



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

Distr. general  
28 de abril de 2015  
Español  
Original: inglés

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

### Examen de los informes presentados por los Estados partes de conformidad con el artículo 18 de la Convención

Informes periódicos quinto y sexto de los Estados partes  
que debían presentarse en 2012

**Estonia\***

[Fecha de recepción: 24 de marzo de 2015]

*Nota:* El presente documento se distribuye únicamente en inglés, francés y español.

\* El presente documento se publica sin haber sido objeto de revisión editorial oficial.

15-06622X (S)



Se ruega reciclar



## Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	3
II. Información relativa a los artículos 1 a 16 .....	3
Artículo 1.....	3
Artículo 2.....	4
Artículo 3.....	9
Artículo 4.....	11
Artículo 5.....	11
Artículo 6.....	18
Artículo 7.....	22
Artículo 8.....	24
Artículo 9.....	24
Artículo 10.....	26
Artículo 11.....	28
Artículo 12.....	38
Artículo 13.....	41
Artículo 14.....	42
Artículo 15.....	45
Artículo 16.....	46

## I. Introducción

1. El presente informe se ha elaborado sobre la base del artículo 18 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en lo sucesivo, “la Convención”). Estonia presentó sus informes inicial, segundo y tercer en agosto de 2001 y el cuarto informe periódico en noviembre de 2006. En su 39º período de sesiones, el 24 de julio de 2007, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (en lo sucesivo, “el Comité”), examinó el cuarto informe periódico de Estonia y aprobó las observaciones finales el 10 de agosto de 2007.

2. Los Ministerios de Asuntos Sociales, Justicia, Educación e Investigación, Interior, Cultura, Finanzas, Asuntos Económicos y Comunicaciones, Agricultura y Relaciones Exteriores han participado en la preparación del presente informe. Asimismo han contribuido la Oficina del Canciller de Justicia y el Comisionado sobre Igualdad de Géneros e Igualdad de Trato.

3. El informe refleja principalmente las actividades del período 2006-2012, pero también describe la mayoría de las novedades importantes hasta el año 2015. Se han presentado los datos estadísticos que estaban disponibles para el período 2006-2011/2012. Cuando no se menciona otra referencia, la fuente de los datos estadísticos es la base de datos de la Oficina de Estadísticas de Estonia, disponible en línea en [www.stat.ee](http://www.stat.ee).

4. En 2013, se presentó el proyecto del presente informe a las siete organizaciones no gubernamentales siguientes, para recabar sus comentarios y propuestas: la Mesa Redonda de Asociaciones de Mujeres Estonias, la Red de Cooperación de Mujeres de Estonia, la Unión de Centros de Acogida de Mujeres de Estonia, el Centro de Derechos de Estonia, el Centro de Estudios y Recursos sobre la Mujer Estonia, el Instituto de Derechos Humanos de Estonia y el Centro de Información Jurídica para los Derechos Humanos de Estonia.

5. Los informes anteriores y el presente, así como las observaciones finales del Comité, se publican en la página web del Ministerio de Relaciones Exteriores, en estonio y en inglés. El Examen Nacional en Estonia del Plan de Aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 2009-2014 puede consultarse en la página web de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa.

6. La información presentada en el informe se ha centrado principalmente en las respuestas a las recomendaciones del Comité. Debido a las limitaciones impuestas en la extensión del informe, solo se recogen los acontecimientos más importantes ocurridos durante el período de que se trata. Asimismo, el informe tiene tres anexos con cuadros de estadísticas y enlaces a las leyes pertinentes y otros documentos.

## II. Información relativa a los artículos 1 a 16

### Artículo 1

7. En octubre de 2009, entraron en vigor las modificaciones a la Ley sobre la Igualdad de Género. El principal objetivo de dichas modificaciones era proteger mejor a las personas de la discriminación.

8. Entre otros cambios se modificaron las definiciones de discriminación directa e indirecta basada en el sexo. Con arreglo a la nueva definición, la discriminación directa incluye también los casos de hostigamiento por razón de género (y acoso sexual) y el trato menos favorable a una persona por haberse resistido al hostigamiento o por haberlo tolerado. Con respecto a la definición de la discriminación indirecta, el enunciado de cada disposición, criterio o actividad manifiestamente neutral se completó con una referencia a la práctica.

9. También se introdujeron cambios en la definición de acoso sexual, y se añadió una nueva definición sobre acoso por motivo de género. De acuerdo a la definición modificada, ya no es necesario que el acoso sexual se produzca en el marco de una relación de subordinación o dependencia, ni que el comportamiento verbal, no verbal o físico o la actividad con connotaciones sexual deba ser forzosamente deliberado. Tampoco se requiere en adelante que la víctima se haya resistido las actividades, o que las haya tolerado, porque de no hacerlo no habría sido contratada, etc. Se dice que hay acoso por razones de género cuando hay un comportamiento o actividad con connotaciones sexuales no deseada hacia una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno inquietante, intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

10. Por lo tanto, según la Ley sobre la Igualdad de Género, queda prohibida la discriminación directa e indirecta basada en el sexo, lo que incluye dar órdenes en ese sentido. Con todo, la citada Ley no se limita a prohibir la discriminación, sino que exige la igualdad de trato de mujeres y hombres. El propósito del texto legal es también promover la igualdad entre los géneros como un derecho humano fundamental y un bien público en todas las esferas de la vida social. La Ley entiende que el concepto de “igualdad de género” abarca la igualdad de derechos, obligaciones, oportunidades y responsabilidades entre los hombres y las mujeres.

## **Artículo 2**

### ***a) a b) Legislación***

11. El 1 de enero de 2009 entró en vigor la Ley de Igualdad de Trato, con el fin de asegurar la protección de las personas contra la discriminación por motivos de nacionalidad (origen étnico), raza, color, religión u otras convicciones, edad, discapacidad y orientación sexual.

12. Asimismo esa Ley modificó la Ley del Gobierno de la República, y como parte de las funciones de gobierno del Ministerio de Asuntos Sociales, añadió las tareas de promoción y coordinación de la igualdad de trato por otros motivos aparte del género, y la preparación de los instrumentos jurídicos pertinentes.

13. Además de las modificaciones introducidas en las definiciones en la Ley sobre la Igualdad de Género y a la reglamentación del Comisionado sobre Igualdad de Géneros e Igualdad de Trato (en lo sucesivo, *el Comisionado*), también se realizaron otros cambios con el propósito principal de proteger mejor a las personas de la discriminación por motivos de sexo e intensificar la promoción de la igualdad entre los géneros.

14. Tras la modificación, la Ley no solo prohíbe específicamente la discriminación directa e indirecta, sino también ordenar medidas discriminatorias. Por esta razón, a los fines de prevenir la victimización, se considera discriminación, el trato

desfavorable dispensado a una persona, o las consecuencias negativas generadas para una persona, por el hecho de haber invocado los derechos y obligaciones previstos en dicha Ley o haber ayudado a otra persona a proteger sus derechos previstos en dicha ley.

15. Por otra parte, la reglamentación relativa a las medidas especiales en adelante establece claramente que esas medidas son de carácter temporal.

16. Las modificaciones también especifican la carga de la prueba compartida. Adicionalmente, la reglamentación en vigor establece específicamente que el principio de la carga de la prueba compartida también se aplica en los casos en que una persona solicita el dictamen del Comisionado. Esa norma debería incitar a los demandados a participar activamente en el proceso, lo que a su vez permitirá al Comisionado preparar sus dictámenes de manera más adecuada.

17. Las modificaciones de 2009 también aclararon que la solución de los litigios por discriminación incumbe a un tribunal o un comité de litigios laborales. El Canciller de Justicia resuelve las controversias por discriminación por vía de conciliación.

18. Asimismo, se modificó la normativa de la indemnización por daños y perjuicios, y el derecho a la indemnización establecido para el ámbito laboral se amplió a otros ámbitos de la vida.

19. En 2009 se añadieron asimismo algunas disposiciones relativas a la discriminación de las personas en razón de su sexo en el marco del suministro de bienes y servicios. Se agregó un artículo en el que se especifica que un proveedor de bienes o servicios con un comportamiento (supuestamente discriminatorio) tiene la obligación de dar explicaciones de su comportamiento. Se modificó la lista de actividades no consideradas discriminatorias y se añadieron las diferencias de trato en razón del género cuando se suministran bienes y servicios en cumplimiento de la Ley de Actividades de Seguros. En ese caso, la prestación de bienes y servicios exclusiva o principalmente a miembros de un sexo se justifica cuando hay un objetivo legítimo, y los medios para alcanzarlo son proporcionales al objetivo.

20. Además de la prohibición de la discriminación por motivos de sexo y la reglamentación en los textos jurídicos mencionados, desde 2002 el Código Penal también prohíbe la restricción ilícita de los derechos de una persona o la concesión de preferencias no previstas por la ley a una persona sobre la base de su sexo (entre otros motivos), y ese comportamiento se castiga con multa o detención y, en los casos graves, con una sanción pecuniaria o hasta un año de cárcel.

#### ***c) a d) Protección jurídica***

21. La descripción de la Ley de Procedimiento Administrativo y la Ley de Responsabilidad del Estado presentada en el informe anterior sigue siendo pertinente.

#### ***Labor del Comisionado sobre Igualdad de Géneros e Igualdad de Trato***

22. En el periodo 2005-2008, el mandato del Comisionado consistía en vigilar el cumplimiento de la Ley sobre la Igualdad de Género. En 2009, el mandato se amplió para incluir también la supervisión del cumplimiento de la Ley de Igualdad de Trato; se reorganizó la institución del Comisionado sobre Igualdad de Géneros,

que pasó a desempeñar las funciones de Comisionado sobre Igualdad de Géneros e Igualdad de Trato, y la reglamentación de sus tareas y atribuciones se trasladó de la Ley sobre la Igualdad de Género a la Ley de Igualdad de Trato.

23. El Comisionado sigue siendo un experto independiente e imparcial que supervisa el cumplimiento de los requisitos de la Ley de Igualdad de Trato y de la Ley sobre la Igualdad de Género, y desempeña asimismo otras funciones impuestas por la ley, como ayudar a las personas a presentar denuncias sobre discriminación, emitir dictámenes relativos a presuntos casos de discriminación, realizar análisis y formular propuestas para modificar actos jurídicos, asesorar al Gobierno y a los organismos de las autoridades nacionales y locales sobre la aplicación de la Ley de Igualdad de Trato y la Ley sobre la Igualdad de Género, etc. La contribución del Comisionado en la supervisión del cumplimiento de ambas leyes ha simplificado la tramitación de los casos relativos a la discriminación por diversos motivos. El dictamen del Comisionado sobre la existencia o no de violación del principio de igualdad de trato en un caso determinado no es jurídicamente vinculante, pero aporta al solicitante una mayor certeza para recurrir a una solución del litigio por vía judicial.

24. El primer Comisionado sobre Igualdad de Géneros fue nombrado en octubre de 2005. En 2009, cuando se le encomendaron tareas adicionales en virtud de la Ley de Igualdad de Trato, el número de casos que se le sometieron se elevó a 161 (de los cuales 51 correspondían a denuncias, 30 de ellas relativas a la igualdad entre los géneros). En 2010, los casos sometidos al Comisionado fueron 288 (47 denuncias, 24 relativas a la igualdad de género) y en 2011, fueron 358 (90 denuncias, 45 relativas a la igualdad entre los géneros). En 2012, el Comisionado recibió 394 casos (95 denuncias, 61 relativas al género o a diversas cuestiones que abarcaban el género, entre otras).

25. Desde la creación del cargo en octubre de 2005 el presupuesto del Comisionado ha aumentado (véase el cuadro 1 en el anexo I). Asimismo, puede solicitarse financiación adicional, por ejemplo, de la Unión Europea o de otros mecanismos financieros. En el transcurso del período 2013- 2015, el Comisionado lleva a cabo un proyecto en el marco de un programa sobre la igualdad entre los géneros y la conciliación del trabajo y la vida familiar, financiado por el programa de Subvenciones de Noruega 2009-2014 y administrado por el Ministerio de Asuntos Sociales. El presupuesto del proyecto es de 700.000 euros. En 2013, la Oficina del Comisionado contrató personal adicional a fin de prestar apoyo específico para la ejecución.

