



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

Distr. general  
27 de octubre de 2006  
Español  
Original: inglés

---

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

Grupo de trabajo anterior al período de sesiones

37º período de sesiones

15 de enero a 2 de febrero de 2007

### Respuestas a la lista de cuestiones y preguntas relativas al examen de los informes periódicos

#### Países Bajos

#### Respuestas a las preguntas escritas formuladas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer al Gobierno neerlandés

##### Aspectos generales

El Comité ha pedido detalles sobre los resultados concretos de las medidas documentadas por los Países Bajos en su informe periódico y ha solicitado que la información se desglosara por etnias. Sin embargo, no siempre es posible suministrar la información de esa manera puesto que no es práctica común de todos los ministerios llevar registros por origen étnico.

#### Respuesta a la pregunta 1

##### Plan plurianual relativo a la política de igualdad de trato (2000)

En el Plan plurianual relativo a la política de igualdad de trato se fijan objetivos que han de alcanzarse para el año 2010. El principal objetivo es “generar las condiciones para que se desarrolle una sociedad diversa en que cada uno, sin que importe el género y en interacción con otros principios de la organización social tales como la identidad étnica, la edad, el estado civil, la discapacidad y la orientación sexual, tenga la oportunidad de establecer por sí mismo una existencia independiente; una sociedad en que tanto las mujeres como los hombres puedan gozar de igualdad de derechos, oportunidades, libertades y responsabilidades sociales o de cualquier otra índole”.

En el Plan plurianual relativo a la política de igualdad de trato del año 2000 se fijan los siguientes objetivos:

1. *Trabajo, cuidado de otros e ingresos*: promover la independencia económica de la mujer mediante la participación en la fuerza de trabajo como elemento esencial de la política de igualdad de trato. Concretamente, la política gubernamental apunta a alcanzar las siguientes metas para 2010:

- Un porcentaje neto del 65% de mujeres que participen en el mercado de trabajo;
- Una proporción de mujeres independientes económicamente que supere el 60%;
- Una participación de las mujeres en los ingresos totales por concepto de empleo superior al 35%;
- Una participación de los hombres en las responsabilidades inherentes al cuidado de otros de por lo menos el 40%.

2. *Armonización del trabajo remunerado y las responsabilidades para con la familia*: estimular la conclusión del proceso de igualdad creando condiciones económicas, culturales y sociales favorables. Estas condiciones han de facilitar opciones flexibles.

3. *El poder y la toma de decisiones*: la sociedad debe evolucionar hacia la igualdad de la representación de hombres y mujeres en puestos influyentes. Para lograrlo se debe allanar el camino de la mujer hacia la obtención de esos puestos y su adelanto profesional, a la vez que se generan condiciones que contribuyan a que la mujer no abandone la lucha.

4. *Los derechos de la mujer*: la consecución de los derechos de la mujer es todavía el componente central de la política de igualdad de trato. Para alcanzar este objetivo se intensificarán los esfuerzos por prevenir y combatir la violencia contra la mujer.

5. *La sociedad del conocimiento*: poner de relieve las oportunidades que una sociedad del conocimiento genera en pro de la diversidad, del afianzamiento de la posición de la mujer en la sociedad y de relaciones sociales más equitativas mediante la puesta en marcha de iniciativas en estas esferas por parte del propio Gobierno.

En el proceso conducente a que estos objetivos se materializaran en medidas y actividades concretas no se empleó la estrategia en tres niveles mencionada. La evaluación se realizó en 2005, como estaba previsto, y su resultado fue el Plan plurianual 2006-2010 relativo a la política de igualdad de trato, que se presentó a la Cámara de Diputados hacia fines de 2005. En el plan se formulan actividades concretas e indicadores para los mismos objetivos entre el momento actual y 2010. Al evaluar los progresos alcanzados hasta 2005, siempre que fue posible se hizo una distinción entre legislación, mejoras concretas y aspectos más culturales.

#### **Evaluación del Plan plurianual relativo a la política de igualdad de trato del año 2000**

Trabajo, cuidado de otros e ingresos, y armonización del trabajo remunerado y las responsabilidades para con la familia

### **Reforma legislativa**

Durante el período 2000-2005 se promulgó legislación a fin de facilitar la armonización del trabajo y las tareas de cuidado para así aumentar la independencia económica de la mujer. La Ley sobre el trabajo y los cuidados prevé la licencia por maternidad, la licencia por paternidad, la licencia por adopción, la licencia parental con y sin goce de sueldo, la licencia a efectos de prestar cuidados y la licencia por situaciones de emergencia. La Ley (de ajuste) del horario laboral, que permite a los empleados reducir o aumentar su horario de trabajo, entró en vigor en el período en cuestión. La Ley relativa al cuidado de los niños salvaguarda la calidad y reglamenta la financiación de los cuidados de los niños. En principio, los empleadores, los empleados y el gobierno comparten la responsabilidad de los costos. El plan de ahorro durante toda la vida, que entró en vigor en 2006, ofrece a los empleados la posibilidad de ahorrar para un período de licencia sin goce de sueldo. Los padres que se toman su licencia parental reglamentaria y participan en el plan de ahorro durante toda la vida tienen la posibilidad de conseguir una reducción de sus impuestos.

### **Mejora de la situación actual de la mujer**

Las medidas introducidas para facilitar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la familiar han logrado buenos resultados en muchas esferas. Por ejemplo, los planes para niños de hasta 12 años de edad y los dirigidos a lograr un horario de trabajo más flexible y a trabajar desde la casa, así como los servicios de apoyo para quienes se ocupan de otros a título informal.

## **El poder y la toma de decisiones**

### **Reforma legislativa**

Se ha enmendado la Constitución a fin de que sea posible sustituir a los representantes electos durante su licencia por maternidad.

### **Mejora de la situación actual de la mujer**

Durante el período 2000-2005, la labor se centró en incluir la cuestión de la representación de las mujeres en el programa comercial, proporcionando incentivos y facilitando la participación de personas de importancia fundamental. En el sector comercial han funcionado varias redes de embajadores de directivos de alto nivel y, en las instancias directivas superiores, el sector ha participado en proyectos iniciados por el gobierno para fomentar el ascenso de las mujeres a puestos de mayor categoría. Además, ha habido inversiones públicas en actividades de seguimiento y fijación de pautas de referencia. En el sector privado, las principales organizaciones han prestado mayor atención a los obstáculos con que pueden enfrentarse las mujeres para desarrollar sus carreras profesionales. La promoción de una movilidad ascendente para las mujeres está en consonancia con la gestión de la diversidad y, en fecha más reciente, con la política para toda la vida, especialmente en las grandes empresas. Para las empresarias de minorías étnicas hay medidas específicas, selectivas. Se ha creado un “índice del techo de cristal” para que las empresas e instituciones puedan compararse, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, con otras organizaciones dentro de su propio sector.

El índice muestra cuán “grueso” es el techo de cristal en las empresas, cuáles son los problemas concretos y cómo pueden solucionarse.

## **Los derechos de la mujer**

### **Reforma legislativa**

A principios de 2006 se enviará al Consejo de Estado un proyecto de ley por el que se permite dictar órdenes de restricción (*huisverbod*) en contra de quienes cometen actos de violencia doméstica para que no puedan ingresar a sus hogares; se está también preparando un procedimiento de aplicación.

### **Mejora de la situación actual de la mujer**

La violencia perpetrada en contra de las mujeres ha pasado a ser un problema que merece la mayor atención desde el punto de vista de la legislación y de la política. Existe ahora una red de centros regionales de asesoramiento y apoyo para casos de violencia doméstica. Los municipios, las autoridades judiciales, la policía y el sector de la salud cuentan todos con personal dedicado específicamente a este tema. En parte debido a la falta de cohesión entre los sistemas de registro de incidentes existentes y a la falta de una encuesta a nivel nacional, aún no se pueden evaluar las repercusiones de la política. El tema ha sido el elemento central de diversas campañas regionales de relaciones públicas, y en este momento se está estudiando la posibilidad de realizar una campaña a escala nacional. Hay centros especializados que prestan apoyo en todo el país a municipios y profesionales.

### **La sociedad del conocimiento**

En 2000 no se había establecido aún una relación explícita entre la sociedad del conocimiento y la igualdad de trato, si bien no cabía duda de que la tecnología de la información y las comunicaciones contribuiría a alcanzar los objetivos de la política. Dado que sigue cabiendo la misma apreciación, el nuevo Plan plurianual para 2006-2010 relativo a la política de igualdad de trato tampoco trata separadamente este tema, pero sí aborda algunos de sus elementos.

Véase el apéndice 1, en el que figura un resumen de la evaluación.

## **Respuesta a la pregunta 2**

A continuación se describen las tareas, estructuras y prioridades concretas de cada ministerio en relación con la incorporación de una perspectiva de género.

### **Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo**

El Grupo de consulta sobre igualdad de derechos, comité interno del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, compila cada año planes de acción sobre igualdad de derechos e incorporación de una perspectiva de género.

Existen varios instrumentos que ayudan a los funcionarios públicos a promover la incorporación de una perspectiva de género, entre los que se cuentan los siguientes:

- La prueba de compatibilidad;
- La evaluación de los efectos desde el punto de vista del género;
- El manual de incorporación de una perspectiva de género;
- Un libro sobre la lingüística del género y un instrumento de vigilancia periódica de la igualdad de derechos.

La prueba de compatibilidad, por la que se verifica la incorporación de una perspectiva de género, se emplea para mejorar la preparación y formulación de políticas e instrumentos legislativos. Incluye un módulo dedicado a la evaluación de los efectos desde el punto de vista del género. Quienes acaban de asumir la función pública deben asistir a un curso sobre la prueba de compatibilidad.

Se reúne sistemáticamente información sobre género, edad y origen étnico para ayudar a los funcionarios públicos a usar los instrumentos de supervisión a fin de analizar cuestiones relacionadas con el género.

También se llevaron a cabo evaluaciones de los efectos desde el punto de vista del género respecto del plan de ahorros durante toda la vida, el plan de pensiones suplementarias y el nuevo proyecto de ley sobre prestaciones en caso de incapacidad.

#### **Ministerio de Relaciones Exteriores**

El plan plurianual relativo a la política de igualdad de trato del Ministerio de Relaciones Exteriores tiene tres objetivos de alcance intersectorial.

#### **1. Incorporación de una perspectiva de género y de temas relacionados con la pobreza en las políticas macroeconómicas de los países en desarrollo**

##### *Resultados:*

En la política de cooperación para el desarrollo, los temas de género tienen carácter intersectorial. Cuando se habla de igualdad de género se habla de garantizar los derechos humanos y potenciar la participación de mujeres y niñas en la sociedad y, por lo tanto, se trata de un importante objetivo en sí mismo. Es asimismo crucial para el logro de los objetivos de desarrollo del Milenio como vía para alcanzar y sostener el desarrollo. Además de incorporar una perspectiva de género en los marcos de cooperación con otros donantes, incluidos los enfoques sectoriales de género, y de estimular la presupuestación basada en el género, el ministerio respalda la realización de actividades concretas destinadas a combatir la violencia contra las mujeres y promover su emancipación y sus derechos, por ejemplo, permitiéndoles acceder a tierras, recursos naturales y derechos políticos y de salud reproductiva. Dentro del marco de la cooperación bilateral, la atención se ha centrado cada vez más en promover la función y posición de la mujer y las organizaciones de mujeres en los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP). La igualdad de género es también parte del programa del Grupo de Expertos revitalizado sobre los DELP. Al evaluar los efectos de los DELP y los presupuestos gubernamentales en los grupos desfavorecidos, incluidas las mujeres, se atiende a la formulación de instrumentos de diagnóstico que tengan en cuenta el género, como la presupuestación basada en el género. Con ello, y junto con las novedades macroeconómicas, se ha intensificado la atención que se presta al género y la pobreza. Se han evaluado distintos aspectos de programas e intervenciones

nacionales para determinar su impacto en la igualdad de género. Los especialistas en el tema desempeñan una función primordial para persuadir a los gobiernos donantes de integrar los temas de género en los planes de desarrollo nacionales y en las nuevas modalidades de prestación de ayuda. Ahora debe procurarse incorporar una perspectiva de género en los historiales y marcos de resultados de la asistencia de los países en desarrollo.

## **2. Promoción de los derechos reproductivos de las refugiadas**

### *Resultados:*

Desde hace mucho tiempo la salud y los derechos sexuales y reproductivos forman parte del programa de desarrollo neerlandés. Los Países Bajos son los principales donantes al Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), organismo de las Naciones Unidas con un mandato concreto en esta esfera. En los últimos años, tanto la salud y los derechos sexuales y reproductivos como la aplicación del Programa de Acción de El Cairo han pasado a ser prioridades de la política de cooperación para el desarrollo de los Países Bajos. Durante la presidencia neerlandesa de la Unión Europea y los preparativos para la Cumbre del Milenio de 2005, los Países Bajos ampliaron el apoyo internacional a las cuestiones relacionadas con este tema de manera sistemática y con éxito. El diálogo con organismos de las Naciones Unidas, tales como el UNFPA, se ha intensificado tanto en la sede como en los países. Las políticas del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) en materia de salud y derechos reproductivos de los refugiados han sido objeto de una vigilancia estricta. Los Países Bajos han prestado asimismo apoyo específico para ayudar a las Naciones Unidas y otros organismos a hacer frente a temas relacionados con la salud reproductiva en situaciones de urgencia. En el plano nacional, cabe citar como ejemplos el apoyo prestado a programas en Darfur, el Afganistán y Sri Lanka. Se ha elaborado una variedad de listas de comprobación, como el paquete de servicios iniciales mínimos. El Ministerio cofinanció vídeos sobre la mutilación genital femenina, que se han utilizado con fines de sensibilización pública en los Países Bajos, Malí y Somalia. Por último, los Países Bajos respaldan la labor de una serie de organizaciones no gubernamentales (ONG) internacionales que trabajan en la esfera de la salud y los derechos sexuales y reproductivos. Se está instando a las organizaciones de la sociedad civil neerlandesas dedicadas a la cooperación para el desarrollo a que centren sus actividades en temas relacionados con el género y la salud y los derechos sexuales y reproductivos.

## **3. Incorporación de una perspectiva de género en el programa de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa**

### *Resultados:*

Gracias a la resolución 1325 del Consejo de Seguridad, las actividades en el contexto de la paz y la seguridad se centran cada vez más en los temas de género. Los ámbitos que merecen especial preocupación son los derechos humanos, los derechos de la mujer y las medidas destinadas a poner fin a la violencia contra las mujeres. Las actividades basadas en el género de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) las lleva a cabo primordialmente la Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos (OIDDH). Las actividades de la OIDDH se basan en el Plan de Acción sobre temas de género adoptado por la OSCE

en junio de 1999. En este plan se promueve la igualdad de trato y de oportunidades dentro de la misma organización, incluida la contratación, selección y designación de personal para diversos puestos (de nivel superior), y una variedad de actividades dentro de ese ámbito. La Dependencia de Género de la OIDDH, a cuya financiación ha contribuido el Ministerio de Relaciones Exteriores, desempeña una función fundamental en este sentido.

En ninguno de los tres objetivos mencionados se hace distinción alguna por motivos de etnia o raza.

### **Ministerio de Defensa**

Los Ministerios de Relaciones Exteriores y de Defensa son responsables conjuntamente de la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. En un informe parcial conjunto presentado al Parlamento en abril de 2003, el Ministerio de Defensa manifestaba el deseo de que ciertos aspectos de la política fueran más rigurosos. Para materializar los objetivos de la política se adoptó un enfoque basado en proyectos, que tuvo como resultado la puesta en marcha del proyecto *Genderforce*, cofinanciado por el Fondo Social Europeo. A continuación se exponen los cuatro objetivos del proyecto y la situación actual con respecto a los correspondientes proyectos subsidiarios.

