual mínimo fijado por el Gobierno de la República. En 2004, la mitad del salario mensual mínimo se fijó en 1.240 coronas estonias.

Si la persona no cumple con la obligación del pago de alimentos, un tribunal ordenará que se pague a partir del momento en que se presenta la demanda.

El tribunal puede negarse a ordenar el pago de alimentos, o puede reducir la cantidad a menos de la mitad del salario mensual mínimo o cancelar el pago de alimentos si el progenitor que debe pagarlos no está en condiciones de trabajar o el hijo tiene ingresos suficientes, o si existe otra buena razón que el tribunal considera razonable.

Por ejemplo, un tribunal podría considerar una buena razón el hecho de que el progenitor tenga otro hijo que pasaría a estar en condiciones financieras menos seguras si el progenitor pagara los alimentos a otro hijo si así lo ordenara el tribunal.

Los tribunales ordenan el pago mínimo de alimentos sólo en los casos en que la situación financiera del progenitor que debe pagarlos no permite el pago de sumas mayores o si el progenitor que solicita el pago de alimentos no ha justificado adecuadamente la cantidad pedida.

El progenitor que evada intencionalmente el pago mensual de alimentos ordenado por un tribunal a un hijo menor de 18 años o a un hijo mayor de edad que no está en condiciones de trabajar y necesita asistencia, será sancionado con una multa o hasta un año de cárcel.

e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos;

Conforme a la concepción de la política sobre el niño y la familia del Estado, se apoya el derecho de todas las personas a decidir libremente cuándo y cómo formar una familia y tener hijos. La información necesaria para la planificación de la familia puede recabarse mediante consultas, publicaciones y electrónicamente en los sitios <http://www.perekool.ee> y <http://www.amor.ee>.

Los centros de asesoramiento brindan servicios gratuitos en las ciudades principales y las regiones municipales. La tarea del enfermero de familia es asesorar a la población sobre la planificación familiar y la salud sexual. El enfermero de familia deberá dedicar al menos 10 horas semanales al asesoramiento individual.

En 2003 entró en vigor una reglamentación del Ministerio de Asuntos Sociales en virtud de la cual las recetas de píldoras anticonceptivas pueden volver a utilizarse dos o tres veces. Esto permitió superar los problemas causados por la espera de varias semanas hasta obtener una cita con el médico para conseguir una receta de píldoras anticonceptivas.

A fines del decenio de 1990, casi la mitad de las personas que querían tener hijos habían decidido postergarlo debido a razones financieras. Más de una tercera parte de las personas que deseaban tener hijos afirmaron que antes deseaban asegurar su

situación financiera; el 30% afirmó que tenía problemas de vivienda o estudio. Otras razones incluyeron la falta de un compañero (el 27%) y la incertidumbre acerca del futuro (el 23%).

En virtud de la Ley sobre inseminación artificial y la protección del embrión, sólo las mujeres adultas menores de 50 años con capacidad jurídica activa pueden, a su pedido, someterse a un tratamiento de inseminación artificial. Nadie puede obligar ni persuadir a una mujer a someterse a un tratamiento de inseminación artificial. La mujer debe dar su consentimiento a ello por escrito.

Para que una mujer casada pueda someterse a un tratamiento de inseminación artificial también se requiere el consentimiento por escrito del marido, que debe ser consecuente con el consentimiento de la mujer. El consentimiento del marido debe indicar si está de acuerdo en que se utilice su esperma en caso de fallecimiento para fines de inseminación artificial.

La mujer tiene derecho a negarse a someterse a un tratamiento de inseminación artificial y anular su consentimiento hasta el momento en que se realiza. El marido también tiene derecho a anular su consentimiento hasta el momento en que se inicia el procedimiento de inseminación artificial.

En los casos de inseminación artificial de una mujer con el esperma de un hombre que no dio su consentimiento o que lo anuló, la cuestión de la filiación del hijo se resuelve de conformidad con las disposiciones de la Ley de derecho de familia.

El Museo de Salud de Estonia cuenta con una exposición permanente sobre “Persona. Salud. Familia” que brinda un panorama de la salud reproductiva humana.

f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;

Desde la presentación del informe anterior se han enmendado las disposiciones sobre la maternidad sustituta.

La maternidad sustituta o la transferencia de un óvulo, o del embrión o feto a que dio lugar, a una mujer cuya intención es entregar el niño en adopción después de su nacimiento se sanciona con una multa.

g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación.

No ha habido cambios en relación con el informe anterior.

h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.

No se ha modificado el sistema de contratos sobre los bienes gananciales descrito en el informe anterior. Los derechos de propiedad de los integrantes de una unión consensual están protegidos por las disposiciones del derecho privado en materia de bienes generales.

2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

La edad mínima para contraer matrimonio y el asiento del acta matrimonial en el registro civil están reglamentados.

Un menor de 15 a 18 años de edad puede casarse con el consentimiento escrito de sus padres o de su tutor. Si el menor tiene un solo progenitor o si el otro progenitor es declarado desaparecido o ha sido privado de capacidad jurídica activa o si uno de los progenitores ha sido privado de sus derechos parentales, basta con el consentimiento de uno de los padres para que el menor de 15 a 18 años de edad pueda casarse.

Aun si uno de los padres o el tutor no dan su consentimiento al matrimonio, los tribunales pueden conceder el permiso correspondiente a petición de uno de los padres o de la autoridad tutelar. Los tribunales conceden ese permiso cuando el matrimonio no es contrario a los intereses del menor.

Desde mayo de 2001 el Ministerio de Asuntos Regionales puede otorgar el derecho a cumplir la labor de un funcionario del registro civil relativa al matrimonio a un religioso de una iglesia, congregación o asociación de congregaciones que haya recibido la formación correspondiente. El religioso que recibe del Ministro de Asuntos Regionales el derecho a realizar matrimonios es equivalente a un funcionario del registro civil en lo que atañe a la función de realizar matrimonios y tiene derecho a registrar los matrimonios y a emitir certificados de matrimonio. El Ministerio de Asuntos Regionales supervisa el desempeño de estas funciones por parte de los religiosos.

En el cuadro siguiente puede observarse que los matrimonios entre menores no son frecuentes y que han disminuido año tras año.

	2000		2001		2002	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menores de 16 años	3	0	1	0	3	0
16 años	21	0	12	0	7	1
17 años	47	3	50	4	34	2