#### ***Labor del Canciller de Justicia***

26. De conformidad con la Ley del Canciller de Justicia, el titular de este cargo tiene competencia en la esfera de la igualdad y la igualdad de trato, en las cuestiones siguientes: verificación de la conformidad de las leyes, los reglamentos y otras disposiciones legislativas de aplicación general con las disposiciones de la Constitución y otras leyes (competencia para la revisión constitucional); violaciones del principio de la no discriminación en las actividades de las autoridades públicas (competencia como Defensor del Pueblo); procedimientos de conciliación entre particulares (competencia para la resolución de litigios por discriminación) y promoción de los principios de igualdad e igualdad de trato.

27. Desde la presentación del informe anterior, no ha habido cambios sustanciales en la reglamentación de la labor del Canciller de Justicia con respecto a la igualdad de trato de mujeres y hombres y la igualdad de géneros.

28. Las estadísticas reunidas por la Oficina del Canciller de Justicia sobre los casos relativos a la igualdad de trato no consignan explícitamente el género como motivo de discriminación. Las estadísticas generales se incluyen en el informe anual del Canciller de Justicia, que comprende un capítulo sobre actividades relativas a la igualdad de trato en todos los aspectos.

29. El número de casos planteados en materia de igualdad de trato y discriminación se ha mantenido relativamente estable en el transcurso de los años. La cifra de casos iniciados fue de 52 en 2008, de 26 en 2009, de 43 en 2010, de 42 en 2011 y de 40 en 2012. Esas estadísticas incluyen también las solicitudes para iniciar procedimientos de conciliación. A pesar de que durante el período que abarca el informe se presentaron algunas solicitudes de ese tipo, no se concluyó ningún procedimiento de conciliación con un acuerdo entre las partes. Como los procedimientos son de carácter voluntario, muy a menudo el motivo es que el demandado es renuente a participar en las actuaciones.

#### ***Comités y tribunales de litigios laborales***

30. No es posible dar un panorama exhaustivo del número de casos o cuestiones examinados por los comités de litigios laborales en relación con la igualdad de trato de la mujer y el hombre, ya que la información disponible no es específica. El número de causas presentadas ante los tribunales es bajo.

#### ***e) Medidas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por personas, organizaciones o empresas***

31. El Plan de Acción Nacional para la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, “Mujeres, Paz y Seguridad” en Estonia en 2010-2014 incluye las actividades previstas en el país en relación con la mujer, la paz y la seguridad, en la esfera de la política exterior, los derechos humanos, la cooperación para el desarrollo y la asistencia humanitaria, así como las misiones civiles y militares internacionales.

32. El Plan de Acción se centra específicamente en las actividades políticas y diplomáticas desplegadas en organizaciones internacionales; la cooperación bilateral y multilateral para el desarrollo y la prestación de asistencia humanitaria a fin de mejorar las condiciones de la mujer en las situaciones posteriores a los conflictos; el aumento del número de expertos en cuestiones de género y de las actividades de capacitación ofrecidas, así como una mayor sensibilización general acerca de la mujer, la paz y la seguridad en las instituciones que se ocupan de la paz y la seguridad; la ampliación de las oportunidades de la mujer para participar en operaciones internacionales militares y civiles y una mayor representación de la mujer en los puestos relacionados con el mantenimiento de la paz y la seguridad.

33. La sensibilización a nivel internacional en el ámbito de la mujer, la paz y la seguridad es una prioridad para Estonia. También contribuye al objetivo más amplio de modificar las opiniones y actitudes estereotipadas respecto de las funciones de las mujeres y los hombres. Por ejemplo, se organizó una campaña nacional de información y se han adoptado medidas para sensibilizar sobre los temas

relacionados con la aplicación de la resolución 1325 a nivel de los departamentos gubernamentales. Hay debates sobre esa resolución en todas las fases del sistema educativo de Estonia.

34. Estonia participa en el grupo de trabajo de la Unión Europea sobre la resolución 1325 y ha presentado su proceso de preparación del Plan de Acción Nacional a los países que se encuentran todavía en una fase temprana de elaboración de sus propios planes de acción nacionales.

35. Estonia participa activamente en la promoción de los derechos humanos, y más concretamente, de los derechos de la mujer, en los foros internacionales, en particular en el marco de la Unión Europea, las Naciones Unidas, la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa y el Consejo de Europa.

36. En el marco de las Naciones Unidas, Estonia participa activamente en varios foros. El país ocupó la presidencia del Comité Consultivo del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer 2007-2009 y ha contribuido a promover la situación de la mujer como miembro de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en el período 2011-2015, como miembro de la Junta Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer en 2011-2012, y como miembro del Consejo de Derechos Humanos en 2013-2015.

#### ***Cooperación para el desarrollo y asistencia humanitaria***

37. El objetivo general de la cooperación para el desarrollo de Estonia es contribuir a la erradicación de la pobreza en el mundo y ayudar a lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En el marco de la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo y la Asistencia Humanitaria de Estonia para 2011-2015, uno de los objetivos es impulsar el desarrollo humano y aumentar la disponibilidad de los servicios educativos y sanitarios en los países en desarrollo, con especial atención en las mujeres y los niños. Según el documento, Estonia se propone mejorar la situación de las mujeres y los niños que viven en la pobreza en los países en desarrollo por medio de sus actividades bilaterales para el desarrollo, sobre todo en los países asociados prioritarios, como el Afganistán, Georgia, la República de Moldova y Ucrania. Asimismo, se incorpora la noción de igualdad de género en todas las actividades de cooperación para el desarrollo.

38. Durante más de diez años, en el marco de la cooperación multilateral para el desarrollo, Estonia ha hecho contribuciones voluntarias periódicas para la promoción de los derechos humanos, incluida la situación y los derechos de las mujeres y las niñas.

39. Estonia ha prestado un apoyo constante en la esfera de la asistencia humanitaria a las oficinas pertinentes de las Naciones Unidas. Además de donaciones periódicas, ha aportado contribuciones específicas en apoyo de las víctimas de crisis humanitarias concretas, con un enfoque centrado en los grupos más vulnerables, como las mujeres y los niños. De 2010 a 2012 Estonia proporcionó asistencia humanitaria por valor de 615.000 euros a fin de aliviar la situación de mujeres y niñas en regiones afectadas por crisis humanitarias.



### Artículo 3

#### *Incorporación de la perspectiva de género*

40. Según la Ley sobre la Igualdad de Género, los organismos estatales y de las autoridades locales deben promover la igualdad entre los géneros a través de medidas especiales y de la incorporación de la perspectiva de género en las actividades y programas. Desde octubre de 2009, las disposiciones de la Ley sobre la Igualdad de Género también imponen a estos organismos, en cumplimiento de las obligaciones mencionadas, la celebración de consultas, de ser necesario, con los grupos de interés y organizaciones sin fines de lucro con un interés legítimo en la lucha contra la discriminación por motivos de género, en apoyo del principio de la igualdad de trato.

41. Además, en diciembre de 2011, el Gobierno de la República aprobó un nuevo “Reglamento para la redacción adecuada de textos legislativos y normas técnicas para la redacción de instrumentos legislativos”, que prevé la obligación de evaluar las repercusiones de los proyectos de ley. Con arreglo a estas normas también debe evaluarse su impacto social, en particular la repercusión de la normativa prevista en las relaciones entre los géneros. En 2014, el Ministerio de Finanzas puso a disposición de los encargados de formular políticas las directrices que se han de tener en cuenta a la hora de elaborar planes de desarrollo y las medidas para las que se solicitará financiación con cargo a los fondos allegados en el marco de la Política de Cohesión de la Unión Europea, a fin de facilitar la promoción de los llamados temas recurrentes, como la igualdad entre los géneros.

42. En 2011 se volvió a constituir el Grupo de Trabajo para la Incorporación de la Perspectiva de Género, integrado por representantes de los ministerios gubernamentales de Estonia y coordinado por el Ministerio de Asuntos Sociales, con el objeto de impartir capacitación a diversos empleados públicos sobre la incorporación de la perspectiva de género y elaborar estrategias a esos efectos en diversos ámbitos normativos.

43. Durante el período examinado, algunos organismos del Estado y organizaciones no gubernamentales han llevado a cabo proyectos relativos a la incorporación de la perspectiva de género en las municipalidades y han elaborado presupuestos para las cuestiones de género.

#### *Otras medidas*

44. Durante el período examinado, los organismos estatales y las organizaciones no gubernamentales han adoptado algunas otras medidas para promover la igualdad entre los géneros, como la publicación de manuales, artículos y material educativo. Otras actividades más específicas se describen cuando se aborden los artículos pertinentes.

45. Las organizaciones no gubernamentales que promueven la igualdad entre los géneros pueden solicitar la financiación de sus proyectos y gastos operacionales conexos al Consejo de Tributación de Juegos. También se dispone de financiación basada en proyectos con cargo al presupuesto del Estado, el Fondo Social Europeo y otros fondos extranjeros, por ejemplo, el programa de Subvenciones de Noruega.

***Desarrollo institucional***

46. La responsabilidad de la política nacional de igualdad entre los géneros recae en el Departamento de Políticas de Igualdad<sup>1</sup> del Ministerio de Asuntos Sociales. En 2014, el Departamento estaba integrado por 10 funcionarios, 2 de los cuales eran responsables de la aplicación del programa del Fondo Social Europeo y 2 de la ejecución de dos programas de Subvenciones de Noruega 2009-2014. El Departamento se encarga de promover la igualdad entre los géneros, y a partir de 2009, también de coordinar la promoción de la igualdad de trato por otros motivos. Asimismo coordina actividades para reducir la violencia contra la mujer, en particular, la trata de mujeres.

47. Toda persona tiene derecho a recurrir al Canciller de Justicia para solicitar que se verifique si una entidad pública, organismo u órgano de gobierno local, una persona jurídica de derecho público, o una persona física o jurídica de derecho privado en el desempeño de sus funciones públicas se ciñe a los principios de observancia de los derechos y libertades fundamentales y del buen gobierno. Asimismo, si una persona considere haber sido víctima de discriminación por motivos de sexo por parte de una persona física o jurídica de derecho privado, tiene derecho a solicitar un procedimiento de conciliación.

48. A principios de octubre de 2005 se nombró el primer Comisionado sobre Igualdad de Géneros. A partir del 1 de enero de 2009, el Comisionado sobre Igualdad de Géneros se convirtió en el Comisionado sobre Igualdad de Géneros e Igualdad de Trato (véase el artículo 2 c)).

49. En octubre de 2013, el Gobierno de la República estableció el Consejo de Igualdad de Género, un órgano consultivo para el Gobierno, establecido en la Ley sobre la Igualdad de Género, cuyas principales responsabilidades son asesorar al Gobierno sobre las cuestiones relacionadas con la formulación de estrategias para la promoción de la igualdad entre los géneros, aprobar los objetivos generales de la política de igualdad de género y presentar dictámenes al Gobierno en relación con el cumplimiento de los programas nacionales que imponen la incorporación de la perspectiva de género. El Consejo está integrado por 22 miembros. Entre los integrantes figuran las principales organizaciones que agrupan a los empleadores, empleados y autoridades locales, las principales organizaciones de mujeres, la Red de Organizaciones Estonias sin Fines de Lucro, las principales organizaciones de alumnos y estudiantes, un representante de los rectores de las universidades públicas, los organismos nacionales de estadística, desarrollo de la salud, aprendizaje permanente y apoyo al empleo, el Comisionado sobre Igualdad de Géneros e Igualdad de Trato y todos los partidos políticos representados en el Parlamento.

50. El Ministerio de Asuntos Sociales ha mantenido una cooperación internacional eficaz con la Unión Europea, el Consejo de Europa, el Fondo Social Europeo, el Consejo Nórdico de Ministros, etc. con el objetivo de promover la igualdad entre los géneros.

---

<sup>1</sup> Departamento de Igualdad entre los Géneros hasta fines de 2014.

## Artículo 4

### *1. Medidas especiales de carácter temporal*

51. Las modificaciones introducidas a la Ley sobre la Igualdad de Género en octubre de 2009 incluyen una aclaración sobre la reglamentación de medidas especiales. Se indica que la aplicación de medidas especiales que promuevan la igualdad entre los géneros y concedan ventajas al género menos representado o reduzcan la desigualdad basada en el género solo se autoriza con carácter transitorio.