#### **I. Consolidación de una perspectiva de género en la capacitación e instrucción**

Con este proyecto subsidiario se pretende promover una mayor comprensión de los aspectos relacionados con el género entre los suboficiales de mayor graduación y los oficiales. En distintas etapas de la carrera militar deben impartirse cursillos prácticos de capacitación relacionados con el trabajo que abarquen aspectos relativos al género, y tales cursillos deben asimismo estar arraigados en los programas de capacitación básicos y para mandos superiores. La temática de los cursos se centrará en la trata de mujeres, la prostitución y el abuso y violación de mujeres y niñas. Se impartirá formación antes de iniciar el servicio activo y durante el servicio activo.

#### **II. Aspectos relacionados con el género de las operaciones de mantenimiento de la paz**

Cuando se examina el objetivo general de los despliegues debe asignarse una función más importante al género. Es decir, que deben ponderarse los efectos del despliegue en las mujeres de las unidades de mantenimiento de la paz y los países afectados, haciéndolas intervenir en los programas de consolidación de la paz y reconstrucción, y protegiendo a mujeres y niñas de los actos de guerra y la violencia sexual.

#### **III. La perspectiva de género en documentos y reuniones informativas**

Los temas de género deben incluirse y abordarse de manera más concreta en varios documentos, como el manual de operaciones de mantenimiento de la paz, las instrucciones operacionales y las evaluaciones. La experiencia práctica adquirida debe incorporarse en la formación y adiestramiento del personal militar.

#### IV. Fomento de un equilibrio de género en la organización de protección civil

El ministerio está estudiando distintas formas de promover un equilibrio de género más satisfactorio en su dotación de personal a fin de aumentar la proporción de mujeres que participan en operaciones de mantenimiento de la paz. Al aumentar el número total de mujeres se incrementará asimismo la proporción de mujeres que participa en las operaciones de mantenimiento de la paz.

Por último, el ministerio está haciendo todo lo posible por mejorar las comunicaciones y difundir información sobre cuestiones relacionadas con el género. El 22 de marzo de 2006 celebró un “Día del género” y, a petición de partes interesadas externas, hubo exposiciones en el marco de la iniciativa *Genderforce* para explicar la manera en que el ministerio prevé aplicar las recomendaciones de la resolución 1325.

#### Ministerio de Agricultura, Naturaleza y Calidad de los Alimentos

El Plan de acción 1999-2002 para la igualdad de trato del Ministerio de Agricultura, Naturaleza y Calidad de los Alimentos consta de cinco objetivos:

1. Aumentar la proporción de mujeres en comités y demás órganos ejecutivos;
2. Realizar tres evaluaciones anuales del impacto desde el punto de vista del género respecto de los principales temas que incumben al ministerio;
3. Aumentar el número de mujeres de zonas rurales y agrícolas que participan en cursos de capacitación y programas informativos y de sensibilización;
4. Poner en relación los resultados de la Comisión sobre equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y la Comisión sobre rehabilitación rural;
5. Adherirse a la campaña “Oportunidades en el trabajo”.

1. El ministerio está procurando contratar a un mayor número de mujeres para sus órganos ejecutivos y comités. Ahora que el ministerio está teniendo en cuenta en mayor medida a la sociedad en general, estos órganos están empezando a captar más mujeres, tendencia que el propio ministerio está promoviendo. Por ejemplo, más de la mitad de los nombres que figuraban en el proyecto de lista de participantes en la “plataforma de los consumidores” correspondía a mujeres. Debido a ello, el objetivo se eliminó después de 2004.

2. El ministerio realizó evaluaciones del impacto desde el punto de vista del género respecto de algunos de sus temas secundarios. Desafortunadamente no se dispuso de los datos pertinentes sobre género en relación con las zonas rurales para los temas principales. Por lo tanto, el ministerio pidió a la Oficina de Planificación Social y Cultural que abordara este asunto cuando publicara su informe sobre la evolución de las zonas rurales en los Países Bajos. Ese informe, que se tituló *Thuis op het platteland* (Sentirse en casa en el campo), se publicó en enero de 2006.

3. Un 5% del presupuesto anual del ministerio dedicado a la formación e información se emplea para incorporar una perspectiva de género en sus actividades. El último proyecto, *Vrouwen aan de slag* (Incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo), se terminó en 2003. La política ahora ha pasado a centrarse en ayudar a las empresarias de las zonas rurales actuales y futuras a emprender iniciativas comerciales.

4. El ministerio ha contribuido de manera dinámica a que la población rural logre un mejor equilibrio entre la vida laboral y la familiar. En 2003 y 2004 llevó a cabo un proyecto internacional de gran envergadura, “Nuevos vecinos”, cuyos resultados aparecen en el sitio web [www.groenkennisnet.nl/new-neighbours](http://www.groenkennisnet.nl/new-neighbours).

5. El ministerio fue parte de la campaña “Oportunidades en el trabajo” hasta que el Departamento de Personal y Organización adoptó sus objetivos y estrategia basados en el género.

El ministerio cuenta con un director coordinador para la igualdad de género y un coordinador para la igualdad de derechos y la diversidad (29 horas por semana). La incorporación de una perspectiva de género se acepta como una parte del método de trabajo del ministerio si bien no está aún demasiado arraigada. Se están estudiando las ventajas y desventajas que plantea la incorporación de una perspectiva de género.

### **Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia**

La incorporación de una perspectiva de género se consolida en el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia en tanto que un programa de política (*Kristal van Kansen*), actualizado en 2001 (*Actuele Emancipatie Agenda 2001-2002*). Durante el período abarcado por el programa *Kristal van Kansen* (1998-2002), el ministerio asignó fondos para la igualdad de derechos a varios departamentos, en consonancia con sus objetivos de política. Se están formulando además otras políticas en las siguientes esferas a fin de alcanzar los objetivos del ministerio en materia de igualdad de derechos:

- Aumentar la proporción de mujeres y niñas, incluidas las pertenecientes a minorías étnicas, que eligen asignaturas de ciencia y tecnología en la escuela, o que escogen esas especializaciones en la universidad;
- Revertir la escasez de mujeres en puestos de dirección de escuelas;
- Incrementar la proporción de mujeres de minorías étnicas que participan en actividades de investigación y desarrollo;
- Mejorar la igualdad de trato y la seguridad de las niñas en la educación;
- Aumentar la diversidad cultural.

Se han adoptado medidas especiales para fomentar el desarrollo de escuelas comunitarias, idea que ha adquirido gran impulso gracias a la ayuda del ministerio. A partir del 1° de enero de 2007, los padres cuyos hijos cursen enseñanza primaria podrán aprovechar este servicio para organizar la atención de los niños antes y después del horario escolar, entre las 7.30 y las 18.30 horas. Gracias a ello, los padres que lo deseen podrán tener a sus hijos atendidos durante todo el día.

### **Ministerio de Transporte, Obras Públicas y Ordenación de los Recursos Hídricos**

Tras una o dos iniciativas limitadas llevadas a cabo hace algunos años, la incorporación de una perspectiva de género es ahora una parte importante y evidente de la política de tráfico y transporte del Ministerio de Transporte, Obras Públicas y Ordenación de los Recursos Hídricos, como lo es la atención especial que presta a grupos de destinatarios tales como las personas ancianas, los niños y quienes

combinan el trabajo y las labores de cuidado de otros. Ello queda establecido en el documento de política sobre movilidad (2006).

En 2004, las autoridades locales neerlandesas acordaron incluir aspectos relacionados con el género en sus planes de transporte regionales y provinciales. En 2006, el Ministro de Transporte, Obras Públicas y Ordenación de los Recursos Hídricos les pidió una vez más que se ocuparan de ese tema.

Ya hay mucha información sobre los efectos de la igualdad de género de ciertos temas, y se han adoptado las medidas oportunas basándose en los datos disponibles. Debido a algunas cifras que indican que hay mujeres que evitan tomar transporte público se ha incrementado el número de medidas destinadas a aumentar la seguridad. Por ejemplo, se han instalado cámaras en los estacionamientos de bicicletas de las estaciones. En otras esferas, como la seguridad del tránsito, el género y la etnicidad no han hecho necesaria la adopción de ninguna otra medida.

Se conoce relativamente poco acerca del número cada vez mayor de mujeres de minorías étnicas que utilizan las carreteras. Por consiguiente, en los estudios que se realicen en el futuro sobre el uso de las carreteras se prestará especial atención a este grupo poblacional. Es posible que la realización de un estudio sobre los aspectos de género aumente asimismo la comprensión de este grupo de personas, lo cual resultará útil en los preparativos para introducir la tasa de circulación.

La responsabilidad de la incorporación de una perspectiva de género recae sobre un grupo de políticas de la Dirección General de Transporte de Pasajeros.

#### **Ministerio de Vivienda, Planificación Espacial y Medio Ambiente**

En los últimos años, el Ministerio de Vivienda, Planificación Espacial y Medio Ambiente ha procurado concretamente lograr una dotación de personal equilibrada y promover el ascenso de las mujeres a puestos de categoría superior. En 2006, intensificó aún más las medidas tendentes a incorporar una política en materia de género.

El ministerio presta especial atención a los grupos vulnerables y los grupos de destinatarios prioritarios, así como a la formulación de las debidas políticas. Un ejemplo de ello son las medidas adoptadas a fin de mejorar la calidad de vida en vecindarios desfavorecidos. Existen muchos factores que influyen en las políticas en esta esfera y en su desarrollo, además del género, como lo son la educación, los ingresos, la edad y el origen étnico. Para el ministerio, el género es sólo un aspecto de la diversidad, por lo cual se refiere a la “incorporación de una perspectiva de diversidad” y no a la “incorporación de una perspectiva de género”. Debido a la naturaleza de los asuntos de que se trata, la igualdad de derechos y/o la diversidad suelen ser una parte explícita de la política ministerial.

El ministerio acaba de celebrar un taller sobre el género y la política medioambiental, a raíz del cual la Dirección General de Medio Ambiente estableció un enlace para las organizaciones de mujeres. El ministerio está ahora estudiando la posibilidad de ampliar esta iniciativa a otros departamentos del Ministerio. Estudiará asimismo otras medidas que puedan resultar necesarias para consolidar la incorporación de una perspectiva de diversidad en el ministerio en su conjunto.

Al formular normas ambientales para proteger la salud humana, el ministerio tomará en cuenta en la mayor medida posible a los grupos vulnerables, incluidas las mujeres. Se ha llevado a cabo un análisis de los aspectos relacionados con el género para el nuevo programa ambiental, cuyas conclusiones se incorporarán en las normas ambientales antes mencionadas.

El ministerio elaboró un programa de trabajo para 2006 en respuesta al informe provisional del Comité de examen de políticas sobre igualdad de oportunidades.

Esta manera de abordar la política de diversidad es novedosa para el ministerio, que está aprendiendo a aplicar la gestión de la diversidad y a hacer que el género sea una parte visible de su estrategia de diversidad.

Por último, el ministerio está procurando que los responsables de adoptar las políticas sean más conscientes del impacto de éstas en distintos grupos sociales, como las mujeres, alentándolos a hacer pasantías y visitas de trabajo vinculadas con sus programas de políticas.

### **Ministerio de Justicia**

El Ministerio de Justicia ha formulado una serie de objetivos en el marco de una estrategia de género. Estos objetivos, que se enumeran más abajo, fueron también anunciados por el Ministro de Justicia y por la Ministra de Inmigración e Integración cuando respondieron al informe provisional del Comité de examen de políticas sobre igualdad de oportunidades.

- Responsabilidad para coordinar la política de incorporación de una perspectiva de género del ministerio con la Oficina del Secretario General, lo cual permitirá que la política sea administrada a nivel central.
- El ministerio buscará medios para incluir la incorporación de una perspectiva de género en las sesiones de capacitación ordinarias de modo que ésta pase a ser una parte automática de la formulación de políticas. Asimismo, se ha preparado un cursillo independiente (*El poder de la diferencia*).
- El Centro de Investigación y Documentación del ministerio estudiará distintas maneras de incluir un mayor número de evaluaciones del impacto desde el punto de vista del género en sus evaluaciones de políticas.
- Se está constituyendo un foro interno y externo en el actual sitio web del ministerio para proporcionar información sobre su política en materia de incorporación de una perspectiva de género.
- Se publicará periódicamente un boletín.
- El ministerio organiza cada año una serie de actividades internas y externas con ocasión del Día de la Mujer.
- El ministerio concede varios subsidios para financiar actividades relativas a la incorporación de una perspectiva de género.
- Se ha llevado a cabo una evaluación del impacto desde el punto de vista del género de los cambios propuestos al régimen de propiedad matrimonial básico; se hará un rápido seguimiento del examen de la violencia por motivos de honor.

### **Ministerio de Finanzas**

Para abordar las cuestiones de género en su política general y su política relativa al personal, el Ministerio de Finanzas emplea los instrumentos con que cuenta para el examen de políticas y el memorando “De los presupuestos de políticas a la rendición de cuentas sobre políticas” (VBTB).

La coordinación de la política de incorporación de una perspectiva de género está centralizada y el Vicesecretario General es quien detenta el programa de igualdad de derechos.

El ministerio ha colaborado en la realización de un análisis piloto de la presupuestación basada en el género con respecto a las revisiones fiscales. No obstante, llegó a la conclusión de que ese instrumento no aportaba mejoras significativas respecto del memorando mencionado, que permite medir la eficacia y efectividad de las medidas propuestas, incluido el impacto que podrían tener en las cuestiones de género. Por ejemplo, los preparativos del plan fiscal de 2001 incluyeron la consideración de distintas posibilidades para promover un mejor equilibrio entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo y fomentar una mejor combinación de trabajo y cuidado de niños mediante instrumentos fiscales. En ellos se tuvo en cuenta asimismo la medida en que las mejoras en la esfera del cuidado de niños podrían contribuir a disminuir la presión marginal ejercida en el miembro de la pareja con menores ingresos (por lo general, la mujer).

Los aspectos concretos de la legislación fiscal referentes al género se abordan en los memorandos explicativos relativos a los proyectos de ley correspondiente.

### **Ministerio de Asuntos Económicos**

- La responsabilidad de la coordinación de la incorporación de una perspectiva de género en el Ministerio de Asuntos Económicos recae en el Vicesecretario General. Mediante la red interministerial sobre incorporación de una perspectiva de género se hace un seguimiento de la aplicación que de ello hace el ministerio.
  - El ministerio usa la incorporación de una perspectiva de género para promover:
    - a) La capacidad empresarial entre las mujeres, incluidas las de origen étnico;
    - b) El ascenso de las mujeres a cargos de categoría superior en el comercio y la industria.
- a) *Capacidad empresarial entre las mujeres, incluidas las de origen étnico*

El Gobierno está comprometido con la creación de nuevas oportunidades comerciales. En junio de 2005 reveló el nuevo plan de acción comercial con el fin de brindar más capacidad empresarial eliminando los obstáculos que se plantean al emprendimiento de nuevos negocios. El plan de acción incluye medidas concretas favorables a los nuevos negocios establecidos por mujeres. Las redes y los modelos son esenciales para la buena capacidad empresarial de las mujeres, especialmente de aquéllas pertenecientes a minorías étnicas. Existen aún muy pocas redes de empresarias de origen étnico. Por lo tanto, el Gobierno desea darles mayor visibilidad e instar a que nuevas empresas se adhieran a esas redes. Las redes y los

modelos son también importantes para las empresarias en general. El establecimiento de redes es una característica de importancia fundamental de la Misión comercial para empresarias que está ahora en su tercer año. La misión de este año tendrá lugar en España.

b) *Ascenso de las mujeres a puestos de categoría superior*

El Gobierno respalda la Red de Embajadores, que promueve la movilidad ascendente de las mujeres. La conferencia de clausura de la Cuarta Red de Embajadores (techo de cristal) se celebrará este año. En 2002, el propio ministerio efectuó una transición de una política de ascensos basada en la selección a una basada más en la promoción profesional, mediante la introducción de una estrategia de trayectorias profesionales y promoción de las perspectivas de carrera para administradores potenciales. Este enfoque permite suprimir los obstáculos que se plantean a la movilidad ascendente de las mujeres. Se está también instando a las mujeres a que tomen parte en programas de promoción profesional interministeriales a fin de prepararse para ocupar cargos de gestión de categoría superior, y el ministerio está buscando candidatas idóneas para cubrir ciertos puestos, también de fuera de la organización. La cantidad de mujeres en puestos con una categoría equivalente a 14 o superior ha aumentado de ocho en 1999 a 40 en enero de 2006.