52. Actualmente no está previsto adoptar medidas jurídicas para establecer metas cuantitativas a fin de aumentar la proporción de mujeres en la política o en la adopción de decisiones en las organizaciones privadas. De acuerdo con las encuestas de población, como, por ejemplo, Eurobarometer (2011) y la Encuesta sobre el Seguimiento de la Igualdad entre los Géneros (2013), esas medidas jurídicas y metas vinculantes generan un bajo nivel de apoyo.

### *2. Medidas especiales para proteger la maternidad*

53. Con arreglo a la Ley sobre la Igualdad de Género, no se considera que las disposiciones relativas a la protección especial de la mujer en relación con el embarazo y el parto constituyan discriminación por motivo de género.

## Artículo 5

### *a) Estereotipos de género*

54. A fin de obtener un panorama más completo sobre las actitudes y opiniones de hombres y mujeres sobre su situación y posición en la sociedad, se realizaron periódicamente Encuestas sobre el Seguimiento de la Igualdad entre los Géneros en 2003, 2005, 2009 y 2013. El objetivo de esta encuesta nacional es evaluar las opiniones y actitudes relativas a la igualdad entre los géneros. Ello abarca diferentes temas y esferas de la vida, como la energía, la economía, la vida laboral, la vida privada, la educación y la violencia. Los resultados se utilizan para evaluar las políticas de igualdad entre los géneros existentes y elaborar nuevas medidas normativas para reducir las desigualdades.

### *Medidas legislativas*

55. La nueva Ley de Publicidad que entró en vigor en 2008 incluye varias nuevas reglamentaciones relativas a la igualdad entre los géneros. Con arreglo a la Ley, un anuncio no puede contener manifestaciones de denigración o discriminación por motivos de sexo, infringir el principio de la igualdad entre los géneros, descalificar a uno de los sexos o representar a cualquiera de los sexos como dominante o subordinado. Además, prohíbe la publicidad que represente a las personas como objetos sexuales, que contenga imágenes de desnudez inapropiadas, utilice expresiones o imágenes con un trasfondo sexual o incluya la presentación sonora o visual de un acto sexual. Asimismo prohíbe la publicidad con contenido pornográfico y los servicios publicitarios destinados a satisfacer deseos sexuales, como la publicidad de la prostitución y los anuncios relacionados con esos servicios o que ofrezcan asistencia para obtener relaciones sexuales.

**Otras medidas**

56. En los últimos años, la prensa y los medios audiovisuales, sobre todo en los noticieros, han prestado una mayor atención y cobertura a las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros. La participación de la prensa, la radio y la televisión también ha ayudado a generar un debate público sobre el tema de la violencia contra la mujer.

57. El Estado y otros interesados, como las universidades, han adoptado varias medidas para abordar el tema de la igualdad entre los géneros en los medios de difusión. En 2010 y 2013 se llevaron a cabo campañas de sensibilización a gran escala con miras a poner fin a los estereotipos de género.

**b) Responsabilidad común en la crianza y el desarrollo de los hijos**

58. Los resultados de diferentes estudios confirman que la distribución de las tareas de cuidado de los hijos en Estonia sigue reflejando los valores bastantes tradicionales. Si bien se espera que ambos miembros de la pareja contribuyan a los ingresos de la familia, en general se supone aún que incumbe a la mujer asumir los deberes de cuidar a la familia. Estas actitudes se reflejan también en los datos sobre el empleo. La tasa de empleo más elevada (más de 84% en 2010, más de 91% en 2013) corresponde a los hombres que tienen al menos un hijo menor de 3 años. En el caso de las mujeres en la misma situación, esa tasa es la más baja (29% en 2010, 23% en 2013), si bien después asciende notablemente. Las tasas de empleo de hombres y mujeres con hijos en edad escolar eran bastante más similares.

59. Aunque la licencia parental, y lo que es aún más importante, la prestación por hijo, se ofrece también a los hombres, el porcentaje de hombres que aprovechan esa oportunidad ha sido relativamente baja, a saber, del 7,5% en 2013. Al mismo tiempo, como que el sistema de prestación por hijo se basa en el sueldo anterior del progenitor, la causa para que los hombres no tomen esa licencia no debería ser el efecto negativo en los ingresos de la familia; solo alrededor de una décima parte de los hombres indican el factor económico como razón más importante para no tomar la licencia.

60. Al mismo tiempo, también pueden encontrarse actitudes positivas. Un estudio realizado en 2007 demostró que una actitud general positiva hacia los padres que toman la licencia de paternidad, así como apoyo a la igualdad de derechos y posibilidades de equilibrar el trabajo y la vida familiar. De acuerdo con los resultados de la Encuesta sobre el Seguimiento de la Igualdad entre los Géneros de 2013, el 91% de las mujeres y el 79% de los hombres estuvieron de acuerdo en que los hombres deben participar más en la crianza y la educación de los hijos.

**Medidas**

61. En 2007 se hizo una representación gráfica de las razones por las que los padres permanecen o no en sus hogares con sus hijos pequeños, y las actitudes de los empleadores hacia los empleados varones que ejercen su derecho a la licencia de paternidad. A fin de profundizar en la formulación de políticas se recabaron las recomendaciones de empleadores e investigadores. El estudio se completó con un análisis de las medidas de política de apoyo a la paternidad en Estonia y Europa, realizado en 2008. Se prepararon recomendaciones sobre las próximas medidas que deberían adoptarse y el análisis de sus efectos. El ejercicio activo de la paternidad

ha sido el eje de la mayoría de las actividades dirigidas a los hombres y se han emprendido varias iniciativas de sensibilización, como conferencias y publicaciones.

### **Violencia contra la mujer (con excepción de la trata)**

62. Las estadísticas oficiales no reflejan plenamente el alcance del problema y la verdadera incidencia de los casos de violencia contra la mujer. Sin embargo, las estadísticas de la policía y las relativas a las medidas de apoyo a las víctimas reflejan el problema de la violencia doméstica. Según una encuesta sobre las víctimas de estos delitos, la mayoría de los casos de violencia familiar se dan dentro de la pareja.

63. Según las estadísticas del Ministerio de Justicia, en 2012 se denunciaron en Estonia 2.231 casos relacionados con violencia doméstica, un 15% más que el año anterior. La violencia doméstica representa el 5,5% del total de delitos registrados y el 28% del total de delitos violentos. En el 80% de los casos de violencia doméstica hubo maltrato físico o daños a la salud, amenazas en el 12%, tortura en el 3%, violación en el 2%, atentado contra la vida en el 1% y otros tipos de violencia en el 2% de los casos.

64. En 2007, en el marco del Plan Nacional de Apoyo a las Víctimas se prestó asistencia a 3.407 personas, 34% de ellas víctimas de violencia doméstica. En 2010 las cifras respectivas fueron de 2.872 y 47%; en 2011, de 4.671 y 38%; en 2012, de 4.510 y 46%. Los datos recogidos no están desglosados por sexo.

65. Los centros de acogida para mujeres prestaron servicios a 301 víctimas en 2007 y a 501 víctimas en 2008. En 2011, 1.180 mujeres, con 204 niños, acudieron a los centros de acogida en busca de ayuda, en particular, de un alojamiento temporal y servicios de asesoramiento. Unas 224 mujeres y 114 niños necesitaban un lugar temporal para vivir. En 2012, el número había aumentado a 1.570 mujeres y 193 niños, de los cuales 167 mujeres y 114 niños necesitaban una residencia temporal. La mayoría de las mujeres había experimentado violencia psíquica (81%) y física (68%), pero algunas también sufrían los efectos de la violencia económica (31%) o de abuso sexual (9%). Muchas eran víctimas de múltiples formas de violencia. En la mayoría de los casos (92%), el agresor era la pareja o ex pareja de la víctima. Según los centros de acogida, solo el 9% de las mujeres había recurrido también a la policía (12% en 2011), el 12% había notificado su situación a los servicios sociales locales, el 7% había recurrido a los tribunales y el 6% al Servicio de Apoyo a las Víctimas (4% en 2011).

66. En el 81% de los casos, las mujeres son las víctimas de la violencia doméstica, y en el 10% de los casos, son las autoras. El 21% de los hombres víctimas y el triple de mujeres víctimas han indicado que su pareja estaba ebria durante el incidente. El 78% de los casos de violencia doméstica tiene lugar en el domicilio de la víctima o de su agresor. Por lo general, la violencia contra las mujeres se ejerce en el hogar, y contra los hombres, en lugares públicos. Los casos de violencia doméstica en el hogar suelen ser más graves.

67. En 2011, el Ministerio de Justicia analizó los procesos por violencia doméstica, utilizando datos de 2010. En el 45% de los casos las actuaciones no llegaron al tribunal y dieron lugar a sanciones y condiciones impuestas por el fiscal. En el 31% los procedimientos se dieron por terminados por falta de pruebas o por

otros motivos jurídicos. El 24% de los casos de violencia doméstica llegó a los tribunales. En el 53% de los casos se impuso una pena de prisión condicional, con o sin libertad vigilada; en el 20%, se optó por un servicio comunitario; en el 14%, por una sanción pecuniaria, y en el 13%, por una pena de prisión. La utilización de las órdenes de detención y de alejamiento es baja en dichos procesos penales. En 2011, fueron detenidos 19 infractores y se aplicó una orden de alejamiento temporal a 95 sospechosos.

68. Según el estudio sobre la violencia de género contra la mujer en la Unión Europea, realizado por la Agencia de los Derechos Fundamentales en 2012, el 33% de las mujeres de Estonia han sufrido agresiones físicas y/o sexuales desde los 15 años, y el 5% habían sido víctima de violencia en los 12 meses antes de la entrevista.

### ***Medidas***

69. Durante el período que se examina se llevaron a cabo varios estudios y actividades de sensibilización para el público en general y para grupos de destinatarios específicos, como asistentes sociales, miembros de la policía, personal médico, medios de comunicación y organizaciones de mujeres.

### ***Medidas legislativas***

70. En la actualidad, la legislación de Estonia no cuenta con una sección separada consagrada a la violencia contra la mujer, la violencia en la pareja o la violencia doméstica. Al mismo tiempo, la lista de circunstancias agravantes del Código Penal incluye, por ejemplo, la comisión del delito contra una persona que se encuentre en relación de dependencia con el autor desde el punto de vista financiero, y contra un miembro o ex miembro de la familia del infractor, contra una persona que convive o tiene una relación familiar con el agresor, así como el delito perpetrado contra la persona por un adulto en presencia de un menor de edad, la comisión del delito contra una persona a sabiendas de que es menor de 18 años, que está embarazada y que es de edad avanzada, y con una excepcional crueldad o degradación de la víctima. Varias de esas disposiciones entraron en vigor el 1 de enero de 2015.

71. El Código Penal también contiene una reglamentación relativa a los delitos contra la libre determinación sexual, que fue modificada y mejorada en 2013. Conforme a la nueva reglamentación, por ejemplo, la satisfacción del deseo sexual con uso de violencia y de una manera que no sea mediante una relación sexual, que anteriormente se tipificaba como un delito separado, ahora se considera una violación. La violación se define en adelante como el acto sexual u otro acto de naturaleza sexual ejecutado con una persona contra su voluntad, por la fuerza o aprovechando que la persona no es capaz de oponer resistencia o de comprender la situación. Análogamente, el hecho de obligar a una persona a mantener relaciones sexuales y el hecho de constreñir a una persona a satisfacer un deseo sexual se han fusionado como un solo delito. Con arreglo a la nueva definición, también se castiga el hecho de tener una relación sexual o cometer otro acto de naturaleza sexual con una persona contra su voluntad, aprovechando la situación de dependencia de la víctima, aunque no se use la fuerza o aunque no se trate de una persona que no sea capaz de resistir o comprender la situación. Asimismo, se fusionaron en un delito único las relaciones sexuales y la satisfacción del deseo sexual de una persona adulta con una persona menor de 14 años.

72. En 2013 se añadió también otro delito, el hecho de relaciones sexuales u otros actos de carácter sexual haciendo uso de influencias. De conformidad con esta norma, la ley castiga a la persona adulta que mantenga relaciones sexuales o cometa otro acto de naturaleza sexual con una persona menor de 18 años, aprovechando la situación de dependencia de la víctima o con abuso de influencia o de confianza, aunque no se utilice la fuerza o aunque no se trate de una persona no sea capaz de resistir o comprender la situación.

73. En virtud del Código Penal, se considera siempre que una persona es incapaz de comprender la situación si tiene menos de 10 años.