#### **Ministerio del Interior y Relaciones del Reino**

El programa de política de 2007 del Ministerio del Interior y Relaciones del Reino incluye una sección sobre la incorporación de una perspectiva de género. En ella se destacan tres temas: la seguridad, el ascenso de las mujeres a funciones que supongan la adopción de decisiones (función pública de categoría superior, administración pública y formulación de políticas) y el logro de un mejor equilibrio entre hombres y mujeres en el sector público (policía, servicio contra incendios, gobierno).

Además de contar con un coordinador a tiempo completo en materia de incorporación de una perspectiva de género, el ministerio nombró asimismo contactos dentro de la Dirección General. Está adoptando las medidas necesarias para impulsar la adquisición de conocimientos especializados sobre género alentando a los directores a intercambiar buenas prácticas y capacitando a los oficiales de policía.

#### **Ministerio de Salud, Bienestar y Deportes**

Los principales objetivos del Ministerio de Salud, Bienestar y Deportes en el contexto del Plan plurianual para 2006-2010 relativo a la política de igualdad de trato son prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y erradicar la mutilación genital femenina. Se está también prestando atención a temas de sexualidad y a evitar la violencia contra los jóvenes.

#### **Comité de examen de la política de igualdad de oportunidades**

El Comité de examen de la política de igualdad de oportunidades se estableció en 2004. Evalúa y promueve los logros obtenidos en materia de incorporación de una perspectiva de género a nivel del gobierno central. A fines de 2005, este Comité publicó su primer informe provisional, *Dat moet echt beter* (Se pueden hacer mejor las cosas). En él, el Comité llega a la conclusión de que muchos ministerios carecen

de infraestructura para poner en evidencia debidamente los aspectos de las políticas relacionados con el género o para integrarlos en la política general. Según el Comité, si bien ha habido buenas y prometedoras iniciativas, aún no se han consolidado plenamente. El Comité publicará su informe final a principios de 2007.

### **Respuesta a la pregunta 3**

El informe abarca fallos, dictados por los tribunales en los últimos años, en relación con la legislación laboral en el marco de la Ley de igualdad de trato. El 1° de mayo de 2004 entró en vigor la Ley de igualdad de trato en el empleo (discriminación por motivos de edad). Desde entonces se ha registrado un aumento del número de casos que se presentan a los tribunales.

En el informe se procuró poner de relieve los fallos basados en los motivos por los que se prohíbe la discriminación, como el género, la nacionalidad, la religión o las creencias, la orientación sexual, el estado civil, la filiación política, el horario de trabajo, la edad, las discapacidades, la condición de tener un contrato a tiempo completo o temporal. Con frecuencia, estos motivos se combinan: por ejemplo, el género (en el caso de las mujeres) se combina con la condición de tener un contrato de trabajo fijo o temporal.

Un ejemplo de una cuestión de derecho que han abordado los tribunales en los últimos años es el asunto de la licencia por maternidad. Las mujeres que trabajan en la enseñanza tienen derecho a recibir una licencia por maternidad paga, como otras mujeres que trabajan. La cuestión de derecho fue si, en el caso de que la licencia por maternidad coincidiera con el cierre reglamentario de las escuelas en verano, una mujer embarazada tenía derecho a licencia extraordinaria. La Corte Suprema decretó que la falta de un plan de indemnización de vacaciones durante la licencia por maternidad no significaba que las docentes que toman su licencia por maternidad tuvieran menos derecho a vacaciones que sus contrapartes hombres. Ello se debe a que la regla en que se basa la disposición es neutra por lo que respecta al género: los docentes, ya sean hombres o mujeres, tienen el mismo derecho a tener vacaciones pagas durante el cierre escolar reglamentario. En todo caso, las maestras tienen también derecho a las vacaciones convenidas por reglamento, es decir, 20 días por año civil.

Otra cuestión de derecho que se planteó con frecuencia se refirió a determinar si una exclusión concreta en el acuerdo colectivo de trabajo respecto de los trabajadores a tiempo parcial constituía una discriminación injusta contra las mujeres, dado que hay mayor cantidad de mujeres que trabajan en empleos a tiempo parcial. Varios otros casos se refirieron a la cuestión de igual pago por igual trabajo.

Los fallos de los tribunales pueden consultarse en línea en la siguiente dirección: [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl). Dado que no hay una lista separada de los casos referidos a las mujeres y la discriminación no es posible hacer un resumen de su contenido. Sí puede facilitarse el número de casos oídos en cada nivel jurisdiccional (véase el cuadro 1 del apéndice 2).

## Respuesta a la pregunta 4

La legislación sobre la igualdad de trato será más transparente y accesible una vez que se empiece a aplicar la Ley integrada sobre igualdad de trato. La nueva ley combinará las cuatro leyes principales que rigen la igualdad de trato, a saber, la Ley de igualdad de trato (hombres y mujeres), la Ley de igualdad de trato en el empleo (discriminación por motivos de edad), la Ley de igualdad de trato de las personas con discapacidades y enfermedades crónicas y la Ley de igualdad de trato. El proyecto de ley integrada sobre igualdad de trato se ha presentado al Consejo de Estado, pero aún no se ha remitido al Parlamento.

### Proyecto de artículo 13

El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo aplicó el “proyecto de artículo 13” en el período 2002-2004. Su finalidad fue lograr una plena aceptación y aplicación en el lugar de trabajo del principio de igualdad de trato. El proyecto abarcó toda forma de discriminación citada en el artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (CE). En un primer momento se centró en los pequeños empleadores y consejos de trabajo, pero en 2004 se amplió de modo que abarcara también a empresas más grandes.

El proyecto supuso recopilar material de formación en materia de igualdad de trato para los consejos de trabajo, escribir numerosos artículos para boletines de comercio, trabajar con MKB-Nederland (organización que representa a las pequeñas y medianas empresas - PYME) y con *Servicepunt Arbeidsmarkt MKB* (que apoya a las PYME) por medio de un sitio web y la publicación de artículos en la revista *Wisselwerk*, incluyendo aspectos relativos a la igualdad de trato en el relevamiento rápido que realizan los asesores en materia de PYME (evaluación empresarial basada en el volumen de transacciones, la política en materia de personal, la gestión operacional y otros aspectos), y lograr que MKB incluya el tema de la igualdad de trato en los cursos sobre derecho laboral que imparte para empleadores, directores y oficiales de personal de pequeñas y medianas empresas.

Si bien resulta difícil cuantificar los efectos globales del proyecto de artículo 13, a continuación se debaten algunos de ellos. Por ejemplo, los instructores de MKB están ahora plenamente conscientes de que deben abordar aspectos relacionados con la igualdad de trato en los cursos que dictan a los empleadores. Los asesores de MKB han incluido preguntas sobre la igualdad de trato en el relevamiento rápido, y abordan también el tema durante las visitas de la compañía.

Se han puesto en marcha dos proyectos para darle mayor relieve a la legislación en materia de igualdad de trato.

La campaña publicitaria: “¿Discriminación? ¡Llame ya!” se lanzó el 29 de junio de 2004. En ella se instaba a las víctimas de discriminación y a cualquiera que estuviera preocupado por una supuesta discriminación a que llamaran a una línea telefónica de asistencia nacional (0900-2 354 354) o a visitar el sitio web correspondiente ([www.belgijk.nl](http://www.belgijk.nl)) para obtener asesoramiento e información. En esa línea telefónica de asistencia se pone a quienes llaman en contacto con una red de organizaciones especializadas en cuestiones relacionadas con la igualdad de trato y la no discriminación. Estos organismos de lucha contra la discriminación colaboran para prestar un servicio adecuado de resolución de problemas e intercambiar los conocimientos pertinentes. Se aseguran de que las líneas

telefónicas estén atendidas y de suministrar información y ayuda en los casos necesarios. También pueden remitir las llamadas a organismos nacionales y a la Comisión para la Igualdad de Trato.

El 1º de diciembre de 2004, como sucesora de la campaña “¡Llame ya!”, se lanzó la campaña “¿Discriminación? ¡Conmigo no!”. La nueva campaña está siendo realizada por varias organizaciones, entre ellas, la Oficina Nacional de Lucha contra la Discriminación Racial, y está dirigida principalmente a quienes corren el riesgo de sufrir discriminación y un tratamiento desigual. La campaña les explica cómo disminuir al mínimo el impacto de la discriminación en su trabajo y cómo hacer frente tanto a la discriminación intencional como a la no intencional. También examina diversas maneras de mejorar los entornos discriminatorios. Se ha publicado un folleto con asesoramiento práctico sobre la manera de hacer frente a la discriminación, acompañado por una selección de textos en donde se aconseja a las organizaciones cómo abordar el problema.

### **Red de igualdad de trato**

En 2003, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo estableció la Red de igualdad de trato, que reúne a las organizaciones dedicadas a combatir la discriminación (asociados sociales, ministerios, ONG y centros especializados). Estos interesados se reúnen dos veces al año para intercambiar información sobre la igualdad de trato y la no discriminación. La Red publica asimismo un boletín semestral.

En el período 1999-2002, los Ministerios de Asuntos Sociales y Empleo, Justicia y del Interior y Relaciones del Reino estudiaron la viabilidad y conveniencia de abrir un centro de información sobre los derechos de la mujer a fin de suministrar información acerca de la igualdad de trato en general, y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en particular. No obstante, en 2002 se abandonó la propuesta por cuanto los costos previstos resultaron ser mucho más elevados que los estimados inicialmente y porque se estimó que un centro de esa índole no aportaría una contribución demasiado significativa. Gran parte de la información que proporcionaría está, en todo caso, disponible en sitios web del Gobierno y de ONG (por ejemplo, [www.emancipatieweb.nl](http://www.emancipatieweb.nl), [www.emancipatie.nl](http://www.emancipatie.nl)). Además, durante el período en cuestión se concedieron importantes subvenciones para seguir promocionando la Convención de las Naciones Unidas.

### **Respuesta a la pregunta 5**

La evaluación de la Ley de Igualdad de Trato fue aprobada formalmente por el Parlamento el 1º de noviembre de 2005. En la evaluación se da un mandato menos restrictivo a la Comisión para la Igualdad de Trato, permitiéndole llevar a cabo estudios por iniciativa propia. Anteriormente, sólo podía realizar estudios de esta índole en sectores particulares. No obstante, en vista de la cantidad de mano de obra que requieren los estudios sectoriales, rara vez se realizaban. En virtud del nuevo mandato, la Comisión también puede llevar a cabo estudios en ciertos tipos de empresas.

Se ha solicitado mucha información sobre la Comisión para la Igualdad de Trato. No toda esa información está disponible. Las cifras que figuran en el cuadro 2 del apéndice 2 proceden del informe anual de la Comisión para la Igualdad de Trato.

En el informe anual de la Comisión correspondiente a 2005 se establece que el 60% de las 584 denuncias recibidas ese año procedían de hombres, y el 40% de mujeres. Una mayor proporción de hombres presentaron denuncias en relación con la discriminación por motivos de edad (142 hombres, 50 mujeres), discapacidad o enfermedad crónica (36 hombres, 28 mujeres) y raza (51 hombres, 24 mujeres). Sin embargo, fue mayor la proporción de mujeres que presentó denuncias en relación con la discriminación por motivos de género (79 mujeres frente a 23 hombres) y creencias religiosas (18 mujeres frente a 7 hombres). En el cuadro 3 del apéndice 2 figura un análisis de género de las distintas solicitudes presentadas a la Comisión para que adoptase una decisión al respecto.

La Comisión para la Igualdad de Trato emitió un total de 245 decisiones en 2005. Falló en favor del demandante en el caso de 129 denuncias y añadió recomendaciones concretas a 16. La Comisión formuló asimismo una recomendación concreta en nueve casos en los que consideró que la denuncia no había lugar.

La Comisión aún no ha ejercido sus facultades de solicitar a los tribunales un fallo vinculante.

**Respuesta a la pregunta 6** *(parte de esta respuesta se aplica también a la pregunta 18 – adopción de decisiones)*

En el párrafo 1 del artículo 4 de la Recomendación General del Comité se fijan objetivos para aumentar el número de mujeres en puestos de dirección y adopción de decisiones. Estos objetivos se ven respaldados, en términos generales, por actividades tales como la Red de Embajadores (directores de categoría superior tanto del sector público como del privado, comprometidos con la movilidad ascendente de las mujeres) y por proyectos especiales destinados a potenciar la participación de las mujeres en la toma de decisiones. Más concretamente, varios ministerios están adoptando medidas tendentes a aumentar el número de mujeres en puestos directivos. Ello supone reconocer y movilizar talentos en las mujeres, establecer programas y generar un compromiso entre los directores de nivel medio y superior, realizar una labor de concienciación acerca de los posibles prejuicios por motivos de género en la contratación y selección, facilitar el trabajo a tiempo parcial en puestos de mayor categoría y cambiar la cultura institucional.

Se está formulando un enfoque integrado para abordar la gestión de la diversidad a nivel del gobierno central. Para ello será necesario fijar objetivos y establecer medidas que permitan obtener una distribución más equilibrada desde el punto de vista del género, el origen étnico y la edad en toda la organización. Lograr que las mujeres asciendan a puestos de categoría superior forma parte de este enfoque integrado.

## **Respuesta a la pregunta 7**

### **Aplicación del plan de acción (proyecto conjunto del Ministro de Asuntos Sociales y Empleo y la Ministra de Inmigración e Integración)**

El plan de acción, que estará vigente hasta fines de 2006, estará dirigido a las mujeres vulnerables y desfavorecidas procedentes de minorías étnicas, que hasta el momento hayan tenido poco o ningún contacto con la comunidad en general. Estas mujeres ya sea poseen una educación formal limitada o bien carecen de educación formal, no cuentan con independencia económica (por estar desempleadas o por tener salarios muy bajos), su dominio del holandés es limitado y han establecido poca relación con personas holandesas.

En 2004 y 2005 se firmaron acuerdos con los 30 municipios más grandes de los Países Bajos (los "G30"), en estrecha consulta con la Comisión para la Participación de la Mujer de Minorías Étnicas (PaVEM), a fin de procurar prestar apoyo a este grupo y promover dinámicamente su participación social.

Una parte central del plan de acción fueron las medidas destinadas a fortalecer la política local y la financiación para mejorar la vida social de las mujeres y niñas de minorías étnicas que corrían el riesgo de padecer exclusión social. Se elaboraron varios instrumentos y se pusieron en marcha proyectos piloto. Los Ministerios de Asuntos Sociales y Empleo y de Justicia encargaron a los municipios participantes que hicieran intervenir al grupo objetivo en la planificación y ejecución de las iniciativas que se describen a continuación.

El proceso comenzó con un conjunto de instrumentos de fomento de la participación, que ayudó a los municipios a analizar el grupo objetivo y formular y adaptar sus políticas en consecuencia.

Seguidamente, se realizó un estudio detenido sobre la situación social de las mujeres de minorías étnicas a fin de lograr una mayor comprensión del grupo objetivo. El estudio, que abarcó muchos temas diferentes, se realizó entre los principales grupos minoritarios del país. Sus resultados se publicaron en el Atlas Social.

El Gobierno publicó material para una campaña y creó un sitio web, y puso ambas cosas a disposición de los municipios para alentar a las mujeres a participar en actividades locales.

Otro instrumento empleado fue la lista nacional de oficiales de enlace con la comunidad, capacitados para hablar sobre una serie de temas "tabúes" (interacción hombre-mujer, seguridad de las mujeres, jóvenes seductores que inducen a las chicas a la prostitución, asesinatos por motivos de honor); estos oficiales de enlace pueden facilitar el diálogo en el plano local entre las mujeres de minorías étnicas y entre éstas y los hombres de minorías étnicas.

Además, se han puesto en marcha proyectos piloto para ayudar a desarrollar métodos para proyectos, como los proyectos "entre camaradas" en las esferas de la educación, los deportes y la formación profesional con que se promueve la reintegración de las mujeres de minorías étnicas en el mercado de trabajo.

Las mujeres de origen étnico que han logrado éxito también se usan como modelos. Ya se han constituido diez equipos de participación local ("P"), emulando el equipo de participación nacional. Se trata de mujeres de minorías étnicas que aconsejan a las autoridades locales y actúan como enlace entre los grupos objetivo y

los formuladores de políticas. En el plan de acción se han previsto fondos para lograr que estas asesoras adquieran mayores conocimientos.

Veinte municipios recibirán subvenciones para ejecutar proyectos locales basados en los instrumentos y proyectos piloto mencionados.

No ha resultado necesario especificar “ciertos requisitos” puesto que los municipios ya han adoptado medidas constructivas para integrar dinámicamente a las mujeres de minorías étnicas en la comunidad.

El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo hace un seguimiento tanto del plan de acción sobre igualdad de derechos e integración como de los acuerdos administrativos entre los municipios y la Comisión para la Participación de la Mujer de Minorías Étnicas (programas de participación). El seguimiento, que se realiza tres veces al año, se presenta como un cuestionario detallado en el que se pide a los municipios que proporcionen datos cualitativos y cuantitativos.

La finalidad del plan de acción es alentar a 20.000 mujeres de minorías étnicas a integrarse en actividades de participación social en el período que finaliza en 2006, incluyendo este año. Los datos provisionales sobre los resultados del seguimiento indican que ese objetivo se cumplirá.

En 2003, el 77% de quienes intervinieron en programas de integración social y cultural para inmigrantes establecidos fueron mujeres.

## **Respuesta a la pregunta 8**

Sí, el Parlamento ha aprobado este documento de política.

Observación preliminar: los Países Bajos han optado por considerar la política sobre violencia doméstica como política general y no como una cuestión relacionada específicamente con el género o la etnicidad. Además, se cuenta con servicios gratuitos de asesoría jurídica para toda persona que reciba un ingreso inferior a un monto determinado, incluidas las víctimas de la violencia doméstica.

Medidas referidas a la aplicación del documento de política “Violencia privada: un asunto público”.

### *a) Programa para los municipios*

Desde 2003, la Asociación de Municipios Neerlandeses (VNG) ha estado aplicando un programa de gran envergadura, subvencionado por el Ministerio de Justicia, cuyo fin es alentar a los municipios a adoptar un enfoque sistemático del problema de la violencia doméstica y proporcionarles herramientas para que puedan desempeñar una función de coordinación. Se prevé que el programa esté en vigor hasta fines de 2007.

### *b) Grupos que necesitan una atención especial: niños y ancianos*

Para que los *niños* que han sido testigos de episodios de violencia doméstica cuenten más rápidamente con ayuda profesional se han concertado acuerdos entre todas las partes interesadas, como la policía e instituciones de atención de jóvenes en diversas regiones policiales y regiones de atención a los jóvenes. En los acuerdos se describen las medidas que han de adoptarse en el caso de niños que hayan

presenciado actos de violencia doméstica. Cada vez son más las regiones que quieren seguir este ejemplo. En 2006 se analizarán las medidas establecidas en estos acuerdos a fin de definir las mejores prácticas y directrices prácticas.

Si bien los casos de abuso de *ancianos* no reciben suficiente publicidad, es un hecho que existen. Este tipo de abuso suele traer aparejados incredulidad, temor a lo desconocido, dependencia, vergüenza y miedo. En 2005 se publicaron directrices<sup>1</sup> con información útil sobre cómo establecer y organizar proyectos para prevenir y combatir el abuso de los ancianos. En abril de 2006 se lanzó una campaña, subvencionada por el Ministerio de Salud, Bienestar y Deportes, cuya finalidad es establecer puntos de contacto en los que se brinde información sobre el abuso de los ancianos en todos los municipios de los Países Bajos. Se prevé que la campaña termine a fines de 2007.

c) *Campañas publicitarias*

En 2004, el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Salud, Bienestar y Deportes compilaron un conjunto de CD<sup>2</sup> que distribuyeron a las autoridades municipales con el fin de instarlas a emprender campañas publicitarias a nivel local y/o regional. En marzo de 2007 se iniciará una campaña publicitaria de alcance nacional sobre la violencia doméstica.

d) *Legislación: órdenes de restricción para quienes cometen actos de violencia doméstica*

El Gobierno está preparando instrumentos legislativos específicos que permitan aplicar una orden de restricción de diez días a quienes cometan actos de violencia doméstica en los casos en que exista una amenaza grave a las víctimas y/o a algún niño. Las personas en cuestión recibirán ayuda profesional durante los diez días en que esté en vigor la orden de restricción. Actualmente están en curso el proceso legislativo y el de aplicación. (vinculante)

e) *Directrices oficiales de la Junta de Fiscales Generales*

En 2003, la Junta de Fiscales Generales publicó directrices oficiales para la Fiscalía Pública, la policía y el servicio de vigilancia de la libertad condicional y de atención posterior a la libertad, que estipulan con total claridad que la violencia doméstica es inaceptable. Las directrices tratan de asuntos tales como la captura de sospechosos, los informes oficiales, la interrogación de sospechosos y la prestación de asistencia anterior al juicio por parte del servicio de vigilancia de la libertad condicional. Las directrices se evaluaron en 2005 y esa evaluación reveló que la Fiscalía Pública las estaba aplicando de manera satisfactoria. (vinculante)

---

<sup>1</sup> “Je ziet het pas als je het gelooft – Preventie en bestrijding van ouderenmishandeling” (Creer para ver: cómo evitar y combatir el abuso de los ancianos), Instituto Neerlandés de Cuidados y Asistencia Social (NIZW), noviembre de 2005.

<sup>2</sup> En ellos se ofrece información práctica sobre la manera de organizar una campaña publicitaria local o regional sobre la violencia doméstica.

f) *Asociaciones de trabajo locales y regionales para conformar acuerdos vinculantes y elaborar un plan contundente*

En los últimos años, docenas de municipios y regiones han creado asociaciones de trabajo para combatir la violencia doméstica. En el informe de 2003<sup>3</sup> sobre los efectos de las medidas destinadas a combatir la violencia doméstica se indica que de 37 municipios encuestados, 32 han establecido asociaciones de trabajo. La encuesta se repitió en 2005, y sus resultados se publicarán a finales de 2006.

g) *Centros locales de asesoramiento y apoyo*

La Secretaria de Estado de Salud, Bienestar y Deportes ha introducido un plan de incentivos para los centros regionales de asesoramiento y apoyo en materia de violencia doméstica. Los 35 municipios responsables de los refugios para mujeres han ahora establecido centros de esta índole, o ampliado los existentes, a fin de que las víctimas de actos de violencia, quienes cometen tales actos y otras personas interesadas puedan recibir asesoramiento o apoyo sobre las medidas necesarias para detener la violencia en el hogar.

h) *Refugios para mujeres*

Dado que los refugios para mujeres reciben cada vez más mujeres y niños con problemas graves y complejos, el Gobierno ha asignado un mayor número de fondos para ampliar su capacidad. El Ministerio de Salud, Bienestar y Deportes está financiando un plan para mejorar el acceso, que seguirá en vigor en 2007.

i) *Programas de prestación de asistencia a quienes cometen actos de violencia doméstica*

Se ha elaborado un informe, que será difundido, sobre las mejores prácticas y vías eficaces para prestar ayuda voluntaria a quienes cometen actos de violencia doméstica; en 2006 se comenzará asimismo a impartir un curso básico sobre cómo ayudar a estas personas.

j) *Programa nacional de apoyo en casos de violencia doméstica*

*TransAct*, el centro nacional de especialización en materia de violencia doméstica y sexual está encargado de un programa nacional que presta apoyo a todas las partes que están involucradas en actos de violencia doméstica. Para ello ha establecido un sitio web ([www.huiselijkgeweld.nl](http://www.huiselijkgeweld.nl)) y publica una revista trimestral sobre el tema. Asimismo, *TransAct* organiza reuniones de redes nacionales sobre violencia doméstica, establece bases de datos, reúne ejemplos de las mejores prácticas aplicables y se asegura de que todo ello tenga la mayor difusión posible.

k) *Inscripción en los registros policiales*

La policía ha establecido un procedimiento especial para inscribir los casos de violencia doméstica; se ha calculado que cada año se inscriben en la base de datos de la policía más de 57.000 informes de delitos domésticos. Se sabe que sólo se notifica a la policía un 12%, aproximadamente, de todos los casos de violencia doméstica, es decir, que el número de incidentes de violencia doméstica cada año se

<sup>3</sup> “Inventarisatie stand van zaken aanpak huiselijk geweld 2003” (Efectos de las medidas destinadas a combatir la violencia doméstica), L. van Lier, diciembre de 2003.

sitúa en torno a los 500.000. Las cifras de los registros revelan que en casi el 40% de los casos notificados, las víctimas fueron a la policía para hacer una denuncia oficial. Al registrar estas denuncias, sólo se hace distinción en función del sexo y la edad (niños/ancianos).

l) *Índice local de violencia doméstica*

En 2004 se llevaron a cabo cinco planes piloto sobre el índice de seguridad de la mujer. El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo presentó el informe final, Índice local de violencia doméstica, a la Cámara de Diputados en julio de 2005. Este índice local incorpora un módulo de preguntas probadas y demostradas a los correspondientes estudios de población locales o regionales. Se recogen datos sobre la naturaleza, la magnitud y la gravedad de la violencia, así como sobre la edad, la educación, los ingresos y el origen étnico de los encuestados. Los resultados demuestran que las víctimas de la violencia son mayormente mujeres adultas, niñas y niños. Es sorprendente el número de jóvenes que denuncian haber sido víctimas de violencia doméstica. En la mayor parte de los lugares encuestados, alrededor de la cuarta parte del total de las víctimas tenía 30 años de edad o menos. En proporción, las minorías étnicas no occidentales se enfrentan a casos de violencia doméstica en mayor medida que la población de origen étnico holandés.

m) *Encuesta de población: la violencia doméstica*

El Gobierno neerlandés ya tiene alguna idea sobre la incidencia de la violencia doméstica, porque de ésta le informan los ciudadanos. El Gobierno también querría averiguar el alcance de la violencia doméstica de que no se informa. Es un hecho conocido que toda encuesta sobre un tema tan delicado como la violencia doméstica debe realizarse con mucho cuidado para garantizar la fiabilidad de los resultados. Según un estudio de viabilidad realizado, es aconsejable y viable realizar una encuesta nacional siempre que se reúnan ciertas condiciones metodológicas determinadas, como evitar al máximo que queden casos sin notificar. Se estudiará la posibilidad de realizar una encuesta nacional que se ajuste a estas condiciones.

n) *Análisis de la atención que se dedica a la violencia sexual y doméstica en la capacitación profesional*

En 2006 se analizará un estudio de la atención que se dedica a la violencia sexual y doméstica en los cursos de capacitación en atención sanitaria y de otra índole para jóvenes (destinados a grupos ocupacionales que trabajen con padres, cuidadores y/o niños de 12 años como máximo). Ello indicará si este tema recibe efectivamente suficiente atención y cómo introducir las mejoras necesarias.

o) *Proyectos sobre la igualdad de trato para combatir la violencia*

En 2006, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo subvencionó 19 proyectos destinados a prevenir y combatir la violencia contra la mujer. En estos proyectos, para los que se previó asignar 1,5 millones de euros, queda comprendida la violencia sexual, la violencia por motivos de honor y la violencia doméstica, así como la mutilación genital femenina. En 2006 se presentaron 49 solicitudes, frente a tan sólo 19 en 2005. El número de proyectos relacionados con la violencia por motivos de honor, especialmente, registró un aumento sustancial. Hay también cinco proyectos sobre violencia doméstica, por ejemplo, una iniciativa de terapia

preventiva para quienes cometen estos actos de violencia o pueden cometerlos, y un proyecto en el que se alienta a mantener un debate abierto sobre temas tabúes, como el aborto, el incesto y la violencia doméstica en la comunidad marroquí.

### **Respuesta a la pregunta 9**

La Inspección de Trabajo ha realizado verificaciones adicionales en los sectores mencionados. Está previsto asimismo que haga un seguimiento del cumplimiento de la Ley de condiciones laborales y, en caso necesario, que prepare instrucciones para los empleadores. Tiene por finalidad evitar que se produzcan situaciones inconvenientes en el lugar de trabajo y asegurarse de que, en caso de que ello suceda, tales situaciones puedan resolverse. En cada oficina regional de la Inspección de Trabajo hay un inspector que actúa como asesor confidencial y se ocupa de las denuncias que puedan presentar los empleados. La Inspección de Trabajo puede imponer una multa a cualquier empleador que contravenga la Ley de condiciones laborales. La multa está concebida explícitamente como un incentivo para mejorar la manera de proceder. Estas verificaciones adicionales tienen una finalidad de difusión, a fin de que las mujeres conozcan sus derechos, sepan dónde pueden presentar sus denuncias y qué consecuencias tendrán éstas.

El proyecto de ley que da aplicación a la directiva 2002/73/EC de la Ley de igualdad de trato (hombres y mujeres) y del Código civil neerlandés obra actualmente en poder del Senado. Una vez que se promulgue, fortalecerá la situación de los empleados que presenten denuncias de acoso sexual en el trabajo y hará que sea más fácil para ellos hablar con su empleador sobre las situaciones desagradables que se presenten. Los empleadores deben proteger a los empleados del acoso sexual.

### **Respuesta a la pregunta 10**

Observación preliminar: las personas con un ingreso inferior a un monto determinado, incluidas las víctimas de violencia doméstica, tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito.

En el informe previo se mencionó un plan de acción en el que se alentaba a mantener un debate abierto sobre la violencia doméstica entre las comunidades de minorías étnicas.

#### **Información adicional/progresos**

En 2004 se dio inicio al programa titulado *Praten doet geen pijn* (“Hablar no duele”), en cuyo marco distintas organizaciones de minorías étnicas y de la sociedad civil emprendieron diez proyectos concretos destinados a fomentar un debate abierto sobre la violencia doméstica entre distintos grupos de minorías étnicas. Como consecuencia de los proyectos, que supusieron la celebración de reuniones para elaborar y ensayar varios métodos, en 2005 se publicó un manual de métodos. La finalidad de este manual es que las organizaciones que se ponen en contacto con las víctimas de violencia doméstica de minorías étnicas y con quienes cometen tales actos se unan a las actividades. El programa está ahora por terminar. Varias organizaciones prosiguen sus actividades con apoyo de fondos municipales o privados.

**Para tratar de manera eficaz el problema de la violencia doméstica contra mujeres de minorías étnicas es necesario comprender la violencia doméstica en las comunidades de minorías étnicas**

En dos regiones policiales (Holanda Meridional/Sur y Twente) se está realizando un proyecto piloto, por el que se llevan registros de personas de origen étnico. Gracias a este proyecto se puede llegar a una conclusión con respecto a la utilidad de llevar registros por origen étnico, en el sentido de que puede hacer que la policía aborde el tema de la violencia doméstica de manera más selectiva, trabajando junto con otros profesionales. Se espera contar con los resultados de esta iniciativa en la primavera de 2007.

**Protección mediante la política de extranjería**

Las mujeres residentes en calidad de personas a cargo que son víctimas de violencia doméstica pueden obtener un permiso de residencia permanente con mayor rapidez, de modo que sus derechos de residencia ya no dependan de su cónyuge. Desde julio de 2005 se han registrado un total de 206 decisiones sobre casos de este tipo. En la mayor parte —183 casos— las mujeres recibieron permisos de residencia permanente.