74. Las mejoras introducidas en la legislación atañen a la aplicación de la orden de alejamiento en virtud del nuevo Código de Procedimiento Civil (desde enero de 2006) y del Código de Procedimiento Penal (desde julio de 2006). A partir de 2006, el tribunal también puede imponer una orden de alejamiento a fin de proteger la vida de un individuo u otros derechos de la personalidad. Dicha orden, así como otras medidas, pueden aplicarse por un período de hasta tres años. En los procesos penales, a petición de la Oficina del Fiscal, el tribunal podrá emitir una orden de alejamiento temporal. En esas actuaciones, el tribunal tiene la posibilidad de imponer una orden de alejamiento sobre la base del derecho civil, por un período de hasta tres años, al individuo condenado por un delito contra la persona o contra un menor de edad. En caso de que la orden de alejamiento esté relacionada con una cuestión familiar, se aplicarán además, a petición, las disposiciones que rigen los asuntos de familia. En el caso de infracción de la orden de alejamiento, los tribunales pueden imponer una multa al autor de la violencia, y la víctima tiene derecho a exigir una compensación por los daños sufridos.

75. Tras las modificaciones introducidas en 2009, la Ley sobre la Igualdad de Género considera que, además del acoso sexual, el acoso por motivos de género constituye una forma de discriminación y por lo tanto, prohíbe ese comportamiento. La Ley también impone al empleador la obligación de garantizar que los empleados no sean víctimas de acoso sexual o acoso basado en el género. En algunas situaciones, el empleador debe adoptar medidas para poner fin al acoso. El empleador podrá ser considerado responsable de incumplimiento de su obligación si tuviera conocimiento, o razonablemente debería haber tenido conocimiento, de que se ha producido acoso sexual, y no hubiera aplicado las medidas necesarias para ponerle fin.

### ***Otras medidas***

76. La lucha contra la violencia doméstica es una de las prioridades de los gobiernos. Uno de los principales problemas que aún deben abordarse es la insuficiencia de mecanismos de apoyo a las víctimas, de investigación y de especialistas competentes. El Ministerio de Asuntos Sociales de Estonia, el Ministerio de Justicia y el Ministerio del Interior trabajan constantemente para prevenir y reducir la violencia contra la mujer en la familia y la comunidad.

77. El 2 de diciembre de 2014, Estonia firmó el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica.



***Documentos estratégicos***

78. En el período 2009-2010 se llevó a cabo un análisis para definir las necesidades y problemas de Estonia en materia de prevención de la violencia y apoyo a las víctimas, como base de elaboración de un Plan de Desarrollo para la Reducción de la Violencia 2010-2014, que fue aprobado por el Gobierno de la República en abril de 2010. El propósito del Plan de Desarrollo es reducir y prevenir la violencia en sus diversas formas.

79. El Plan de Desarrollo es amplio y abarca cuatro aspectos: la violencia contra los niños, los actos de violencia cometidos por menores de edad, la violencia doméstica, incluida la violencia contra la mujer, y la trata de seres humanos, en particular la prostitución. Para cada esfera, se ha creado una red especial, integrada por funcionarios y organizaciones no gubernamentales que representan a las instituciones encargadas de cada tema.

80. La tarea de prevención comprende la difusión de información sobre la violencia doméstica y las formas de evitarla. El Plan de Desarrollo incluye emprender investigaciones sobre las razones de la violencia doméstica y las necesidades de la víctima, así como mejorar la recopilación de estadísticas de los centros de acogida de mujeres. El Plan contempla el análisis y, de ser necesario, la modificación de los libros de texto y el suministro de material de orientación para el personal docente. Se dedica una parte importante a la capacitación en materia de prevención y apoyo a las víctimas, dirigida a los maestros, asistentes sociales y trabajadores con jóvenes, así como profesionales de la medicina. El Plan incluye la preparación de una guía para ayudar a los especialistas competentes a comprender y reconocer los diferentes aspectos de la violencia doméstica e interpersonal, e intervenir cuando sea posible y apropiado.

81. En términos más generales, la prevención de la violencia doméstica y el apoyo a las víctimas forma parte de las Directrices para la Formulación de una Política Penal hasta 2018. El documento indica que en todo el territorio de Estonia se debe garantizar un número suficiente de refugios para las víctimas de delitos contra la integridad de las personas, incluida la violencia doméstica, y las víctimas de la trata de seres humanos.

***Medidas de prevención y campañas de sensibilización***

82. La intensificación de la lucha contra la violencia doméstica ha sido una prioridad para la policía de Estonia. Desde el otoño de 2010, los funcionarios de policía aplican reglamentaciones (renovadas en octubre de 2012) sobre la manera de tratar a las víctimas de la violencia doméstica y de investigar y registrar esos casos de violencia. En el marco del Plan de Desarrollo para la Reducción de la Violencia, 2010-2014, prosiguen los cursos de capacitación para los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley. Se han impartido seminarios de capacitación comunes sobre violencia doméstica para personal policial, fiscales y jueces especializados en el tema. En 2012-2013, a solicitud del Ministerio de Asuntos Sociales, la Mesa Redonda de Asociaciones de Mujeres Estonias y algunos centros locales de acogida de mujeres, se organizaron cursos de capacitación en red y actividades de formación para magistrados, fiscales y funcionarios de policía en varias regiones de Estonia, a fin de abordar de forma más eficaz los casos de violencia doméstica.



83. Los esfuerzos de sensibilización también han incluido la capacitación de otros diferentes grupos de interesados y destinatarios, como trabajadores médicos y niñas, a cargo del Estado, instituciones de enseñanza y organizaciones no gubernamentales.

84. En el periodo 2012-2016, el Ministerio de Asuntos Sociales coordina la ejecución de un programa de dos millones de euros sobre la violencia contra la mujer, financiado por el programa de Subvenciones de Noruega para 2009-2014. El objetivo del programa es prevenir y combatir la violencia por motivos de género mediante la creación de bases de estructuras más sistemáticas para reducir la violencia por razón de género, y prestar apoyo a las víctimas de la trata. Las actividades financiadas con cargo al programa incluyen desarrollar servicios para las víctimas de la violencia doméstica, fortalecer la cooperación entre las diferentes instituciones y sensibilizar a las víctimas, los grupos expuestos a riesgo y el público en general.

#### ***Protección, apoyo y servicios a las víctimas***

85. Las mujeres que han padecido violencia reciben información sobre sus derechos, recursos y servicios de apoyo a las víctimas de varias fuentes, a saber, agentes del orden, funcionarios proveedores de apoyo a las víctimas a nivel nacional, asistentes sociales, centros de acogida de mujeres y medios de difusión. El personal que presta servicios de apoyo ha recibido formación con la cooperación de la Unión de Centros de Acogida de Mujeres de Estonia y el Ministerio de Asuntos Sociales. Las organizaciones de la sociedad civil pueden brindar apoyo independiente.

86. En 2008, la Unión de Centros de Acogida de Mujeres de Estonia puso en funcionamiento una línea telefónica de ayuda a las mujeres víctimas de violencia, que en la actualidad proporciona información, orientación, asistencia y asesoramiento en los idiomas estonio y ruso, las 24 horas del día, de forma gratuita.

87. Las órdenes de alejamiento (descritas anteriormente en relación con las medidas legislativas) se pueden solicitar en un plazo de pocos días, y en virtud de ellas se suele prohibir al infractor que acuda a la casa de la víctima, se comunique con ella (teléfonos, teléfonos móviles, Internet, etc.) y se acerque a una distancia en que pueda hablarle. A veces las víctimas son renuentes a solicitar una orden de alejamiento por razones de compasión, en un ánimo de conciliación, por factores sociales y financieros o por miedo.

88. Las mujeres víctimas de actos de violencia pueden recibir ayuda de los centros de acogida de mujeres. En la actualidad hay en Estonia 13 centros de este tipo, que ofrecen a las mujeres, con o sin hijos, un alojamiento temporal. En esos refugios las mujeres reciben una asistencia flexible y adaptada, que incluye apoyo psicológico y social, asesoramiento jurídico, información sobre los servicios que prestan los distintos organismos y alojamiento. Desde 2013, los centros de acogida reciben financiación con cargo al presupuesto del Estado. En 2013 y 2014, el presupuesto asignado para esos centros fue de 430.000 euros al año. Algunos refugios también reciben fondos de las autoridades locales.

89. Las víctimas también pueden recurrir a nivel nacional al Sistema de Apoyo a las Víctimas, concebido para mantener y fortalecer su capacidad para superar su condición y evitar que caigan en la negligencia, los malos tratos o el abuso físico,

psicológico o sexual. El Departamento de Apoyo a las Víctimas del Instituto Nacional de Seguridad Social tiene 15 centros en todo el país. La mayoría de los funcionarios regionales desempeñan su tarea en unidades de la policía local y, por lo tanto, la policía participa activamente en el sistema. El Estado financia al personal de apoyo a las víctimas, que ofrece apoyo psicológico, información sobre ayuda y asistencia en las gestiones con diversas organizaciones.

90. El Estado paga una indemnización a las víctimas de los delitos de violencia cometidos en el territorio de Estonia, y a los familiares a su cargo, así como a las víctimas de los delitos de violencia cometidos en el extranjero, si estas son residentes permanentes de Estonia o ciudadanos estonios que no residen en forma permanente en Estonia y se encontraban en el extranjero por motivos de estudio, trabajo, servicio público u otras razones relevantes. Desde 2007, si el delito no ha causado muerte, graves daños en la salud o discapacidad prolongada por lo menos de seis meses, la víctima tiene derecho a recibir una compensación por el costo de la atención psicológica, hasta el importe equivalente a un salario mínimo mensual. Para brindar mejor asistencia a las víctimas, la policía coopera con Departamento de Apoyo a las Víctimas del Instituto de Seguridad Social, la organización no gubernamental Unión de Centros de Acogida de Mujeres de Estonia y con todos los refugios para mujeres.

#### ***Actividades de la policía***

Ya en 2004 la policía declaró que la lucha contra la violencia doméstica era una de sus prioridades. Se han elaborado sistemas pertinentes de estadísticas policiales y directrices para tratar los casos de violencia doméstica, que están en aplicación. Asimismo, se está intensificando la cooperación con los asistentes sociales y médicos locales. Las prefecturas han empezado a reaccionar más rápidamente ante los casos de violencia doméstica, a participar más y a actuar con mayor profesionalismo, para prevenir nuevos actos violentos. En general, las llamadas de urgencia por violencia doméstica tienen prioridad, es decir, se atienden de forma inmediata o apenas sea posible. Los agentes de policía han recibido instrucciones específicas sobre cómo actuar ante los llamados por actos de violencia en el marco de relaciones personales, así como el procedimiento para transmitir la información al Servicio de Apoyo a las Víctimas.

91. Durante el período examinado se han llevado a cabo varias actividades de capacitación y sensibilización para el personal policial. Entre otras cosas, se ha ejecutado un proyecto de formación en red, para mejorar la cooperación entre las diferentes instituciones, como agentes de policía, fiscales, jueces, trabajadores de apoyo a las víctimas, asistentes sociales, agentes de protección de la infancia, profesionales médicos, etc. a fin de solventar de manera más eficiente los casos de violencia y mejorar la accesibilidad y la calidad de la ayuda ofrecida a las víctimas.

### **Artículo 6**

92. En la actualidad Estonia es principalmente un país de origen para la trata de personas, pero también un país de tránsito y, en muy pequeña medida, un país de destino. La mayoría de las víctimas son mujeres explotadas en la prostitución, ya sea en Estonia o en el extranjero, pero la trata también abarca a hombres, con fines de explotación laboral.

93. Los ministerios, organismos encargados de hacer cumplir la ley y organizaciones no gubernamentales recopilan información sobre la trata de seres humanos. El Ministerio de Justicia coordina la recopilación general de datos y publica determinadas categorías en sus informes anuales sobre la ejecución del Plan Nacional de Desarrollo, que comprende un capítulo sobre la lucha contra la trata de personas, así como en los anales de las estadísticas de delitos.

94. Sin embargo, se carece de datos exactos sobre el número de víctimas de la trata de personas, debido a la falta de una legislación específica sobre ese tipo de delitos hasta la primavera de 2012, y al clima oculto que rodea a tales actos. De acuerdo con los datos de las organizaciones no gubernamentales que prestan servicios, en 2007 se identificó a 55 mujeres víctimas de la trata de personas. En 2011, los centros de acogida de Estonia detectaron 56 casos (39 mujeres y 17 hombres, de 13 a 47 años de edad), de los cuales 19 tenían fines de explotación laboral. En 2012 el número de víctimas de este delito fue de 22 (8 mujeres con fines de explotación sexual y 14 hombres con fines de explotación laboral). En 2013 se detectaron 22 víctimas de trata (12 mujeres y 10 hombres, entre los cuales 8 eran mujeres víctimas de explotación sexual, y el resto, con fines de explotación laboral).