**Violencia por motivos de honor**

El Ministerio de Justicia inició una serie de iniciativas prácticas concretas en 2004 a fin de lograr una mayor comprensión de la naturaleza y magnitud de la violencia por motivos de honor y mejorar la manera de abordar el problema. En 2004 se emprendió un plan piloto bajo el mando de la policía de distrito de La Haya, en dos regiones policiales. Uno de los elementos del plan fue el establecimiento de un sistema nacional para abordar los casos de violencia por motivos de honor. El servicio de asistencia a los usuarios también proporcionó mejor información a los oficiales de la policía y los profesionales en otras disciplinas, y se crearon instrumentos para garantizar una mejor presentación de informes. El informe final se publicó en mayo de 2006. También se analizaron 20 casos de violencia por motivos de honor a fin de examinar la evolución de la investigación, el grado de cooperación entre los distintos órganos interesados y la manera en que se captura y procesa a quienes cometen actos de esa índole. Para reforzar este procedimiento, se ha formulado una definición práctica de “violencia por motivos de honor”.

A partir de mayo de 2005, y en función de los resultados de estas iniciativas, se han introducido varias medidas destinadas a reforzar la prevención, aumentar la seguridad de las víctimas y mejorar la cooperación entre los servicios operacionales pertinentes. Uno de los aspectos es la presentación de informes. Se está ampliando el número de lugares de emergencia en los refugios para mujeres a fin de ofrecer un apoyo eficaz en casos graves. En estos refugios se está ahora procurando mejorar la admisión y los procedimientos administrativos en los casos relacionados con actos de violencia por motivos de honor. El Servicio de Inmigraciones y Naturalización ha designado oficiales de enlace a fin de que las víctimas y los profesionales en los refugios para mujeres, así como la policía, puedan estar informados de manera más eficaz y rápida sobre las distintas opciones disponibles y sobre los procedimientos que deben seguir. La cooperación entre la policía, los refugios para mujeres y la Fiscalía Pública se basa en protocolos.

Se han puesto a disposición fondos (en forma de subvenciones) para organizaciones de minorías étnicas y organizaciones de la sociedad civil a fin de prevenir la violencia por motivos de honor.

### **Mutilación genital**

El Gobierno desea poner fin a la mutilación genital de las niñas, razón por la cual en 2004 se pidió al Consejo de Salud que investigara las formas de combatir esta práctica. El Consejo de Salud formuló sus recomendaciones en 2005, muchas de las cuales fueron aceptadas por el Gobierno. Éstas incluyen una mayor rigurosidad en los procedimientos de notificación, una función preventiva de los servicios de atención sanitaria de jóvenes, actividades de información pública selectivas, un sistema que permita detectar los problemas rápidamente en una fase temprana y una mayor atención al desarrollo profesional.

### **Respuesta a la pregunta 11**

El Ministerio de Salud, Bienestar y Deportes está financiando un plan por el que se mejorará el acceso a los refugios, el cual se seguirá aplicando en 2007. Asimismo, el Gobierno ha asignado fondos extraordinarios para ampliar la capacidad de los refugios para mujeres. La función del Ministerio en este caso es la de promover iniciativas. Los refugios para mujeres están financiados mediante subvenciones concedidas a los municipios. Es responsabilidad de éstos aplicar criterios específicos para la asignación de fondos.

En términos generales, un extranjero tiene derecho —sin que se le impongan condiciones adicionales— a un permiso de residencia permanente tras haber tenido un permiso de residencia por tres años en calidad de persona a cargo por motivo de matrimonio u otra relación. Si la relación se termina antes de que finalice ese período de tres años, podrá concederse un permiso de residencia independiente, por ejemplo si la separación se debió a motivos de violencia doméstica. Los extranjeros (ya sean hombres o mujeres) que se avalen de esta política deben presentar un informe oficial del incidente o una declaración sobre el procesamiento. El informe o declaración deben estar acompañados por una declaración de un médico o consejero especial. No se exige ninguna otra condición.

### **Respuesta a la pregunta 12**

En el cuarto informe de la Relatora nacional para la trata de seres humanos figuran las últimas cifras. El quinto informe estará pronto en el otoño de 2006.

Las víctimas de la trata de mujeres son atendidas en los refugios ordinarios para mujeres, que reciben fondos especiales para este propósito del Ministerio de Justicia. Las víctimas de delitos violentos también tienen otros tipos de apoyo a disposición, como asesoría jurídica subvencionada. Se ampliará la posibilidad de que las víctimas de la trata de personas obtengan un permiso de residencia permanente en virtud del procedimiento B9.

En el cuadro 4 del apéndice 2 figuran los informes de la policía sobre las presuntas víctimas.

### **Respuesta a la pregunta 13**

Entre 2003 y 2005 se solicitaron 430 permisos de residencia en virtud del procedimiento B9. Los solicitantes deben haber notificado con anterioridad que han sido víctimas de la trata de personas. Este permiso de residencia otorga derecho a apoyo, educación, empleo, asistencia médica, jurídica y social, y seguro médico. Los servicios se prestan en función del tipo de situación jurídica de las personas respecto de la residencia. En principio, los extranjeros ilegales no tienen derecho a ninguno de estos servicios. En el cuarto informe de la Relatora nacional para la trata de seres humanos se proporcionan datos sobre el registro de víctimas de la trata.

### **Respuesta a la pregunta 14**

#### **Situación actual**

La mayor parte de las actividades han finalizado conforme al calendario fijado, aunque algunas se han extendido. En todo caso, un número cada vez mayor de municipios está solicitando que se otorguen permisos al sector de acompañantes, lo que se espera aumente la transparencia y reduzca la posibilidad de que se abuse del sistema.

Además, ha entrado en vigor el acuerdo voluntario con los periódicos sobre los anuncios eróticos, en virtud del cual los anunciantes deben indicar su número de permiso o de identificación de IVA y el código postal en su anuncio. Así, los clientes potenciales sabrán si se trata de una actividad permitida y verificada regularmente para garantizar las debidas condiciones de higiene y legalidad. Permite asimismo que las agencias encargadas de la supervisión sepan con claridad qué hay detrás de los anuncios y dónde está establecida la actividad, lo cual facilita la supervisión administrativa.

Una iniciativa que está contribuyendo a la investigación y procesamiento de los traficantes es *M*, una línea telefónica confidencial para dar información sobre delitos anónimamente. Esta campaña se lanzó el 12 de enero de 2006 y ha aumentado sustancialmente el número de pistas recibidas. Estas pistas ya han conducido a varias investigaciones penales.

#### **Ley (de empleo) de los extranjeros**

En virtud del artículo 3 del decreto por el que se aplica la Ley (de empleo) de los extranjeros, no es dable conceder un permiso de trabajo en ámbitos que supongan la realización de actos sexuales (Documentos parlamentarios II, 1998/99, 25437). Es decir, que cabe la posibilidad de que en la industria de servicios sexuales de los Países Bajos no se emplee a extranjeros procedentes de países donde no se aplica el libre movimiento de los trabajadores. Se prevé modificar la legislación.

#### **Programas para dejar de ejercer la prostitución**

Se han elaborado programas subvencionados por el Gobierno para eliminar los obstáculos con que pueden enfrentarse las prostitutas que intentan dejar de ejercer la prostitución. Estos programas se han puesto en conocimiento de los municipios, que son los responsables de la política local sobre prostitución en el marco del actual sistema. Los resultados de una evaluación realizada este año, cuyos informes aún

deben publicarse, revelan que las prostitutas que tienen el deseo de abandonar la profesión, por lo general logran hacerlo.

### **Evaluación**

La evaluación demostró asimismo que, si bien las reglas sociales no suelen cumplirse, no se plantean abusos graves en la parte permitida (“legal”) del sector por lo que respecta a las relaciones laborales y las condiciones de trabajo.

### **Respuesta a la pregunta 15**

Para luchar contra los estereotipos, la política en materia de *educación, cultura y ciencias* se está ahora dirigiendo a influir en la percepción que niñas y mujeres tienen de las asignaturas y cursos relacionados con las ciencias. Se han realizado las siguientes actividades:

- Proyectos a nivel de enseñanza primaria, secundaria y superior: la finalidad es hacer que estudiantes y docentes estén más familiarizados con las ciencias y la tecnología y aumentar sus competencias en esas esferas;
- El proyecto “pared de cristal”: formulación de instrumentos y procedimientos para alentar a niñas y mujeres a elegir programas de estudio y profesiones seguidos mayormente por hombres;
- Uso informático y de la tecnología por parte de niñas;
- Instar a que niñas y mujeres se dediquen a campos relacionados con las ciencias y la tecnología;
- Promover el ascenso de las mujeres a puestos de categoría superior en el sector de las artes;
- Proyecto “ATANA”: iniciativa por la que se promueve la contratación de personas con antecedentes biculturales como miembros de juntas y de comités, y como asesores para el sector de las artes;
- Evaluación del impacto desde el punto de vista del género del documento de política sobre la cultura para 2001-2004: este informe representa una medición de referencia de la condición de la mujer en el sector de las artes. Se tiene la intención de llevar a cabo una evaluación de seguimiento multianual;
- Fomentar percepciones más amplias y la diversidad en los medios de comunicación;
- Fomentar actividades tendentes a aumentar el número de mujeres que ocupan cargos directivos en las escuelas y garantizar mejores posibilidades de empleo para las minorías étnicas en la educación.

### **Respuesta a la pregunta 16**

La educación secundaria general del segundo ciclo (HAVO) y la educación preuniversitaria (VWO) en los Países Bajos presenta cuatro combinaciones de asignaturas, dos de las cuales se inclinan a asignaturas científicas: ciencia y tecnología y ciencia y salud. En el cuadro 5 del apéndice 2 figuran estadísticas al

respecto. Cabe señalar que los porcentajes que figuran en el cuadro son aproximados. Los estudiantes también pueden optar por una combinación de las cuatro asignaturas estándar. Por razones obvias, no es posible hacer estadísticas en ese caso. Estas estadísticas son verificadas por el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia a fin de incluirlas en la publicación anual “Educación, Cultura y Ciencias en los Países Bajos: datos y cifras”.

Por lo que respecta a los coeficientes de género en relación con la participación en cursos técnicos y no técnicos de la enseñanza superior, sólo se dispone de datos por sector y por unos pocos cursos de capacitación de docentes. En el cuadro 6 del apéndice 2 figuran las cifras correspondientes.

### **Seguimiento**

El Gobierno hace el seguimiento del coeficiente de género respecto de la participación en cursos técnicos y no técnicos de la enseñanza superior recolectando datos cuantitativos. En el cuadro 7 del apéndice 2 se presentan estadísticas del número de estudiantes universitarias.

Con respecto a la participación de minorías étnicas en la educación superior, además de recolectar datos cuantitativos, se lleva a cabo una investigación cualitativa sobre las tasas de deserción y los procedimientos aplicables en las instituciones educativas, y la política se centra sistemáticamente en proyectos de asesoramiento y entrenamiento. En el cuadro 8 del apéndice 2 figuran cifras de la admisión de estudiantes de minorías étnicas por sector de enseñanza profesional superior y universitaria.

### **Respuesta a la pregunta 17**

En el cuadro 9 del apéndice 2 se presenta un desglose de la estructura salarial según la categoría de empleo, por sexo, a fines de 1999, de 2003 y de 2005; véase también el apéndice 2 para obtener datos respecto del número de catedráticos y de conferenciantes principales a fines de 1999, de 2003 y de 2005.

### **Respuesta a la pregunta 18**

El Gobierno declara en su Plan multianual sobre la política de igualdad de trato que la proporción de mujeres en cargos políticos habrá aumentado por lo menos al 45% antes de 2010. Se ha comunicado este objetivo a los partidos políticos nacionales. Los partidos políticos gozan de autonomía para elaborar sus listas de candidatos. En los informes parciales se indica el coeficiente de género entre representantes electos locales, regionales y nacionales y los funcionarios del Estado. De conformidad con las cuestiones relacionadas con la contratación en general, se procura contratar a mujeres y facilitar la armonización del trabajo municipal con otras actividades. En consulta con los partidos políticos, se están elaborando las mejores prácticas para la contratación orientada a la diversidad. Teniendo ello presente, el Ministro está reuniendo información de los partidos políticos sobre los métodos que emplean para preparar una lista de candidatos. Emulando el ejemplo de la reglamentación sobre la sustitución temporal de los representantes electos en licencia por maternidad, se está ahora avanzando en un plan similar para concejales y miembros del ejecutivo provincial.

Las propuestas y enmiendas de política en el contexto de la reforma gubernamental y las posibles nuevas propuestas de enmienda del sistema electoral se analizan a fin de determinar el impacto que pueden tener sobre la diversidad. Un ejemplo de ello es el estudio del impacto que tendrá la celebración de elecciones para el cargo de alcalde en la relación entre hombres y mujeres entre dichos funcionarios.

El Gobierno interviene directamente en los nombramientos para los concejos y comités asesores. La Ley marco de órganos asesores incluye el objetivo de la participación proporcional de las mujeres en los órganos asesores. Para alcanzar ese objetivo, los ministerios tendrán que evaluar anticipadamente las propuestas de nombramientos. Se procurará que la búsqueda de mujeres para ocupar estos cargos sea un tema importante del programa ministerial. En el cuadro 10 del apéndice 2 se presenta un resumen del número de mujeres en la administración pública y en cargos políticos. En el cuadro 11 y el gráfico 1 del apéndice 2 se presenta una sinopsis del número de juezas y mujeres en la Fiscalía Pública.

No existen programas especiales destinados a aumentar el número de mujeres en el Poder Judicial, dado que la relación entre hombres y mujeres ya es casi proporcional.

### **Respuesta a la pregunta 19**

En el informe anterior se indicaba que se habían entablado procedimientos civiles y administrativos contra el Estado en relación con el partido calvinista. El tribunal de distrito de La Haya falló en los procedimientos civiles del 7 de septiembre de 2005, declarando que el Estado estaba infringiendo el artículo 7, párrafos a y c, de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y, por lo tanto, que estaba actuando de manera ilegal con respecto al Instituto Clara Wichmann et. al. y a las personas cuyos intereses protegían. En vista de la infracción del artículo 7 de la Convención, el tribunal de distrito ordenó asimismo al Estado que se abstuviera de aplicar la sección 2 de la Ley de partidos políticos (financiación) a toda solicitud de fondos procedente del partido calvinista presentada a partir del día en que se hiciese público el fallo hasta que las mujeres tuvieran derecho a adherirse a ese partido en pie de igualdad con los hombres. La parte del fallo relativa a la financiación entró en vigor inmediatamente. El Estado apeló ese fallo por conducto del Tribunal de Apelaciones, y expuso sus motivos para la apelación el 27 de abril de 2006. No se espera decisión alguna antes de fines de 2007. No obstante, el Estado cumplió la parte de aplicación inmediata del fallo denegando una nueva solicitud de financiación presentada por el partido en cuestión. En el procedimiento de revisión judicial en virtud del derecho administrativo, que se había suspendido hasta que se dictara el fallo civil, se declaró inadmisibles las denuncias del actor. Un último punto que cabe mencionar es que el partido calvinista revisó su posición respecto de las mujeres en 2006. Las mujeres pueden ahora ser miembros ordinarios del partido, si bien los puestos ejecutivos siguen estando reservados para los hombres.

## **Respuesta a la pregunta 20**

Aún no se ha evaluado el impacto del nuevo plan de subvenciones. Cabe la posibilidad de que se lleve a cabo una evaluación externa en 2007. No se ha eliminado todo tipo de financiación institucional. Se tomó una decisión a fin de financiar dos instituciones, a saber, E-Quality y el IIAV. E-Quality es el centro de conocimientos y especialización en igualdad de género en una sociedad multicultural. El IIAV es el Centro Internacional de Información y Archivos de los Movimientos de Mujeres. El nuevo plan de subvenciones (a partir de 2004) permite la financiación de proyectos a largo plazo. Las organizaciones de mujeres que solicitan subvenciones con arreglo a este plan tienen la obligación de centrarse en los productos y los resultados. La ventaja reside en que los proyectos pueden aplicarse por un período máximo de tres años y que los marcos se fijan por un mayor período de tiempo. Esto da a las nuevas organizaciones la oportunidad de presentarse, desarrollarse durante un período de tres años y lograr resultados. Hay actualmente 128 proyectos en curso, cuyo alcance y eficacia aún se desconoce.