95. Según el Ministerio de Justicia, los principales delitos relacionados con la trata de mujeres en Estonia han sido el proxenetismo y el trabajo esclavo. El proxenetismo ha sido inscrito como delito que fomenta la prostitución. En el período 2010-2011, se registraron en Estonia 15 causas penales por fomento de la prostitución. Según el Ministerio del Interior, en 2006-2012 hubo en total 19 casos de prostitución o trata de seres humanos; siete de ellos se registraron después de las modificaciones del artículo 133 del Código Penal, en abril de 2012, como se describe a continuación.

#### ***Medidas legislativas***

96. En abril de 2012 se aprobaron modificaciones al Código Penal para castigar todos los elementos que configuran los delitos específicos de trata de personas, de conformidad con las disposiciones pertinentes del derecho internacional. La nueva legislación se ha elaborado en estrecha colaboración con las organizaciones no gubernamentales. Con arreglo a la nueva reglamentación, se entiende por trata de seres humanos el hecho de forzar a una persona a trabajar en condiciones inusuales, dedicarse a la prostitución, mendigar, cometer un delito o realizar otras tareas contra sus deseos, o el hecho de mantener a una persona en esa situación, si se hace mediante la privación de la libertad, la violencia, el engaño o la amenaza de daños, aprovechando la condición de dependencia o la situación de desamparo o vulnerabilidad de dicha persona.

97. Actualmente también existe una reglamentación específica y sanciones en los casos de actividades que facilitan la trata de personas, el proxenetismo, el fomento de la prostitución, la coacción sobre una persona para que done órganos o tejidos, la extracción ilegal de órganos o tejidos, la incitación a donar órganos o tejidos y la trata de personas, aprovechando que son menores de edad.

98. A partir de 2013 se tipifica como delito la contratación de los servicios sexuales de menores de edad, es decir, el hecho de tener relaciones sexuales u realizar otro acto de naturaleza sexual con una persona menor de 18 años, a cambio de una remuneración monetaria u otros beneficios. La sanción se agrava en caso de que el delito se cometa contra una persona menor de 14 años, y si dicho acto es

perpetrado por una persona que hubiera cometido con anterioridad un delito contra la libre determinación sexual.

99. Asimismo, en 2008 entró en vigor la nueva Ley de Publicidad, que prohíbe el anuncio de servicios para la satisfacción de deseos sexuales, como los anuncios de ejercicio de la prostitución o anuncios que se remitan a esos servicios, la publicidad que contribuya a fomentar la prostitución, la publicidad de obras que contengan pornografía o promuevan la violencia o la crueldad y los anuncios que fomenten la actuación de intermediarios en la prostitución.

100. En 2010 Estonia firmó el Convenio del Consejo de Europa sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos. El Convenio fue ratificado el 5 de febrero y su entrada en vigor está prevista para el 1 de junio de 2015.

### ***Otras medidas***

#### ***Planes de Desarrollo para la lucha contra la trata de seres humanos***

101. Durante el período de 2006-2009, Estonia contaba con un Plan Nacional de Desarrollo de Lucha contra la Trata de Seres Humanos, que presentaba los objetivos estratégicos de la lucha contra ese fenómeno y determinaba las principales medidas y actividades para alcanzar esos objetivos. Desde el establecimiento del Plan de Desarrollo, las asignaciones presupuestarias para las actividades de lucha contra la trata han aumentado considerablemente. La mayoría de los fondos se han asignado a los programas de prevención de la trata y asistencia a las víctimas.

102. En el marco del Plan de Desarrollo, en 2006 se estableció una red nacional, integrada por funcionarios de todos los ministerios y organismos pertinentes, organizaciones no gubernamentales y proveedores de servicios. La red prosiguió su cooperación en el marco del Plan de Desarrollo para la Reducción de la Violencia, 2010-2014.

103. El Plan de Desarrollo para 2010-2014 abarca cuatro aspectos: la violencia contra los niños, los actos de violencia cometidos por menores de edad, la violencia doméstica, incluida la violencia contra la mujer, y la trata de seres humanos, en particular para la prostitución. En el capítulo sobre la trata de personas, el Plan de Desarrollo apunta a sistematizar las medidas preventivas y el suministro de información y a desarrollar la labor de rehabilitación y los sistemas de investigación. Como la mayoría de las víctimas de la trata en Estonia son mujeres que han sido explotadas para fines sexuales, el Plan de Desarrollo y sus actividades se han centrado en gran medida en reducir la violencia contra la mujer y apoyar a las mujeres víctimas de la violencia.

#### ***Medidas de prevención y actividades de sensibilización***

104. Se han realizado estudios sobre temas como el significado de la prostitución en la sociedad estonia, la situación de las mujeres que ejercen la prostitución, los clientes de servicios sexuales y la perspectiva de los alumnos de escuelas de enseñanza superior y capacitación profesional. Además, se han publicado varias compilaciones de artículos y entrevistas sobre el problema de la trata de personas a fin de sensibilizar sobre la cuestión. Se han preparado manuales para la policía, los trabajadores sociales y los funcionarios de apoyo a las víctimas. Cada año, se imparten cursos de capacitación para los que prestan asistencia especializada a las víctimas, los asistentes sociales y trabajadores con jóvenes, el personal policial, etc.

sobre la prevención de la trata y el apoyo a las víctimas, así como las cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros.

105. Se han organizado campañas de sensibilización y material informativo dirigidos a grupos concretos (jóvenes, mujeres) y al público en general, a fin de presentar a la población el problema generado por la trata de personas y las posibilidades de recibir apoyo.

106. Desde 2011, algunos funcionarios consulares del Ministerio de Relaciones Exteriores visitan las escuelas de Estonia para informar a los alumnos de establecimientos secundarios sobre los peligros de la trata de personas, y hacen llegar su mensaje hasta a unos 500 estudiantes cada año.

107. A fin de realzar la eficacia de la de investigación de los casos de trata de seres humanos y la eficiencia de la cooperación internacional, en 2011-2012 se ejecutó junto con Suecia el proyecto de cooperación COPSAT.

### ***Servicios para las víctimas***

108. En el marco de dos proyectos ejecutados en 2005-2008, las organizaciones no gubernamentales abrieron dos centros de acogida de mujeres y un centro de rehabilitación social y psicológica para mujeres víctimas de la trata y la prostitución forzosa, donde se prestó ayuda a 400 mujeres víctimas de explotación sexual. Asimismo se crearon servicios y un sistema de personal de apoyo. A partir de 2014, los dos centros de acogida y el centro de rehabilitación fueron sustituidos por un centro para todas las víctimas de la trata y tres centros abiertos para las personas que ejercen la prostitución, administrados por una organización no gubernamental. Desde 2009, estos servicios se financian con cargo al presupuesto estatal.

109. Desde 2006, el Estado financia un servicio de asistencia telefónica contra la trata administrado por una organización no gubernamental. En 2009-2011 unas 700 personas recibieron asesoramiento a través de este servicio.

110. En 2009, la red nacional de lucha contra la trata de personas, en la que participan representantes de ministerios y organizaciones no gubernamentales, elaboró directrices para detectar a las víctimas de la trata en Estonia. Las directrices se revisaron en 2013, a fin de recoger los cambios en el Código Penal y la transposición de la Directiva de la Unión Europea relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y la protección de las víctimas.

111. En 2012-2016, el Ministerio de Asuntos Sociales coordina la aplicación del programa de Subvenciones de Noruega para combatir la violencia contra la mujer. Algunas de las actividades financiadas en el marco de este programa son, por ejemplo, investigación de las necesidades de la víctima, formación de especialistas, mejoramiento de los servicios de rehabilitación y acogida, servicios de asistencia telefónica para las víctimas de trata y evacuación de consultas para la prevención de ese fenómeno, recopilación de datos estadísticos y sensibilización del público en general y de los grupos expuestos acerca de la trata de personas.

### ***Participación en las actividades en la región***

112. Estonia participa activamente en la lucha contra la trata de personas en la región de los países nórdicos y bálticos, en calidad de miembro del Grupo de Tareas contra la Trata de Seres Humanos del Consejo de Estados del Mar Báltico. El

objetivo principal del Grupo de Tareas es coordinar y supervisar las actividades de lucha contra el fenómeno en la región y velar por que el tema siga siendo una prioridad en los programas políticos de los países participantes.

## **Artículo 7**

### ***a) Derecho a votar y a ser elegible***

113. Aún falta bastante para que Estonia alcance el equilibrio de género en los procesos de adopción de decisiones. Es un poco más difícil que se elijan mujeres en los órganos públicos electivos, y aunque estas formen parte de los partidos políticos, pocas se presentan como candidatas en las elecciones. Uno de los principales obstáculos para que resulten elegidas es la posición que ocupan en las listas de candidatos. Se observa como tendencia positiva el aumento del número de mujeres candidatas en las elecciones parlamentarias y en las elecciones de los consejos gubernamentales locales.

### ***Mujeres en el Parlamento Europeo***

114. Durante las elecciones al Parlamento Europeo de 2009, el 29,7% de los candidatos en Estonia eran mujeres (24% en 2004). De seis miembros elegidos, el 33,3% eran mujeres, pero con las sustituciones, el equilibrio de género real después de las elecciones fue de 50/50 (tres mujeres y tres hombres). Durante las elecciones de 2014, resultados elegidos tres mujeres y tres hombres, con lo que se estableció, una vez más, el equilibrio de género entre los miembros estonios del Parlamento Europeo.

### ***Mujeres en el parlamento nacional (Riigikogu)***

115. La mayor proporción de mujeres entre los miembros del Parlamento Nacional se observó en 2007, con el 24% (es decir, 24 de los 101 miembros). En 2011, la proporción de mujeres en el Riigikogu era del 19,8% (es decir, 20 de los 101 miembros). La proporción de candidatas en las elecciones parlamentarias ha sido más alta, y llegó a 27% en 2007 (22,6% en 2011).

116. Un avance positivo en el Riigikogu fue el restablecimiento del Comité Interpartidario de Mujeres en 2011, formado por todas las mujeres parlamentarias, independientemente de sus opiniones políticas.

### ***Mujeres en los consejos de gobierno locales***

117. Durante las elecciones locales en 2013, el porcentaje de candidatas fue del 40% (38,7% en 2009 y 39,5% en 2005) y la proporción de mujeres elegidas en los consejos de gobierno locales fue de 31% (29,6% en 2009 y 2005).

### ***Medidas legislativas***

118. Con arreglo a la legislación, los hombres y las mujeres gozan de los mismos derechos a votar y a ser elegidos. No ha habido cambios importantes en la legislación pertinente relativa a estos derechos, en relación con el último informe.

***Otras medidas***

119. Con motivo de las elecciones parlamentarias de 2007, se organizó en 2006 un concurso de proyectos en materia de igualdad de género, con el propósito de aumentar la participación de las mujeres en la política mediante una mayor cooperación entre las instituciones cívicas y la sensibilización del público. Entre las actividades financiadas pueden mencionarse seminarios, cursos de capacitación, conferencias y mesas redondas, una serie de programas radiofónicos, una compilación de artículos y entrevistas con mujeres ministras, debates preelectorales y una película con entrevistas de mujeres políticas y funcionarias de la Unión Europea.

120. La escasa representación de la mujer en la política ha sido objeto de críticas por parte de organizaciones de la sociedad civil y de investigadores, y se han hecho intentos para influir en los partidos para que designen a más mujeres en cargos directivos y de elección.

***b) Mujeres en el gobierno y en el sector público******Mujeres en el gobierno***

121. Durante largo tiempo, la proporción de mujeres en el gobierno ha sido relativamente modesta, del 7 al 21%. La situación mejoró después del cambio de gobierno en marzo de 2014, tras el cual el porcentaje de mujeres aumentó primero de 15 a 36%, y luego a 43%.

***Mujeres en el sector público***

122. Hay más mujeres que hombres que trabajan en el sector público. Durante todo el período, aproximadamente del 32 al 37% de empleados en el sector público eran mujeres y alrededor del 15 al 18% eran hombres. En 2012 los porcentajes eran de 35,7 y 17,1% respectivamente. La mayoría de los hombres que trabajaban en el sector público eran empleados por el Estado, mientras que las mujeres se repartían, de forma casi pareja, entre empleadas del gobierno estatal y del gobierno local, si bien las últimas representaban una mayor proporción.

123. A fines de 2011 había en Estonia un total de 27.558 empleados públicos, de los cuales el 56% eran mujeres. Como los ámbitos en que trabajan principalmente los hombres (militares, policial, prisiones, servicio de protección contra incendios) están regulados por leyes específicas, si se separan a esos grupos del total de funcionarios de la administración pública el porcentaje de mujeres aumenta considerablemente. El número de empleados públicos cuyas actividades no están reguladas por leyes específicas es de 20.140, de los cuales el 71% son mujeres. A pesar de que en general el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres en todos los niveles de responsabilidad, este porcentaje disminuye a medida que aumenta el nivel de responsabilidad (véase el cuadro 2 en el anexo I).

124. En 2012, el 68% de los jueces en los tribunales de primera y segunda instancia eran mujeres. El porcentaje era de 71% mujeres entre los jueces de primera instancia y de 60% en los tribunales de segunda instancia. La situación es diferente en el Tribunal Supremo de la República de Estonia, en el cual solo dos de los 19 magistrados son mujeres.



125. Si bien entre los funcionarios que trabajan en las instituciones constitucionales y la Cancillería de Estado el porcentaje de mujeres y hombres en 2010 era de 67,9 y 32,1%, respectivamente, los hombres todavía siguen ocupando la mayoría de los puestos de dirección en las instituciones que participan en el examen de la constitucionalidad y legalidad de determinados actos.

## **Artículo 8**

126. El porcentaje de mujeres en puestos diplomáticos ha sido de más del 50% durante todo el período. Las mujeres constituían el 61% del número total de empleados del Ministerio de Relaciones Exteriores. Al mismo tiempo, la proporción de mujeres varía considerablemente según los diferentes grados y puestos, y es más baja en los niveles superiores (véanse los cuadros 3 y 4 en el anexo I).

127. Cuando el Ministerio de Relaciones Exteriores envía representantes a los foros internacionales, se aspira a que la delegación esté integrada por mujeres y hombres, como forma también de dar un buen ejemplo a los demás organismos y organizaciones estatales.

128. No se dispone de estadísticas oficiales sobre el empleo de los estonios en las diversas organizaciones internacionales. Las mujeres constituyen aproximadamente el 25% de los expertos enviados a las misiones civiles internacionales.

### ***Medidas legislativas***

129. La Ley de Servicio Exterior establece los requisitos para ocupar cargos en el servicio diplomático. Todas las personas tienen derecho a iniciar una carrera en el servicio exterior, independientemente del género.

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

## **Artículo 9**

### ***1. Derechos a adquirir, cambiar o conservar la nacionalidad***

131. Con arreglo a la legislación de Estonia, se reconocen a las mujeres y los hombres los mismos derechos para adquirir, cambiar o conservar la nacionalidad. En caso de matrimonio con un extranjero o el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio, la nacionalidad de la esposa no se modifica automáticamente por ese hecho, ni esta se convierte en apátrida, ni está obligada a adoptar la nacionalidad del marido.

### ***Personas con nacionalidad indeterminada***

132. Las personas con nacionalidad indeterminada tienen los mismos derechos sociales, económicos y culturales de que disfrutaban los ciudadanos de Estonia. Todos



los residentes legales, sea cual fuere su nacionalidad, también tienen derecho a votar en las elecciones locales.

133. El Gobierno ha facilitado el proceso de naturalización para todos los residentes legales que deseen adquirir la nacionalidad estonia. En consecuencia, el número de personas con nacionalidad indeterminada ha disminuido constantemente. Conforme con los datos del último Censo de Población y Vivienda, el 31 de diciembre de 2011 la población permanente de Estonia era de 1.294.455 personas, de las que el 46,4% eran hombres y el 53,6% mujeres; 85,2% eran ciudadanos de la República de Estonia, 8,2% ciudadanos de otros Estados y 6,6% eran personas de nacionalidad indeterminada. Entre las personas de nacionalidad indeterminada, 52,6% eran hombres y 47,4% mujeres. En 2000, en el momento del censo de población anterior, el 12,4% de la población era de nacionalidad indeterminada.

134. Según la Encuesta de Seguimiento de la Integración de 2011, el 64% de las personas con nacionalidad indeterminada expresó su deseo de solicitar la nacionalidad estonia. Los principales obstáculos mencionados para su adquisición fueron las dificultades para cumplir con los requisitos lingüísticos y superar el examen para la obtención de la ciudadanía.

#### ***Medidas***

135. Se han tomado asimismo varias medidas para alentar a las personas de nacionalidad indeterminada a solicitar la nacionalidad estonia. Se facilitó a los interesados la información pertinente, para hacerles conocer las condiciones y las ventajas de su obtención. El Estado constantemente adopta medidas para facilitar este proceso, por ejemplo, la compensación de los gastos de capacitación lingüística, la consolidación de los exámenes y la exención parcial o completa de los exámenes para las personas con discapacidad.

136. La Ley de Ciudadanía estipula una serie de exenciones del requisito de exámenes de idiomas a las personas que hayan adquirido una educación básica, secundaria o superior en una escuela en idioma estonio o las personas que no estén en condiciones de tomar el examen debido a una restricción a su capacidad jurídica activa, a una discapacidad o a su estado de salud. Las personas nacidas antes del 1 de enero de 1930 están exentas del examen escrito.

137. En otoño de 2009 se inauguró un programa financiado por el Fondo Europeo para la Integración de Nacionales de Terceros Países, por el que se ofrecían cursos gratuitos de estonio a todas las personas con nacionalidad indeterminada y nacionales de terceros países. Asimismo, se elaboraron manuales para estudiantes y material pedagógico. En 2009, se compensaron los gastos de aprendizaje del idioma a todos los que habían participado en los cursos y aprobado los exámenes de nivel. En el curso de los programas del Fondo Social Europeo para el desarrollo del estudio de idiomas, 2008-2010 y 2011-2013, se distribuyeron hasta 383 euros para compensar los gastos del aprendizaje del idioma, por nivel aprobado. Por otra parte, el Fondo de Seguro por Desempleo organiza actividades de capacitación en idioma estonio para mejorar la competitividad de los grupos expuestos a riesgo en el mercado de trabajo, así como cursos de capacitación integrados sobre especialidades e idiomas.

138. Desde 2008, cuando nace un niño de padres con nacionalidad indeterminada, se informa a éstos de la posibilidad de solicitar la nacionalidad estonia para su hijo

mediante un procedimiento simplificado y, si así lo solicitan, los funcionarios pertinentes les brindan asesoramiento sobre las modalidades. En el transcurso de estas sesiones de orientación, se explica a los padres que también ellos mismos pueden solicitar la nacionalidad estonia. Estas actividades de información han sido bien acogidas por los padres, que en su mayor parte solicitan la ciudadanía estonia para sus hijos recién nacidos. Además, los funcionarios envían información individual a los padres de los niños con nacionalidad indeterminada. Se brinda asimismo información en las escuelas y a través de las actividades de sensibilización.

139. En 2014, se modificó la legislación para facilitar el proceso de solicitud de la ciudadanía a los jóvenes cuyos tutores legales no hubieran pedido un permiso de residencia para ellos antes de cumplir los 15 años, pero que han vivido de hecho en Estonia durante un mínimo de 8 años. Se otorga la ciudadanía a esas personas, a condición de que no tengan el carácter de residentes permanentes en otro país y dispongan de un permiso de residencia válido, o el derecho de residencia, en el momento en que se les otorga la ciudadanía.

140. En enero de 2015 el Parlamento aprobó varias modificaciones a la Ley de Ciudadanía para evitar que se perpetúe la condición de las personas con nacionalidad indeterminada, al garantizar el derecho a adquirir la nacionalidad estonia por naturalización a todos los niños nacidos en Estonia de padres con nacionalidad indeterminada.

141. Además, se simplificaron los requisitos relativos al idioma estonio para las personas mayores solicitantes de la ciudadanía estonia. Las personas de más de 65 años que soliciten es ciudadanía solo deberán superar una prueba oral y están exentas de la obligación del examen escrito. Las modificaciones entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2016.

### ***2. Igualdad de derechos que el hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos***

En la Ley de Ciudadanía no hay diferencias de trato entre la mujer y el hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

## **Artículo 10**

142. La Ley sobre la Igualdad de Género cubre todos los ámbitos de la vida en sociedad. Por consiguiente, la prohibición de la discriminación y otras disposiciones reglamentarias en la Ley se aplican también en la esfera de la educación. La Ley incluye asimismo una reglamentación específica sobre la educación. Las instituciones de enseñanza y de investigación, así como las que imparten educación y capacitación, deben garantizar la igualdad de trato entre el hombre y la mujer en el aspecto de la orientación profesional, la educación, el perfeccionamiento profesional y técnico y los cursos de actualización de conocimientos. Los planes de estudio, el material didáctico utilizado y las investigaciones que se llevan a cabo deben contribuir a suprimir la discriminación entre el hombre y la mujer y promover la igualdad.

**a) Acceso a la educación**

143. Las mujeres en Estonia suelen orientarse hacia niveles de instrucción más elevados que los hombres, sus resultados con frecuencia son mejores y su tasa de abandono de los estudios es inferior. Por lo tanto, también tienen más oportunidades para elegir entre los distintos itinerarios educativos. En el cuadro 5, en el anexo I, se puede consultar información más detallada sobre la proporción de niñas y mujeres en los diferentes niveles de la educación académica.

144. Las preferencias por los ámbitos de estudio tienden aún a ceñirse a estereotipos de género obsoletos. En el cuadro 6 en el anexo I se muestra la situación en los estudios de formación profesional. En el nivel de la enseñanza superior, las mujeres constituían en 2012 más del 90% de los graduados en el campo de la educación y los servicios sociales, y cerca del 90% en salud y bienestar. La proporción de mujeres graduadas en ciencias, matemáticas e informática era del 43%, y del 30% en ingeniería, fabricación y construcción.

145. En 2009, la proporción de mujeres investigadoras en Estonia era del 42,5% (2008: 41,7%). Esta tendencia ascendente también se percibe en los ámbitos tradicionalmente reservados a los hombres, como la ingeniería, la fabricación y la construcción, aunque la proporción de mujeres investigadoras en esos ámbitos sigue siendo más baja que en otros.

146. La proporción de mujeres y hombres entre el personal docente se describe en el cuadro 7 en el anexo I.

**b) Planes de estudio nacionales**

147. En el año académico 2011/2012, las escuelas empezaron a aplicar el nuevo Plan Nacional de Estudios de la Enseñanza Primaria (cursos 1 a 9) y el nuevo Plan Nacional de Estudios de la Enseñanza Secundaria Superior (cursos 10 a 12). Estas reglamentaciones gubernamentales establecen las normas para la actividad en estos dos niveles de enseñanza. La igualdad de género es uno de los valores sociales básicos estipulados en los planes de estudios, a los que las escuelas deben ceñirse en la gestión escolar. Este principio también debe tenerse en cuenta a la hora de compilar el material pedagógico. Asimismo, cuando se concibe el entorno social y espiritual del establecimiento, la vida escolar debe organizarse sobre la base del principio de la igualdad entre los géneros.

148. En virtud de la Ley sobre la Igualdad de Género, los planes de estudio y el material pedagógico deben fomentar la eliminación de la discriminación entre el hombre y la mujer y promover la igualdad.

**c) Estereotipos de género en la educación**

149. Una encuesta realizada en 2011 puso de manifiesto que las opiniones de los docentes acerca de los alumnos varones y mujeres, y de los hombres y las mujeres (su comportamiento, necesidades, capacidades, etc.) son, al igual que en la sociedad en general, bastante estereotipados. Igualmente, la gran mayoría de los encuestados, consideró que en el proceso de evaluación de los alumnos se respeta el principio de la igualdad de trato y que se aplican exactamente las mismas normas a la conducta de niños y niñas.

150. El análisis de los contenidos de los textos de historia e instrucción cívica realizado por la ONG Centro de Estudios y Recursos sobre la Mujer Estonia mostró continuamente una representación desigual de los hombres y las mujeres y la persistencia de los estereotipos de género.