## **Respuesta a la pregunta 21**

Con respecto a la cuestión de la supervisión de la Ley de igualdad de trato (contratos temporales y permanentes), cabe destacar que el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo encarga regularmente estudios sobre las distinciones entre las condiciones de empleo de las personas con contratos temporales y las de las personas con contratos permanentes. Los estudios llevados a cabo en 2006 revelan que a los empleados con contratos temporales se les suele impedir el goce de ciertos derechos estipulados en el acuerdo colectivo sectorial o de la empresa en cuestión. Sin embargo, no está prohibido efectuar cualquier tipo de distinción; sólo aquellas para las que no hay justificación objetiva.

No se conocen casos de procedimientos jurídicos referidos a mujeres con contratos temporales. En 2003, 2004 y 2005, la Comisión de igualdad de trato falló en uno, cinco y nueve casos, respectivamente, sobre un asunto relativo a una distinción hecha en función de la naturaleza temporal o permanente del contrato de empleo.

Los fallos de la Comisión se refirieron a varios temas. En 2004 estuvieron principalmente referidos a la exclusión de empleados con contratos temporales del plan de jubilaciones. En 2005 se emitieron tres fallos sobre el grado en que el personal con contratos temporales podía estar excluido de un plan de despidos y demás medidas suplementarias en el caso de una reestructura institucional.

Un estudio realizado por la Inspección de Trabajo sobre la situación de los empleados en el mercado laboral en 2002 permite plantear el siguiente panorama respecto de los contratos permanentes y temporales.

En octubre de 2002, el 79% de los empleados en el sector comercial tenía un contrato permanente; el 11%, un contrato temporal; el 4% un contrato permanente flexible; el 3%, un contrato temporal flexible; en un 1% de los casos se trataba de personal de agencias con contratos permanentes y en un 3% de personal de agencias con contratos temporales. Por empleados con un contrato flexible se entiende trabajadores de reserva, trabajadores de temporada, trabajadores de vacaciones y trabajadores a domicilio.

La mayor parte de los empleados con contratos permanentes son hombres (59%). El coeficiente de género es bastante parejo (48% de hombres y 52% de mujeres). Los empleados con contratos flexibles suelen ser mujeres (el 73% de los empleados con contratos permanentes flexibles y el 61% de los empleados con contratos temporales flexibles son mujeres). Los empleados con contratos temporales suelen proceder de minorías étnicas. Esto se aplica tanto a quienes tienen contratos ordinarios como a quienes tienen contratos flexibles. En prácticamente todos los grupos de edad es más probable que los empleados con contratos temporales procedan de minorías étnicas que los empleados con contratos permanentes.

## Respuesta a la pregunta 22

A continuación se presenta información sobre los resultados de la labor realizada para eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres de minorías étnicas ingresar al mercado de trabajo remunerado, según se describe en los siguientes documentos:

- 1a. El documento de política sobre el Plan de acción 2000-2003 para la política relativa a la participación de las minorías étnicas en el mercado laboral
- 1b. La Ley (de fomento) del empleo de minorías
- 1c. El programa de subvenciones para minorías étnicas (SPAG)
2. Información sobre nuevas iniciativas de política relativas a las mujeres de minorías étnicas

### *1a. Plan de acción 2000-2003 para la política relativa a la participación de las minorías étnicas en el mercado laboral*

El objetivo fijado en el Plan de acción, esto es, reducir a la mitad la diferencia en las tasas de desempleo entre personas étnicamente holandesas y personas pertenecientes a minorías étnicas antes de 2002, se ha alcanzado. El desempleo entre las minorías étnicas se redujo del 16% al 10% durante el período en cuestión. Las políticas generales relativas al mercado laboral sentaron (y siguen sentando) las bases de todas las actividades destinadas a aumentar el empleo y combatir el desempleo en este grupo de población. Durante el período de que se trata se aplicaron asimismo políticas específicas mediante la Ley (de fomento) del empleo de minorías y las actividades del Grupo de tareas sobre las minorías étnicas y el mercado de trabajo, y mediante políticas destinadas a combatir la discriminación y promover la igualdad de trato. También se ha procurado forjar asociaciones con los empleadores orientadas a los resultados, por ejemplo en tanto que acuerdos voluntarios. Estos acuerdos han creado decenas de miles de empleos para las minorías étnicas en pequeñas y medianas empresas.

En el Plan de acción se anunciaban asimismo iniciativas destinadas específicamente a las mujeres de minorías étnicas; la principal de ellas fue un estudio que analizaba las oportunidades de que el grupo objetivo ingresara a la vida laboral y los obstáculos con que se enfrentaba para ello, así como la creación de una comisión asesora. Esta comisión (la Comisión para la Participación de la Mujer de Minorías Étnicas en el Mercado de Trabajo) formuló una serie de recomendaciones, en 2002, para mejorar la situación de las mujeres de grupos de minorías étnicas en el mercado de trabajo, incluida la ampliación de la provisión de servicios de cuidado

de niños, el reconocimiento del aprendizaje anterior, la capacitación de los intermediarios (p. ej. los centros de trabajo e ingresos y las agencias de empleo temporal) y los incentivos para que los empleadores contraten a mujeres de minorías étnicas y las promuevan profesionalmente, etc. Las recomendaciones en gran parte ratificaban la actual política gubernamental; también impulsaban a la adopción de varias iniciativas nuevas.

En respuesta a una de las recomendaciones de la Comisión para la Participación de la Mujer de Minorías Étnicas en el Mercado de Trabajo, en la que se propugnaba un mayor control local de las iniciativas destinadas a las mujeres de grupos de minorías étnicas, en 2003 el Gobierno constituyó un equipo nacional de tareas (la Comisión para la Participación de la Mujer de Minorías Étnicas) integrado por personajes influyentes (como ex políticos y la Princesa Máxima), que funcionó hasta julio de 2005 estimulando iniciativas destinadas a mejorar la situación (social y de otra índole) de las mujeres de minorías étnicas. Entre los resultados concretos logrados por esta comisión se cuentan: acuerdos con 27 municipios importantes sobre incentivos para el grupo objetivo en las esferas del idioma, el trabajo y el diálogo social; un Plan de acción nacional para eliminar las carencias idiomáticas de las mujeres de minorías étnicas; una cátedra universitaria; la creación de redes locales de mujeres de minorías étnicas que seguirían creciendo una vez que se hubiera desintegrado la Comisión y métodos de reintegración con buenos resultados, entre otros.

*1b. Ley (de fomento) del empleo de minorías*

La Ley (de fomento) del empleo de minorías, que estuvo en vigor desde 1998 hasta 2004, ofreció a los empleadores incentivos temporales para formular políticas que apuntaran a contratar personas procedentes de minorías étnicas. Los empleadores estaban obligados por ley a presentar un informe cada año sobre el número de miembros de minorías étnicas que habían empleado y sobre las medidas que estaban adoptando para aumentar ese número. Si bien ya no existen las obligaciones que derivan de la ley, el Gobierno sigue estimulando la política de diversidad. Como alternativa a la ley, a fines de 2004 se estableció el Centro de especialización en diversidad y política para fomentar el empleo de las minorías étnicas, las mujeres y los ancianos. Este centro tiene por finalidad concientizar a los empleadores sobre la contribución de la diversidad a su política de personal.

*1c. SPAG*

El Programa de subsidios para minorías étnicas, dirigido a jóvenes desempleados de grupos étnicos minoritarios, estuvo funcionando en varios municipios durante el período 1994-2004, con el apoyo financiero del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo. La finalidad de este programa era formular un enfoque basado en los proyectos para lograr una mayor aceptación de los instrumentos ordinarios del mercado de trabajo por parte de este grupo. Los métodos formulados que hubieran tenido resultados satisfactorios se transmitirían seguidamente a instituciones convencionales para que éstas estuvieran en mejores condiciones de llegar a estos jóvenes y estimularlos. Eso fue lo que sucedió.

En términos generales puede llegarse a la conclusión de que el plan SPAG ha sido un éxito por cuanto se han formulado métodos que han dado buenos resultados, de los que ya se han beneficiado muchos participantes (prácticamente 6.000). Una

de las características de los métodos empleados es el enfoque integrado, intensivo y personal tanto para la contratación y admisión de nuevos participantes como para el apoyo y la orientación de los participantes existentes. Para ayudar a este grupo objetivo a encontrar trabajo, a menudo hay que resolver todo tipo de problemas en otras esferas mediante el apoyo práctico de los organizadores del programa o recurriendo a programas de atención de jóvenes o de servicios para jóvenes. En la mayor parte de los proyectos, los métodos empleados permitieron beneficiar a un grupo objetivo difícil, que con frecuencia planteaba múltiples problemas, y ofrecer algún tipo de solución. Por lo que respecta a la cantidad de participantes que consiguieron empleo o capacitación, los resultados del programa SPAG fueron relativamente menos satisfactorios. Si bien más de 2.200 participantes han desde entonces encontrado trabajo, un curso de capacitación u otro programa, las dos terceras partes de los proyectos no cumplieron sus objetivos.

2. *Información sobre las nuevas iniciativas de política para las mujeres de minorías étnicas*

Las políticas generales de empleo siguen apuntalando las actividades destinadas a mejorar la situación de las mujeres de grupos étnicos minoritarios en el mercado laboral. Se están también realizando iniciativas concretas, gracias al legado de la Comisión para la Participación de la Mujer de Minorías Étnicas. Además, la Iniciativa de Cohesión Social, puesta en marcha por el Gobierno a principios de 2005 para mejorar el clima social y fortalecer los vínculos sociales, ha generado proyectos destinados a las mujeres.

Como continuación de la labor de la Comisión para la Participación de la Mujer de Minorías Étnicas, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo ha creado un órgano que desempeña una importante función en lo que respecta a materializar los acuerdos concertados sobre temas laborales en resultados: el Grupo de coordinación de las mujeres de minorías étnicas en materia de empleo. El principio rector de este grupo de coordinación son los acuerdos convenidos por la Comisión con los municipios, los empleadores y los órganos de ejecución sobre temas laborales. Todas estas partes interesadas están representadas en su totalidad en el Grupo.

Una red nacional de y para las mujeres de minorías étnicas, iniciada por la Comisión para la Participación de la Mujer de Minorías Étnicas, seguirá en funcionamiento bajo los auspicios de la Fundación PaFemme. Esta organización pone en marcha iniciativas tendentes a estimular la participación de las mujeres de minorías étnicas.

En la respuesta a la pregunta 7 se detallan otras iniciativas.

### **Respuesta a la pregunta 23**

En los últimos años, la Inspección de Trabajo ha examinado las diferencias salariales en los sectores público y privado (véase el cuadro 12 del apéndice 2). La “n” que figura después del año significa que se ha revisado un estudio con respecto al anterior. Como se puede ver en el cuadro, apenas ha disminuido la diferencia salarial, o bien lo ha hecho tan sólo muy lentamente. Algunos años figuran dos veces porque el método de estudio varió en el curso de los años (indicado por “n”). Es por ello que resulta difícil efectuar una comparación directa entre estos años. Y

es también por ello que aparece también una columna marcada con “n” a fin de que puedan compararse los porcentajes.

En virtud de la última enmienda a la Ley de seguro de desempleo, los requisitos para gozar de estos derechos se hicieron más rigurosos. Como se trató de una enmienda técnica, no se tuvieron en cuenta las consecuencias para el coeficiente de género en la ley. En la sección 13.10 del memorando explicativo de la Ley de trabajo e ingresos (capacidad de trabajo) se examina la situación de la mujer. Cuando se efectuó la última revisión importante de la Ley de trabajo y asistencia social, esta cuestión no se analizó independientemente. Sin embargo, se trató en la sección relativa a la simplificación del recurso a la asistencia social y en los apéndices. En el memorando explicativo relativo al proyecto de ley para facilitar el cumplimiento de la Ley del salario mínimo y la asignación mínima de vacaciones, que se presentó a la Cámara de Diputados a finales de agosto, se prestó también atención a la situación de la mujer.

## **Respuesta a la pregunta 24**

### **Pobreza**

En las últimas evaluaciones de las políticas de protección social realizadas se llegó a la conclusión de que estos sistemas podían estimular más a los clientes. Al crear las condiciones para que las personas encuentren trabajo remunerado, éstas pueden escapar de la pobreza. Las reformas de los planes de asistencia social hicieron que hubiera menos dependencia de las prestaciones, también entre las mujeres.

La situación financiera de los ancianos con ingresos mínimos es relativamente mejor que la de las personas con menos de 65 años de edad que tienen salarios mínimos. Las prestaciones son mayores. Es mucho menor la frecuencia con que las personas ancianas se enfrentan a problemas tales como deudas. Los inmigrantes y las mujeres refugiadas de mayor edad tienen asimismo pleno acceso a la provisión de ingresos mínimos.

### **Pensiones**

Cada vez más, las mujeres adquieren derecho a obtener pensiones suplementarias además de la pensión de vejez reglamentaria. No hay diferencias en las condiciones que rigen el pago de la pensión de vejez reglamentaria, en tanto que la edad prevista por la ley para jubilarse es la misma para hombres y mujeres (65 años).

La cantidad de mujeres que participan en planes de pensión suplementaria sigue aumentando. Esto se debe a diversos factores:

- a) Mayor empleo entre las mujeres. La tasa de empleo entre las mujeres ha aumentado una tercera parte (del 39% a alrededor del 60%) desde 1990;
- b) Las políticas generales del gobierno y de los asociados sociales están dirigidas a reducir el número de empleados que no están incluidos en un plan de pensiones suplementarias;
- c) La prohibición de la discriminación entre empleados a tiempo completo y empleados a tiempo parcial.

Aparte de que el número de mujeres que se acogen a planes de pensión suplementaria es cada vez mayor, el tratamiento que se da a hombres y mujeres es equitativo. Los Países Bajos son uno de los pocos Estados Miembros de la Unión Europea en los que, por ley, se establecen pagos por pensiones iguales para hombres y mujeres en los siguientes casos:

- Todos los planes de pensiones, independientemente de la diferencia de expectativa de vida entre mujeres y hombres. En otras palabras, no sólo en planes de prestaciones definidas sino también en planes de cotizaciones definidas;
- Todas las opciones presentes en un plan de pensiones.

Existen dos métodos posibles para lograr pagos por pensiones iguales para hombres y mujeres en el marco de planes de cotizaciones definidas: una cotización del empleador que atienda a cuestiones de género y tasas neutras con respecto al género. El primer método supone calcular una cotización extraordinaria de parte del empleador para las pensiones de las mujeres y, en el caso de los hombres, una posible cotización extraordinaria del empleador para la pensión del cónyuge superviviente. Esta cotización del empleador debe determinarse en función de las cotizaciones y las tasas de mortalidad aplicables en ese momento. El segundo método supone igualar los pagos por concepto de pensiones para hombres y mujeres en el momento de la jubilación, pese a que, tomando como base la diferencia de expectativa de vida entre hombres y mujeres, no estarían ambos en condiciones de comprar la misma pensión con el mismo monto de capital. Para este método son necesarias tasas neutras con respecto al género.

### **Respuesta a la pregunta 25**

Cabe hacer las siguientes observaciones respecto de la situación de las mujeres trabajadoras por cuenta propia durante el embarazo. El derecho a beneficiarse de las disposiciones de la Ley relativa al seguro de invalidez (trabajadores por cuenta propia) caducó el 1º de agosto de 2004. Hasta esa fecha las mujeres trabajadoras por cuenta propia y demás mujeres consideradas como tales tenían derecho a reclamar prestaciones por maternidad. A partir del 1º de agosto de 2004, estas personas han podido optar por avalarse de un seguro privado para cubrir ese riesgo.

### **Respuesta a la pregunta 26a**

Sí. El número de mujeres de minorías étnicas que hacen uso de las pruebas de detección del cáncer de mama y el cáncer del cuello del útero se encuentra por debajo del promedio. Lo mismo se aplica a las mujeres en las ciudades y a las mujeres con un nivel socioeconómico más bajo (ambas condiciones se superponen en cierta medida). En términos generales, se procura recalcar la importancia de estas pruebas adaptando la información pública a las necesidades de las mujeres que proceden de minorías étnicas (traducción al turco, árabe y papiamento, un idioma más sencillo).

Por lo que respecta a las tasas de participación, la diferencia entre las mujeres de origen neerlandés y las de minorías étnicas es mayor en el caso de las pruebas para detectar el cáncer del cuello del útero. Hay actualmente varios proyectos en

curso destinados a aumentar el número de mujeres de origen étnico que hacen uso de este servicio.

### **Respuesta a la pregunta 26b**

El impacto que tuvo la decisión de dejar de reembolsar el costo de los anticonceptivos no es significativo en este momento. En 2004, el 64,5% de las mujeres de entre 20 y 29 años de edad usaba la píldora anticonceptiva frente al 64,3% en 2005. Las cifras equivalentes respecto de las mujeres de entre 30 y 39 años de edad fueron del 31,6% y del 34,7% respectivamente, lo que representa un aumento. El uso de la píldora anticonceptiva por parte de mujeres de entre 40 y 49 años disminuyó del 23,0% al 20,3%. En los Países Bajos está aumentando el uso de otros anticonceptivos, lo que puede explicarse por cuanto algunas alternativas son menos costosas. En conclusión, no se ha registrado una disminución del uso de anticonceptivos.

No existe evaluación alguna que indique una diferencia entre mujeres de origen étnico holandés y mujeres de minorías étnicas y raciales.

### **Respuesta a la pregunta 27**

#### **VIH/SIDA**

Desde 2001, el número de mujeres afectadas por el VIH/SIDA, en comparación con los hombres, se ha presentado de la siguiente manera:

- El 85% de las infecciones por VIH (mujeres) es consecuencia de contactos sexuales (cuadro 13, apéndice 2). El número de mujeres diagnosticadas como seropositivas cada año está disminuyendo (gráfico 2, apéndice 2).

En los Países Bajos existen varios programas de prevención para el público en general o para grupos específicos, como los inmigrantes. Este programa particular incluye proyectos de prevención dirigidos a diversos grupos de inmigrantes, en los que se presta especial atención a las mujeres.

#### **Tabaquismo**

El porcentaje de fumadoras aumentó a fines del decenio de 1960 y principios del de 1970 (42%), pero desde 1975 ha venido disminuyendo (40%). En 2005, el 24% de la población neerlandesa de sexo femenino de 15 o más años de edad era fumadora (fuente: informes anuales de la Fundación sobre la salud pública y el tabaquismo (STIVORO), que encarga al instituto de investigaciones de mercado TNS NIPO la realización de investigaciones sobre el tabaquismo en la población neerlandesa). Las consecuencias del tabaquismo, por ejemplo, cáncer de pulmón, se manifiestan una vez transcurridos muchos años. Ello explica por qué se ha registrado un aumento apreciable de la incidencia del cáncer de pulmón entre las mujeres en los últimos años. Las políticas antitabaquismo abarcan una combinación de instrumentos de política: legislación y reglamentos, política de precios, información pública, ayuda para que las personas dejen de fumar y medidas para exigir el cumplimiento. La Fundación STIVORO ofrece información y ayuda práctica para dejar de fumar. Las mujeres embarazadas son un grupo objetivo particular en las actividades de esta Fundación. En la medida de lo posible, toda la

información y demás actividades de apoyo están dirigidas especialmente a las mujeres.

### **Drogadicción**

¿Cuáles son las cifras comparativas de hombres y mujeres drogadictos y qué medidas se han dirigido concretamente a las mujeres?

Consumidores de cannabis en la población general: 4,3% de hombres, 1,8% de mujeres

Adictos a la cannabis en tratamiento: 75% de hombres, 25% de mujeres

Consumidores de cocaína en la población general: 0,4% en el caso de hombres y mujeres

Cocainómanos en tratamiento: 82% de hombres, 18% de mujeres

Consumidores de opiáceos en la población general (heroína): 0,5% (en su mayor parte, hombres)

Adictos a los opiáceos en tratamiento: 80% de hombres, 20% de mujeres.

En la mayor parte de las clínicas hay alas especiales para las mujeres. En los consultorios ambulatorios hay grupos de terapia especiales a disposición de las mujeres (p. ej., para ayudarlas a lidiar con un pasado de abuso sexual). Algunos centros de desintoxicación ofrecen a las mujeres la posibilidad de ser admitidas con sus hijos.

**Respuestas del Gobierno de Aruba a las preguntas  
planteadas por el Grupo de trabajo anterior al período  
de sesiones del Comité para la Eliminación de la  
Discriminación contra la Mujer a raíz del cuarto informe  
periódico de los Países Bajos (Aruba)**

**Cuestiones generales**

1. Sí; el Gobierno de Aruba aprobó el informe en diciembre de 2004.

**Política sobre cuestiones de género**

2. La Oficina de Asuntos de la Mujer es parte del Departamento de Asuntos Sociales. En el momento en que se redacta este documento cuenta con un miembro del personal. Se prevé establecer un centro de coordinación para los derechos humanos dentro del Departamento de Asuntos Sociales. El miembro de personal de la Oficina de Asuntos de la Mujer trabajará para el nuevo centro, lo cual aumentará el número de empleados. El Director del Departamento de Asuntos Sociales tiene facultades decisorias, no así la Oficina de Asuntos de la Mujer.

Cada año, la Oficina de Asuntos de la Mujer organiza actividades de concienciación para celebrar el Día Internacional de la Mujer. También ofrece asistencia individual, en algunos casos, remitiendo clientes.

No obstante, como se menciona en informes anteriores, nos enfrentamos a recursos limitados y falta de inversiones en la maquinaria nacional. Se plantean asimismo ciertas dificultades en relación con las investigaciones en esta esfera de política. Por ello, pese a todos los esfuerzos, no se está aplicando una política de género integrada.

**Ratificación**

3. La ratificación de estas convenciones se encuentra en las últimas etapas. Se prevé que los instrumentos de aceptación se presenten a las Naciones Unidas en septiembre u octubre de 2006.

**Violencia contra las mujeres, trata de personas y prostitución**

4. A principios de 2003, la fuerza policial de Aruba estableció un Comité contra la violencia doméstica, al que se encargó estudiar la naturaleza y magnitud del problema, definiendo la violencia doméstica y formulando propuestas para un plan de acción de la policía.

La definición de violencia doméstica que se emplea en el proyecto de informe del Comité contra la violencia doméstica (traducida del inglés) dice lo siguiente: *“toda forma de violencia dirigida contra una persona por parte de otra dentro del círculo doméstico de esa persona. La violencia debe producirse o haberse producido dentro del hogar, y la integridad personal de la víctima debe ser o haber sido violada”*. En el proyecto de informe se explica que en el Código Penal de Aruba la violencia doméstica no está tipificada como delito. Sin embargo, una serie de delitos tipificados en el Código Penal son pertinentes en esta esfera, como la agresión, provocar la muerte o una lesión de forma negligente y delitos graves contra la moral pública.

Varios módulos de la capacitación policial básica de 18 meses de duración, que integra el nuevo programa de capacitación de la fuerza, están centrados en la violencia doméstica. Hasta la fecha la fuerza no ha podido capacitar a oficiales policiales calificados sobre la manera de abordar la violencia doméstica. No obstante, en el período 2004-2006 todos los miembros de la fuerza policial recibieron formación en materia de técnicas de comunicación e integridad.

La Fiscalía Pública no hace distinción entre violencia doméstica y otras formas de violencia en sus registros. Ambos delitos se registran simplemente como agresiones o agresiones con un arma.

5. Hasta el momento, la Fiscalía Pública no ha planteado ningún caso de trata de seres humanos.

El contrabando de personas pasó a ser un delito punible en mayo de 2006, y se ha incorporado ahora al Código Penal.

Debe también mencionarse que el Ministro de Justicia ha constituido recientemente un comité para llevar a cabo una revisión profunda del Código Penal y el Código de Procedimiento Penal de Aruba. Todas las disposiciones penales existentes se están cotejando con los requisitos de la convención aplicables a Aruba. Se prevé presentar un proyecto de versión al gobierno en el primer semestre de 2007.

Aún no se ha realizado la investigación sobre prostitución urbana por falta de personal policial especializado.

La fuerza policial de Aruba está actualmente en vías de adquirir un nuevo sistema operacional de procesamiento. Las deliberaciones se encuentran en este momento en sus últimas fases. El sistema permitirá registrar y analizar de manera más eficaz la trata de mujeres y niños, la pornografía y delitos similares. También permitirá mejorar al máximo otras formas de procesamiento de datos y análisis.

### **Participación en la vida política y pública**

6. Actualmente no se están realizando actividades de importancia en esta esfera.

### **Educación**

7. En todos los programas de estudio, desde la enseñanza inicial hasta la enseñanza secundaria profesional, estamos procurando evitar los estereotipos y fomentar la educación emancipatoria. Tanto los niños como las niñas toman clases sobre estos temas. En la enseñanza primaria se agrupan en lo que se llama “movición y salud” (movimiento y salud), en la enseñanza secundaria general en los “estudios sociales” y en la enseñanza secundaria profesional en “educación personal y social”. Aruba ha elaborado su propio material didáctico para cada uno de estos cursos de modo que su contenido se adapte lo más rigurosamente posible tanto al contexto de Aruba como a la percepción que tienen los alumnos de su entorno.

8. En 2000 se hizo un inventario del número de niños en edad escolar que no iba a la escuela. En total se inscribieron 515 niños de entre 4 y 16 años y 41 jóvenes de entre 17 y 18 años.

Se encargó que en el marco del proyecto sobre innovación en los centros de educación inicial y en la enseñanza primaria se abordara estructuralmente el

problema de los niños que faltan a clase. Para ello se prepararon tres memorandos; el primero para niños de entre 4 y 12 años de edad, el segundo para jóvenes de entre 14 y 16 años, y el tercero para jóvenes de entre 16 y 18 años. El gobierno aprobó los memorandos. Por lo que respecta a la aplicación se dio prioridad al grupo de entre 4 y 12 años de edad.

Los niños cuyo primer idioma no sea el holandés y que tengan entre 8 y 13 años de edad pueden seguir un programa de transición durante un año escolar, a saber, el método PRISMA. El programa se realiza en departamentos especiales afiliados con las escuelas primarias ordinarias, dado que lo que se pretende es que, en el siguiente año escolar, los niños vayan a una clase ordinaria adaptada a su edad y capacidad. Para participar en este plan, uno de los padres o cuidadores del niño, o ambos, deben tener un permiso de residencia válido, y el niño debe haber sido residente en Aruba desde el 1° de diciembre de 2000, como mínimo.

En el año académico 2002-2003 se inició un programa de transición para los niños de entre 14 y 18 años. Incluye cursos en holandés, papiamento, de aritmética/matemática, orientación social y, últimamente, educación personal y asesoría.

Al 1° de septiembre de 2004, 106 niños habían seguido el programa de transición para alumnos de enseñanza primaria, y 89 niños el programa destinado a alumnos de enseñanza secundaria. Un total de 57 niñas y 49 niños participaron en el programa de transición de enseñanza primaria y 48 niñas y 41 niños en el de enseñanza secundaria.

Aún no ha entrado en vigor el proyecto de ordenanza sobre la asistencia escolar.

### **Empleo**

9. El pago equitativo para los funcionarios públicos está garantizado por ley. En el sector privado hay una ley (1989 GT 26) que garantiza un salario mínimo igual para ambos sexos. Es posible que en el sector privado haya discrepancias con respecto a los salarios, aparte del salario mínimo. Según la Oficina Central de Estadística, han de tomarse en cuenta otros factores, como las diferencias de nivel educativo, horas trabajadas y experiencia. El Departamento de Trabajo e Investigación necesita seguir estudiando este tema.

En 2004, el Departamento de Asuntos Sociales puso en marcha un proyecto de reintegración, con el apoyo del Departamento de Trabajo e Investigación. En el marco del proyecto, que funciona cada vez por varios meses, se organizan talleres y se hace una mediación con los empleadores a fin de ayudar a quienes solicitan prestaciones a encontrar trabajo. La mayoría de los participantes (alrededor del 90%) son mujeres. El proyecto se realizó en 2005 y 2006, y también se realizará en 2007.

### **Mujeres migrantes**

10. En agosto de 2004, la Oficina Central de Estadística publicó los resultados de un estudio sobre migración realizado entre mayo y julio de 2003. De conformidad con el estudio, que examina las tendencias migratorias en el período 1993-2003, la proporción de migrantes con un alto nivel educativo es mayor entre los procedentes de países desarrollados. Más del 70% de todos los hombres migrantes y aproximadamente el 64% de las mujeres migrantes de países desarrollados quedan comprendidos en las categorías de la clasificación internacional normalizada de la educación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Es interesante asimismo comprobar que los migrantes que

vienen a trabajar a Aruba de países desarrollados —tanto hombres como mujeres— terminan en su mayor parte realizando trabajos más calificados.

En términos generales, los migrantes de países en desarrollo tienen un nivel educativo mucho más bajo. Sin embargo, más del 30% de los hombres y aproximadamente el 27% de las mujeres de países en desarrollo tienen un nivel educativo alto. De un total de 725 inmigrantes de 20 años o más que llegaron a Aruba, 183 —uno de cada cuatro— eran migrantes de un país en desarrollo, con un alto nivel educativo. Sin embargo, aún así, la mayoría de los migrantes con un alto nivel educativo procedentes de países en desarrollo termina desempeñando tareas de baja categoría<sup>4</sup>. Esto puede explicarse por cuanto en Aruba los salarios de la mano de obra no calificada son todavía muy superiores a los de ocupaciones de mayor categoría en algunos de los países circundantes.

### Salud

11. En la enseñanza primaria se enseña biología. Varias escuelas imparten asimismo educación sexual. El nuevo plan de estudios cubrirá los aspectos tanto físicos como reproductivos de la educación sexual, en consonancia con un proyecto innovador basado en la educación inicial y primaria.

La educación sexual en la enseñanza secundaria abarca la biología de la reproducción. En las clases de educación personal se abordan detenidamente aspectos tales como la responsabilidad personal, el comportamiento y la actitud.

El Departamento de Salud Pública de Aruba realizó una encuesta de salud en noviembre de 2001<sup>5</sup>, que reveló que el 85,4% de las mujeres encuestadas estimaban que su estado de salud era bueno o muy bueno. Aproximadamente el 7% consideraba que su estado de salud era aceptable, el 5,5% indicó que era algunas veces bueno y otras malo y el 1,1% que era malo. Las mujeres entrevistadas no se consideraron de ninguna forma menos sanas que cuando se realizó la anterior encuesta de salud (1990)<sup>6</sup>. Sin embargo, otras respuestas de la encuesta indicaron que padecían de enfermedades crónicas en mayor grado ahora que hace 10 años.

En la encuesta de salud de 2001 también se indicaba que el sobrepeso y la obesidad son un importante problema de salud pública en Aruba. En promedio, el peso de las mujeres de Aruba ha aumentado aproximadamente 13 kg desde mediados del siglo XX. En 2001, el índice de masa corporal de más de la dos terceras partes de las mujeres de Aruba (69,1%) era mayor a 25, lo que indica la presencia de sobrepeso. El 36,4% de las mujeres son obesas y sólo el 29,5% tienen un peso normal (índice de masa corporal < 25). No sorprende, pues, que inquiete la cantidad de personas que sufren enfermedades crónicas vinculadas al sobrepeso, como la hipertensión, la diabetes mellitus y un colesterol elevado. Según las pruebas médicas realizadas como parte de la encuesta de salud, el 40% de las mujeres de 20 años de edad y mayores sufren hipertensión; el 42,8% tiene colesterol alto; el 11,6% padece diabetes mellitus y el 5,1% está en las etapas previas a sufrir diabetes.

<sup>4</sup> Por “con un alto nivel educativo” se entiende quienes han tenido formación hasta el nivel de enseñanza secundaria profesional como mínimo.

<sup>5</sup> Departamento de Salud Pública, División de Epidemiología e Investigación, *Gezondheidsonderzoek Aruba 2001*.

<sup>6</sup> G. E. de Veer & C. J. Kock, *Gezondheidsenquête 1990 Aruba*.