#### ***Medidas***

151. Desde 2007 la normativa del Ministro de Educación e Investigación relativa al material bibliográfico educativo a nivel general y de formación profesional exige que los textos y las ilustraciones de los libros de texto y otras publicaciones educativas eviten los estereotipos que fomentan los prejuicios basados en el género.

152. En el periodo 2008-2015 se prosigue la ejecución de varios proyectos para promover la igualdad entre los géneros desde el jardín de infancia hasta la universidad. Además de la investigación y el análisis, se han preparado actividades de capacitación y de sensibilización, así como directrices y recomendaciones para el personal docente y recomendaciones de estudios y material pedagógico sobre cuestiones de género. La mayoría de los proyectos recientes, llevados a cabo por la Mesa Redonda de Asociaciones de Mujeres Estonias y el Centro PRAXIS de Estudios Políticos de Estonia y financiados por el programa de Subvenciones de Noruega, tienen por objeto integrar las cuestiones de igualdad de género en los planes de estudio de la educación superior, incluida la formación de los docentes.

#### ***d) Estímulo a las mujeres para la carrera de investigación***

153. Las mujeres investigadoras reciben la prestación de maternidad del Estado durante su licencia de maternidad, y la prestación por hijo. El periodo de licencia de maternidad (parental) se tiene en cuenta en el proceso de evaluación y selección de las candidatas para un puesto de investigador o para obtener financiación.

#### ***e) Nivel de educación y aprendizaje permanente***

154. La expectativa de duración de la escolaridad ha aumentado para las mujeres y para los hombres, pero sigue siendo más larga para las mujeres (véase el cuadro 8 en el anexo I).

155. Las mujeres también manifiestan mayor interés por la capacitación y el desarrollo personal, y su participación en las diversas actividades de formación casi duplica a la del hombre. La proporción de mujeres en el grupo de 25 a 64 años de edad que seguían un aprendizaje permanente durante las últimas cuatro semanas aumentó del 8,5% en 2006, al 14,5% en 2011. La proporción de hombres aumentó de 4,2% a 9,2%.

#### ***f) Interrupción de los estudios***

156. En 2006-2012 se observó una disminución del número de alumnos que interrumpieron su educación general, pero la tasa de abandono de los estudios ha sido mayor entre los varones que en las mujeres, en la enseñanza primaria y en la secundaria (véanse los cuadros 9 y 10 en el anexo I).

#### ***g) Participación activa en el deporte y la educación física***

157. La información proporcionada en el informe anterior sigue siendo pertinente.

***h) Acceso a la información a favor de la salud y el bienestar de las familias***

158. Véase la información proporcionada en relación con el artículo 16 e).

**Artículo 11*****a) Derecho al trabajo******Participación de la fuerza de trabajo***

159. Las mujeres tradicionalmente son menos activas en el mercado laboral que los hombres, pero su participación en la fuerza de trabajo ha crecido desde el informe anterior. En 2012 el 71,3% de las mujeres de 15 a 64 años de edad participaban activamente en el mercado laboral; la diferencia de las tasas de participación entre los géneros era de 6,3 puntos porcentuales. La participación en la mano de obra es ligeramente mayor en las zonas urbanas que en las rurales (72,2 y 69,1%, respectivamente, en 2012).

***Empleo y desempleo***

160. Las tasas de empleo y desempleo son casi las mismas en las zonas rurales y urbanas. En 2012, la tasa de empleo de las mujeres en las zonas urbanas era de 1,1% superior a la de las zonas rurales (65% y 63,9% respectivamente). Asimismo, la tasa de desempleo entre las mujeres de zonas urbanas y rurales no difirió notablemente, y se situó en un 9,8% y un 7,3% respectivamente.

161. Durante el período del informe, la tasa de empleo ha sido superior en los hombres que en mujeres, y se ha visto también considerablemente influenciada por la crisis financiera y económica. La diferencia del empleo entre las mujeres y los hombres disminuyó de 5,5 % en 2006, a 4,4 % en 2011 y 2012; la tasa más elevada se había registrado un poco antes de la crisis (6,8 % en 2007 y 6,5 % en 2008) y la más baja (0,5%) durante la crisis de 2010. La tasa de empleo disminuyó rápidamente durante la crisis y se redujo de 67% en 2008 al 61% en 2010 para las mujeres, y del 73% al 61% para los hombres. En 2012, esa tasa había aumentado de nuevo a 65% para las mujeres y 69% para los hombres.

162. La tasa de desempleo es más alta entre los hombres que entre las mujeres; las posibles explicaciones son que las mujeres están dispuestas a aceptar nuevos puestos de trabajo con salarios más bajos, y que cambian de trabajo con menos frecuencia que los hombres. La diferencia en la tasa de desempleo en función del género varió de 0,7 % en 2008 a 6,4 % en 2009. En 2013 esa diferencia se había reducido de nuevo a 0,9 %. Con todo, si bien durante la crisis económica el desempleo de las mujeres aumentó de 9 puntos, del 5,1% en 2008 al 14,1% en 2010, el incremento del desempleo entre los hombres durante el mismo período fue de 13,5 puntos porcentuales, del 5,8% al 19,3%. En 2013 la tasa de desempleo se redujo a 9,1% para los hombres y 8,2% para las mujeres.

163. El grupo menos afectado por la recesión fueron las mujeres que hablan el estonio como lengua materna. Su tasa de desempleo fue del 11% como máximo. Con todo, al igual que las mujeres con otra lengua materna, cuya tasa de desempleo fue del 22% durante la recesión, su tasa de desempleo tampoco disminuyó tan rápido como la de los hombres.

164. Durante el período que se examina, aunque la proporción de desempleados de larga duración en la fuerza de trabajo ha sido menor para mujeres, se observó un incremento de ese fenómeno tanto para las mujeres como para los hombres. Además, la proporción de desempleados de larga duración en unas y otros registró un aumento en comparación con 2006, y alcanzó el 53,6% para las mujeres y el 55,4% para los hombres en 2012, porcentajes que, por otro lado, son más bajos que los de 2011, por ejemplo.

***b) Derecho a las mismas oportunidades de empleo***

***Medidas legislativas***

165. La Ley sobre la Igualdad de Género presta especial atención a la vida laboral, y enuncia las actividades del empleador que se consideran discriminatorias, estipula la obligación del empleador de dar explicaciones a la persona que sospeche un comportamiento discriminatorio en su perjuicio, e indica las tareas de los empleadores en la promoción de la igualdad de género. La Ley también prohíbe específicamente ofertas de empleo o de formación que sean discriminatorias.

166. Junto con otras enmiendas introducidas en la Ley sobre la Igualdad de Género de 2009, también se hicieron varias modificaciones importantes a la reglamentación específica de la discriminación en la vida laboral.

167. Antes de las enmiendas de 2009, el trato displicente o menos favorable a una persona debido a circunstancias como embarazo, parto, crianza, cumplimiento de obligaciones familiares u otras circunstancias relacionadas con el género constituía específicamente una discriminación del empleador en la vida laboral solo cuando se trataba de la selección para un empleo o cargo, contratación o admisión en una formación práctica, ascenso, selección para un curso de formación o cumplimiento de una tarea o traslado con fines de formación. Después de las modificaciones, se indican otros casos relacionados con el empleo en que ninguna de esas circunstancias puede servir de base para un tratamiento menos favorable.

168. Como apoyo a esta reglamentación, se prohibió también a los empleadores y los proveedores de servicios del mercado laboral que solicitaran información acerca de las circunstancias mencionadas en las personas que buscan empleo.

169. Se hizo referencia específica adicional a la prohibición del acoso por motivo de género en la vida laboral.

170. Además, se amplió la prohibición de tratar de forma desfavorable a una persona y causarle consecuencias negativas, por el hecho de que la persona haya invocado los derechos y obligaciones previstos en la Ley sobre la Igualdad de Género, y se reforzó la protección a las personas que han apoyado a otra en la protección de sus derechos previstos en virtud de dicha Ley.

171. De acuerdo con una nueva reglamentación se considera también discriminatorio el trato menos favorable dispensado a una persona por razón de sexo, en relación con su pertenencia a una organización de empleados o empleadores, o a una organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluso en relación con la participación de una persona en su trabajo y en las prestaciones otorgadas por dichas organizaciones.

172. Asimismo, se modificó la reglamentación de la indemnización por daños. Además de la información prevista en el artículo 2 a) y b), se aclaró que las

personas con las que el empleador se hubiera negado a suscribir un contrato de trabajo o un contrato de prestación de servicios, o que no hubiera sido nombradas o elegidas para el cargo en razón de su sexo, no tienen derecho a solicitar una indemnización por daños y perjuicios a través del tribunal o un comité de litigios laborales.

173. Se introdujeron modificaciones pertinentes en la Ley de Solución de Litigios Laborales Individuales, relativas a la aplicación del principio de carga compartida de la prueba en los casos de discriminación. Los cambios también se referían a la concesión de autorización para comparecer en los casos de litigios por discriminación a las personas que tengan un interés legítimo en vigilar la aplicación de los requisitos de la igualdad de trato.

174. La nueva Ley de Contratos de Empleo entró en vigor en julio de 2009, y en la misma se incorporaron también varias leyes que antes estaban separadas, como la Ley de Salarios, la Ley de Tiempo de Trabajo y de Descanso, etc. Una disposición general de la Ley obliga a los empleadores a garantizar la protección de los trabajadores contra la discriminación, a aplicar el principio de la igualdad de trato y a promover la igualdad de acuerdo con la Ley de Igualdad de Trato y la Ley sobre la Igualdad de Género.

175. El 1 de abril 2013 entró en vigor la nueva Ley de Administración Pública, que estipula que en las oficinas públicas se debe garantizar la protección de los funcionarios públicos contra la discriminación, la aplicación del principio de igualdad de trato y la promoción de la igualdad.

176. Por lo tanto, después del 1 de abril de 2013, la Ley sobre la Igualdad de Género es la única reglamentación específica relativa a la igualdad de trato de hombres y mujeres, en las relaciones de empleo en los sectores público y privado.

#### ***Otras medidas***

177. Durante el período que se examina, las políticas y medidas relativas a la igualdad entre los géneros hicieron gran hincapié en la promoción de la igualdad de género en la vida laboral. El Estado y otras partes interesadas ejecutaron una serie de programas y proyectos, en particular, dos programas a gran escala del Fondo Social Europeo, para promover la igualdad de género de 2008 a 2015. El objetivo principal de las actividades ha sido sensibilizar a los partes interesadas específicas y al público en general sobre los estereotipos de género y los derechos, obligaciones y beneficios vinculados con la igualdad de género. Las actividades han consistido en cursos de formación y otros eventos de sensibilización, directrices para los empleadores, material de información específicos sobre la Ley sobre la Igualdad de Género para juristas y público en general, estudios, campañas de gran escala en los medios de comunicación, etc. El enfoque principal de varias actividades ha sido la diferencia salarial por motivo de género, la conciliación de la vida laboral y familiar, así como, por ejemplo, el ejercicio activo de la paternidad.

178. En el periodo 2012-2016 se ejecuta un programa por valor de dos millones de euros para la incorporación del tema de la igualdad de género y el equilibrio de la vida laboral en todas las actividades, con financiado con cargo al programa de Subvenciones de Noruega 2009-2014, y coordinado por el Ministerio de Asuntos Sociales. En el marco del programa se ejecutan diferentes proyectos, entre ellos, uno destinado a desarrollar un nuevo concepto para la recopilación y el análisis de



las estadísticas de la diferencia salarial por motivo de género por parte de Statistics Estonia, y otro dirigido entre otras cosas a sensibilizar sobre los derechos y ayudar a las víctimas de discriminación directamente a través del litigio estratégico, así como el aumento de la capacidad de los funcionarios que asisten a las víctimas de discriminación, a cargo del Comisionado sobre Igualdad de Géneros e Igualdad de Trato.

***c) Libre elección de la profesión y el empleo***

***Segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo***

179. El mercado laboral de Estonia muestra un alto grado de segregación por motivo de género. Los hombres y las mujeres se dedican a esferas de actividad diferentes, lo que indica que persisten los patrones tradicionales de trabajos para hombres y para mujeres. Mientras que las mujeres estaban empleadas principalmente en la educación (16,5% de las mujeres empleadas en 2012), al comercio al por mayor y menor (15,4%) y a la fabricación (14,9%), los hombres estaban empleados principalmente en la industria manufacturera (22,7%), la construcción (17,2%) y el transporte y almacenamiento (11,5%).