De conformidad con la sección de patología del Laboratorio Nacional, se diagnostican aproximadamente 150 nuevos casos de cáncer en mujeres cada año. Los más comunes son el cáncer del cuello del útero (36%) y el cáncer de mama (30%). El 97% de las mujeres participantes en la encuesta de salud indicaron que habían oído acerca de la prueba de detección Papanicolau. El 85% se había hecho una prueba de detección al menos una vez y el 77% se había hecho una en los últimos tres años. El 86% de las mujeres conocía la autodetección en los senos. El 69% se había palpado los senos y el 61% indicó que lo hacía una vez al mes.

Las tres causas de muerte más comunes entre las mujeres se refieren en todos los casos a patologías del sistema circulatorio. Éstas representan el 35,9% de todas las causas de muerte en Aruba y producen una pérdida potencial de 11 años y medio de vida, en promedio. La causa de muerte más común de las mujeres en Aruba son las enfermedades cardiopulmonares y demás cardiopatías. El 13,2% de las mujeres mueren de enfermedades cardiopulmonares y otras cardiopatías. Las segunda y tercera causas más comunes de muerte de las mujeres son, respectivamente, las enfermedades cerebrovasculares (9,5%) y las cardiopatías isquémicas (8,6%). A la diabetes mellitus se atribuye el 7,1% de las muertes de mujeres. Las mujeres que mueren a raíz de complicaciones de la diabetes mellitus pierden un promedio de 12 años de vida potencial. El cáncer de mama fue la principal causa de muerte de las mujeres que murieron de cáncer en el período que va de 1994 a 2003. En este período de diez años, 112 mujeres en total fallecieron debido a esa enfermedad. Dado que el cáncer de mama puede aparecer a una edad relativamente temprana, son elevados los años de vida promedio que pueden perderse (19,4).

### Causas de muerte más comunes de las mujeres en Aruba en el período 1994-2003

<i>Causas de muerte</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
1. Enfermedades de circulación pulmonar y demás cardiopatías	284	13,2
2. Enfermedades cerebrovasculares	204	9,5
3. Cardiopatías isquémicas	184	8,6
4. Diabetes mellitus	152	7,1
5. Neoplasma maligno de mama	112	5,2
6. Residual	83	3,9
7. Otros neoplasmas malignos	78	3,6
8. Septicemia	71	3,3
9. Neoplasma maligno de los órganos digestivos y peritoneo	71	3,3
10. Infecciones respiratorias graves	66	3,1
11. Enfermedades de las vías urinarias	57	2,7
12. Enfermedades relacionadas con la hipertensión	49	2,3
13. Neoplasma maligno de estómago	46	2,1
14. Neoplasma maligno de vejiga y otros órganos genitourinarios	43	2,0
15. Neoplasma maligno del cuello del útero, el útero y sin especificar	41	1,9

*Fuente: F. C. H. Eelens. Zwaarlijvigheid, gezondheid en sterfte op Aruba: resultaten van het Gezondheidsonderzoek Aruba 2001. Aruba, 2005.*

## **VIH/SIDA**

En el período que va de 1987 a diciembre de 2005, se notificaron en total 435 casos de infección por VIH al Departamento de Salud Pública. El 35% de los pacientes (153) eran mujeres. El número promedio de nuevas infecciones se sitúa en 25 por año.

## Apéndice 2

### Cuadros

Cuadro 1  
**Pregunta 3**

Organización	Año			
	2002	2003	2004	2005
Tribunales de distrito	26	17	33	46
Tribunales de apelación	3	6	13	17
Corte Suprema	6	5	10	8

Cuadro 2  
**Pregunta 5: Fallos de la Comisión de igualdad de trato por motivos de discriminación**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Género	42	51	70	101	86	88	53
Raza/nacionalidad	40	63	69	63	45	59	37
Religión	12	7	13	18	15	26	17
Orientación sexual	7	5	4	1	6	4	2
Estado civil	6	8	4	10	7	10	11
Convicciones políticas	6	0	0	0	1	0	1
Convenciones filosóficas	5	0	0	0	2	0	2
Horario laboral	11	11	11	32	18	23	22
Contratos permanentes temporales					1	5	9
Discapacidad						22	36
Edad						21	100
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>145</b>	<b>171</b>	<b>228</b>	<b>178</b>	<b>259</b>	<b>290</b>

Cuadro 3  
**Pregunta 5: Solicitudes individuales de fallo, por sexo**

	2002	2003	2004	2005
Mujeres	134	103	182	235
Hombres	127	89	170	380

Cuadro 4  
**Pregunta 12: Informes policiales de probables víctimas de trata de seres humanos**

<i>Año</i>	<i>Número de informes</i>
2003 . . . . .	153
2002 . . . . .	193
2001 . . . . .	135

*Fuente:* Organización contra la Trata de Mujeres 2001, 2002, 2003.

Cuadro 5  
**Pregunta 16**

	<i>2001</i>		<i>2002</i>		<i>2003</i>		<i>2004</i>		<i>2005</i>	
<b>Educación preuniversitaria</b>										
Porcentaje total – ciencias y tecnología	14		14		13		12		12	
Ciencias y tecnología	Niños: 26	Niñas: 4	Niños: 25	Niñas: 4	Niños: 24	Niñas: 4	Niños: 22	Niñas: 4	Niños: 21	Niñas: 3
Porcentaje total – ciencias y salud	32		33		35		37		37	
Ciencias y salud	Niños: 18	Niñas: 27	Niños: 20	Niñas: 29	Niños: 20	Niñas: 30	Niños: 21	Niñas: 31	Niños: 22	Niñas: 31
<b>Educación secundaria general del segundo ciclo</b>										
Porcentaje total – ciencias y tecnología	11		11		10		10		9	
Ciencias y tecnología	Niños: 24	Niñas: 2	Niños: 22	Niñas: 1	Niños: 21	Niñas: 1	Niños: 19	Niñas: 1	Niños: 18	Niñas: 1
Porcentaje total – ciencias y salud	16		16		17		17		18	
Ciencias y salud	Niños: 16	Niñas: 17	Niños: 17	Niñas: 17	Niños: 17	Niñas: 17	Niños: 18	Niñas: 18	Niños: 18	Niñas: 18

Cuadro 6  
Pregunta 16: Mujeres en la enseñanza profesional superior

*Porcentaje de mujeres*

Educación	Formación de docente de enseñanza primaria	86,4	86,3	85,3	84,5
	Formación de docente de enseñanza secundaria	49,9	49,5	49,1	48,6
	Formación de docente de educación especial	72,6	75,1	76,8	79,5
	Formación de docente para graduados universitarios, asignaturas de enseñanza secundaria	50,6	50,0	49,1	49,8
	Formación de docentes, asignaturas de arte	76,8	76,6	76,9	77,1
Agricultura	No corresponde (agricultura y entorno natural)	40,3	40,4	40,8	40,7
Ingeniería y tecnología	No corresponde (ingeniería y tecnología)	14,5	14,1	13,7	13,4
Salud	No corresponde (atención sanitaria)	80,7	80,3	79,5	78,9
Economía	No corresponde (economía)	43,6	43,6	43,3	43,3
Comportamiento y sociedad	No corresponde (comportamiento y sociedad)	79,0	78,3	77,7	76,9
	Formación en gestión educacional	83,1	81,7	81,5	81,3
Lengua y cultura	No corresponde (lengua y cultura)	77,4	81,9	79,4	82,6
	Cursos avanzados de arquitectura	21,1	21,0	22,6	20,3
	Cursos avanzados de arte	52,2	53,3	52,4	51,3
	Cursos de arte en general	55,1	55,6	55,5	55,6
<b>Total</b>		<b>52,2</b>	<b>52,2</b>	<b>52,1</b>	<b>52,0</b>

Cuadro 7  
Pregunta 16: Mujeres estudiantes de nivel universitario

*Porcentaje de mujeres*

Sector del Registro Central de Programas de Estudio de Enseñanza Superior					
Educación	54,2	57,4	55,6	53,3	56,0
Agricultura	49,1	49,1	49,1	50,1	51,0
Ciencias	31,3	31,5	31,7	32,3	32,7
Ingeniería y tecnología	18,4	18,4	18,0	17,8	17,3
Salud	62,5	64,0	64,7	64,9	65,4
Economía	29,1	29,4	29,4	29,2	29,2
Leyes	55,4	56,1	55,8	56,2	56,5
Comportamiento y sociedad	69,6	70,1	69,6	69,1	69,0
Lenguas y cultura	64,3	64,0	63,2	62,8	62,5
<b>Total</b>	<b>48,6</b>	<b>49,3</b>	<b>49,4</b>	<b>49,7</b>	<b>49,9</b>

Cuadro 8  
Pregunta 16

	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
<b>Admisión de alumnos de minorías étnicas en la enseñanza profesional superior, por sector (en porcentajes)</b>					
Agricultura	4,28	3,78	4,12	3,69	3,46
Ingeniería y tecnología	14,18	13,80	15,23	14,94	12,88
Salud	8,87	8,30	9,25	9,65	8,24
Economía	16,63	17,13	19,72	20,14	18,45
Comportamiento y sociedad	15,26	17,00	19,11	17,34	14,27
Lenguas y cultura	10,96	11,06	11,10	9,84	8,17
Educación	10,46	9,90	11,52	11,37	8,80
<b>Total</b>	<b>13,70</b>	<b>13,90</b>	<b>15,58</b>	<b>15,35</b>	<b>13,44</b>
<b>Admisión de alumnos de minorías étnicas en la enseñanza universitaria, por sector (en porcentajes)</b>					
Agricultura	6,00	8,38	3,08	4,51	4,24
Ciencias	17,42	16,39	18,05	15,15	13,74
Ingeniería y tecnología	12,73	12,53	12,57	13,38	10,53
Salud	16,40	16,05	16,39	17,29	15,85
Economía	15,82	17,64	16,84	18,03	15,02
Leyes	20,44	21,85	22,99	22,70	22,66
Comportamiento y sociedad	14,09	13,89	13,58	15,20	12,83
Lenguas y cultura	14,63	14,47	14,88	14,04	12,65
<b>Total</b>	<b>15,48</b>	<b>15,86</b>	<b>15,68</b>	<b>16,07</b>	<b>14,17</b>

Cuadro 9  
Pregunta 17

Escala de sueldos	1999			2003			2005			
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
<b>Nivel salarial por categoría de empleo - hombres y mujeres en puestos equivalentes a puestos a tiempo completo en 1999, 2003 y 2005</b>										
CAT	<= 14	0	1	1	8	0	8	9	3	12
	15-16	1 167	119	1 286	1 132	159	1291	1 094	178	1 273
	17+	1 035	19	1054	856	26	882	900	40	939
	Varios	80	5	85	110	10	120	14	0	14
<b>CAT Total</b>		<b>2 282</b>	<b>144</b>	<b>2426</b>	<b>2 105</b>	<b>196</b>	<b>2 301</b>	<b>2 017</b>	<b>221</b>	<b>2 238</b>
CP	<=12	11	0	11	5	3	8	12	2	14
	13-14	2 134	202	2 336	1 822	307	2 129	1 690	319	2 009
	15-16	26	0	26	49	2	51	42	3	46
	17+	2	0	2	1		1	2		2
	Varios	51	6	58	0		0	0		0
<b>CP Total</b>		<b>2 224</b>	<b>208</b>	<b>2 433</b>	<b>1 878</b>	<b>311</b>	<b>2 189</b>	<b>1 746</b>	<b>325</b>	<b>2 071</b>
<b>Número total de catedráticos y conferenciantes principales en puestos equivalentes a puestos a tiempo completo en 1999, 2003 y 2005</b>										
CAT		2 282	144	2 426	2 105	196	2 301	2 017	221	2 238
CP		2 224	208	2433	1 878	311	2 189	1 746	325	2 071

CAT= Catedrático, CP= Conferenciante principal.

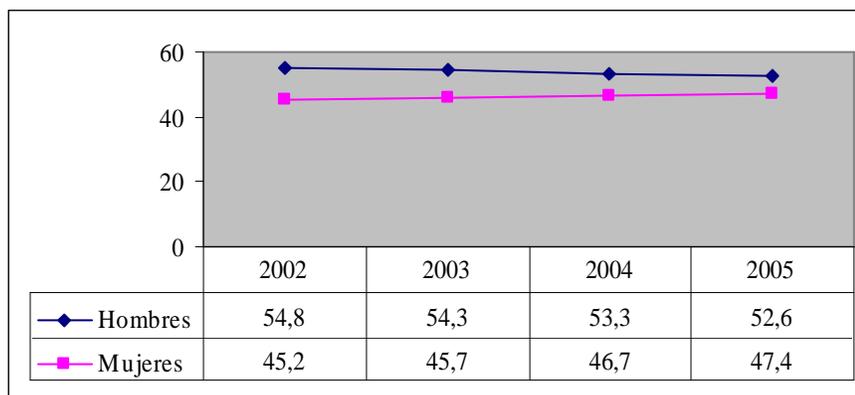
Cuadro 10  
Pregunta 18: Porcentaje de mujeres que detentan puestos públicos o políticos

	1990	1994	1998	2002	2003	2006
Parlamento Europeo (Países Bajos)	28	32	31	35	44	
Senado	24	27	23	28	33	33
Cámara de Diputados	26	31	36	29	39	39
Consejos Provinciales	25	25	31	30	29	28
Concejos Municipales	22	22	22	23	23	26
Ministerios	21	29	25	7	33	33
Secretarías de Estado	20	42	38	29	50	43
Concejales	16	18	18	17	16	17
Comisionados de la Reina	0	8	8	0	8	8
Alcaldías	7	12	15	19	18	20

Cuadro 11  
Pregunta 18: Porcentaje de mujeres en el Poder Judicial

2002.....	45,0
2003.....	46,1
2004.....	46,5
2005.....	47,4

Grafico 1  
Relación entre hombres y mujeres en la Fiscalía Pública, 2002 a 2005



Cuadro 12  
Pregunta 23: Diferencias salariales en el sector privado y en el gobierno  
(Porcentaje)

	<i>Datos brutos</i>				<i>Corregidos</i>				
	1998	2000	2000 (n)	2002	1998	2000	2000 (n)	2002	2002 (n)
<b>Diferencia salarial en el sector privado</b>									
Hombres/mujeres	23	20	23	22	7	7	5	7	7
Minorías étnicas/origen étnico holandés	22	19	21	19	3	3	4	4	4
Empleo a tiempo completo/empleo a tiempo parcial, de poco horario	—	—	45	42	—	4	11	7	5
Empleo a tiempo completo/empleo a tiempo parcial, de mucho horario	—	—	23	22	—	4	5	6	5
<b>Diferencias salariales en el gobierno</b>									
Hombres/mujeres	15	15	15	14	4	3	3	3	3
Empleo a tiempo completo/empleo a tiempo parcial, de poco horario	—	11	11	10	—	1	-1	1	1
Empleo a tiempo completo/empleo a tiempo parcial, de mucho horario	—	5	7	6	—	1	0	-1	0

Cuadro 13  
**Pregunta 27: Número de casos de VIH por sexo y grupo de riesgo de transmisión**

<i>Grupo de riesgo de transmisión</i>	<i>Hombres (porcentaje)</i>	<i>Mujeres (porcentaje)</i>	<i>Total (porcentaje)</i>
Hombres que tienen relaciones sexuales con otros hombres	5 556 (68)	0 (0)	5 556 (52)
Contactos heterosexuales	1 415 (17)	2 050 (85)	3 465 (33)
Inyección de estupefacientes	410 (5)	153 (6)	563 (5)
Sangre (productos)	97 (1)	42 (2)	139 (1)
Madre a hijo	44 (0,5)	42 (2)	86 (0,8)
Lesión con una aguja	16 (0,2)	6 (0,2)	22 (0,2)
Otros/desconocido	677 (8)	111 (5)	788 (7)
<b>Total</b>	<b>8 215</b>	<b>2 404</b>	<b>10 619</b>

Gráfico 2  
**Pregunta 2: Número de casos anuales de VIH diagnosticados como seropositivos, por sexo y hombres que tienen relaciones sexuales con otros hombres**