180. Además, existe una segregación por ocupaciones en el mercado laboral. Las mujeres estaban empleadas principalmente como profesionales (26,7% en 2012), trabajadoras en la venta y los servicios (20,1%) y técnicas y profesionales de nivel medio (15,3%). Las ocupaciones más comunes de los hombres eran los trabajos como artesanos y oficios conexos (26,5% en 2012) y como operadores de planta y maquinarias (18,5%). El 12,5% de los hombres y el 5,9% de las mujeres trabajaban en puestos administrativos en 2012. En total, ese año el 31,9% de los directivos eran mujeres. Además, en el sector público las mujeres ocupan la mayor parte de los puestos de especialistas y jefes especialistas, pero son minoría cuando se trata de puestos más altos.

***Medidas legislativas***

181. De acuerdo con la Constitución un ciudadano estonio tiene derecho a elegir libremente su ámbito de actividad, profesión y lugar de trabajo. Los ciudadanos de Estados extranjeros y los apátridas en Estonia disfrutaban de este derecho en pie de igualdad con los ciudadanos estonios, a menos que la ley disponga otra cosa.

182. En diciembre de 2007 Estonia denunció el Convenio núm. 45 de la OIT (sobre empleo de mujeres en trabajos subterráneos) y abolió la prohibición general de estos trabajos para las mujeres. Además, con la entrada en vigor de la nueva Ley de Contratos de Empleo en 2009, ya no existe la lista de trabajos físicamente extenuantes y trabajos que suponen una amenaza para la salud, en que está prohibido emplear a mujeres.

***Otras medidas***

183. Las campañas de sensibilización a gran escala organizadas en 2010 y 2013 tuvieron como tema los estereotipos tradicionales de género relativos a las opciones profesionales y de carrera.



***d) Derecho a la igualdad de remuneración y la igualdad de trato por trabajo de igual valor***

184. Según un importante estudio sobre diferencia salarial en función del género, realizado en 2009-2010, se estableció que durante 2000-2008 en general la disparidad salarial por género en Estonia se situaba en una media de 28,6%. En el 85% de los casos la diferencia salarial por motivo de género no estaba explicada. Esa disparidad era mayor entre las mujeres y los hombres de 25 a 45 años de edad, edades en que es más probable que se funde una familia y se crien hijos.

185. Se han observado algunas incoherencias en los datos sobre la diferencia salarial por motivo de género durante el período del informe. Por razones administrativas no se dispone de datos de ganancias, salarios ni sueldos desglosados por sexo para 2009. Los datos correspondientes a 2006-2008 y a 2010 no son comparables en detalles debido a los cambios metodológicos en el sistema de clasificación. Para 2011 se dispone de datos sobre los sueldos y salarios de mujeres y hombres por actividad económica. Se está preparando un nuevo concepto para la recopilación de estadísticas de la disparidad salarial, que debería garantizar el suministro de datos actualizados y comparables en el futuro.

186. En 2006, la desigualdad de las ganancias brutas por hora entre hombres y mujeres fue del 27%. Aumentó a un 27,6% en 2007, durante un periodo de crecimiento económico, pero volvió a disminuir cuando comenzó la recesión económica. En 2008, la diferencia era de un 24,4%, y de un 23,3% en 2010. Para 2011 la disparidad entre los sueldos y salarios de las mujeres y los hombres había disminuido a 22,9%, pero aumentó de nuevo a 24,6% en 2012. En los cuadros 11 y 12 en el anexo I puede obtenerse información más detallada sobre la diferencia salarial por razón de género en los principales grupos de ocupación o sectores de actividad económica.

187. La media de ganancias brutas por hora guarda asimismo correlación con el nivel de educación. Sin embargo, la diferencia salarial por género también se mantiene en este aspecto. Las ganancias de las mujeres en su mayoría representaban un porcentaje más bajo que la de los hombres en el nivel de formación profesional secundaria superior (65,73% en 2006, 70,06% en 2010). El porcentaje más elevado se observa entre las mujeres y los hombres con título de médico (79,77% en 2006 y 85,72% en 2010).

188. En el sector público la diferencia salarial por razón de género es menor, pero las funciones en que se emplean mujeres en general (recreación, cultura y religión, educación y protección social) se caracterizan por salarios más bajos. Si bien comúnmente el salario medio mensual en el resto de las funciones del sector público está por encima del salario medio de Estonia, en el caso de la educación, la protección social y la recreación y las actividades culturales y religiosas, el salario medio asciende al 0,7- a 0,9 del salario medio.

***Medidas legislativas***

189. La Ley de Contratos de Empleo antes descrita, además de las reglamentaciones de carácter general, estipula también que el documento escrito de un contrato de trabajo debe contener información sobre la remuneración acordada que se abonará por el trabajo (salarios), con inclusión de las retribuciones pagadas en base a los resultados y las transacciones económicos, y el método de cálculo, el

procedimiento para el pago y el día de pago, así como los impuestos y los pagos por saldar y las retenciones del empleador. La información sobre la remuneración se debe comunicar de buena fe, de manera clara y sin ambigüedades. La Inspección de Trabajo ejerce la supervisión del Estado sobre la comunicación de esos datos.

190. La citada Ley también obliga al empleador, si así lo pide el trabajador, a informar a este sobre los salarios calculados y pagados o por pagar, y a facilitarle otras notificaciones que interesen al empleado o a la relación laboral. Al mismo tiempo, esa Ley también prohíbe la divulgación, sin un fundamento jurídico o sin permiso del empleado, de la información sobre los salarios calculados, pagados o por pagar al empleado.

191. De acuerdo con la nueva Ley de Administración Pública, el sueldo de un funcionario se compone del sueldo básico, el sueldo variable y una remuneración adicional. El salario básico o el orden del importe que corresponde al puesto, las condiciones y el procedimiento para el pago de la retribución variable, la remuneración y prestaciones adicionales previstas por la ley, así como el momento y la forma de pago del salario, se estipulan en una guía de sueldos, que se publica también en la página web de la administración. El sueldo básico de un funcionario para el año civil en curso y el total del ingreso derivado de sus funciones en el año civil anterior se publican en la página web central de la administración pública.

192. De acuerdo con la Ley, se considerará que un empleador actúa de forma discriminatoria si establece condiciones de remuneración o condiciones de suministro y recepción de prestaciones derivadas de la relación laboral que son menos favorables para un empleado de determinado sexo, en comparación con las de un empleado del otro sexo que ejecuta el mismo trabajo, o un trabajo al que se atribuye el mismo valor.

193. Con el fin de aumentar la eficiencia de la labor del Comisionado sobre Igualdad de Géneros e Igualdad de Trato en los casos que se planteen en relación con igualdad de remuneración, la Ley de Igualdad de Trato dispone específicamente a partir de octubre de 2009 que entre las informaciones que tiene derecho a recabar el Comisionado figura también la información relativa a la remuneración calculada, pagada o por pagar a un empleado, las condiciones de remuneración y otras prestaciones.

#### ***Otras medidas***

194. En 2011, el Parlamento propuso al Gobierno preparar un plan de acción para reducir la diferencia salarial por razón de género en Estonia. El plan fue aprobado en el verano de 2012. Se basa en la hipótesis, ya indicada en el estudio sobre la diferencia salarial por razón de género, de que las causas de esa disparidad en Estonia son diversas. También toma nota de las recomendaciones normativas de los investigadores. El Plan de Acción establece cinco objetivos: 1) mejorar la aplicación de la Ley sobre la Igualdad de Género en vigor (por ejemplo, mejorar la recopilación de estadísticas, las medidas de sensibilización, el apoyo a la labor del Comisionado etc.); 2) mejorar las posibilidades de conciliación del trabajo, la familia y la vida privada (por ejemplo, actividades orientadas a los empleadores); 3) integrar la perspectiva de género, especialmente en el campo de la educación; 4) reducir la segregación por razón de género; 5) analizar y mejorar las prácticas institucionales y sistemas de remuneración en el sector público. Las actividades se realizan en su mayoría con el apoyo financiero del programa sobre igualdad de

género del Fondo Social Europeo y el programa de Subvenciones de Noruega para la igualdad de género y el equilibrio de la vida privada y laboral.

***e) Derecho a la seguridad social***

***Pensión parental***

195. En junio de 2012 se aprobaron enmiendas a la Ley del Fondo de Pensiones y la Ley de Seguro de Pensiones del Estado y Otras Leyes Asociadas. La nueva legislación prevé la financiación de una contribución complementaria a la pensión, relacionada con la crianza de un hijo, y el pago de una pensión complementaria con el objetivo de compensar la posible reducción de la pensión del padre en el futuro a raíz de la crianza de un hijo. De acuerdo con la Ley, el Estado ha de pagar el 4% de la remuneración media nacional con sujeción al impuesto social para el segundo pilar de pensiones de los padres, a uno de los progenitores de un niño nacido el 1 de enero de 2013 o después, para la crianza del niño, hasta que este cumpla los tres años de edad. El Estado también pagará un complemento de pensión por el importe equivalente a dos años de servicio pensionable, a uno de los padres de un niño nacido durante el período del 1 de enero de 1991 al 31 de diciembre de 2012, con miras a garantizar la solidaridad entre las generaciones, y, a partir de 1 de enero de 2018, un complemento de pensión adicional, en el importe equivalente a un año de servicio pensionable, a uno de los progenitores de un niño nacido antes del 1 de enero de 2013.

***f) Protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo***

196. La Ley de Salud y Seguridad Profesionales estipula los requisitos de salud y seguridad profesionales exigidos en el trabajo. La Inspección de Trabajo ejerce la supervisión del Estado sobre el cumplimiento de estos requisitos.

197. En el marco de la Ley sobre la Igualdad de Género los empleadores están obligados a crear condiciones de trabajo adecuadas, para las mujeres y para los hombres, y a apoyar la conciliación de la vida laboral y familiar, teniendo en cuenta las necesidades de los empleados.

***Empleadas embarazadas y lactantes***

198. Un empleador debe crear las condiciones de trabajo y de descanso adecuadas para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. En el momento de asignar las tareas a las mujeres en esa situación, los empleadores han de observar las restricciones previstas por la legislación para garantizar su seguridad.

199. Un empleador debe proporcionar a las mujeres embarazadas el tiempo necesario para los exámenes prenatales, y ese tiempo se considera tiempo trabajado. La legislación garantiza a las madres lactantes el derecho a pausas adicionales, hasta que el hijo cumpla 18 meses. Las pausas para alimentar a un niño se consideran tiempo trabajado y, durante esas pausas se paga el salario medio con cargo al presupuesto del Estado, a menos que la madre perciba la prestación parental para la crianza del hijo. Esas condiciones se aplican también a los funcionarios de la administración pública.

## ***2. Prevención de la discriminación contra la mujer por razón de la maternidad***

### ***a) Prohibición del despido***

200. Según la Ley de Contratos de Empleo, el embarazo, el derecho a licencia de embarazo y maternidad y el cumplimiento de obligaciones familiares importantes no pueden ser motivos para cancelar el contrato de trabajo. En caso de cancelarse el contrato de trabajo con una empleada en esa situación, se presume que el contrato se ha cancelado en violación de la prohibición, e incumbe al empleador demostrar que fue por otras razones. También está prohibido cancelar un contrato de trabajo con una mujer embarazada o con derecho a licencia de embarazo y maternidad debido a la disminución de la capacidad de trabajo de la empleada. Se aplican otras restricciones en los casos de cesantía. La cancelación de un contrato de trabajo sin un fundamento jurídico o en infracción de la ley se considera nula.

### ***b) Licencia de maternidad***

201. Las empleadas y las funcionarias públicas tienen derecho a una licencia de embarazo y maternidad de 140 días civiles. La licencia se puede tomar desde 70 días antes de la fecha estimada de parto, y es compensada por el Estado.

202. Según la Ley de Contratos de Empleo, al término de la licencia de embarazo y maternidad, además del derecho a recobrar su cargo anterior, la mujer puede exigir las mejores condiciones de trabajo que le hubieran correspondido durante su ausencia. Sobre la base de las características específicas de los sistemas de licencias, se interpreta que esta normativa incluye asimismo la situación del regreso al trabajo tras la licencia para el cuidado de los hijos.

203. En los últimos años, el Comisionado sobre Igualdad de Géneros e Igualdad de Trato ha recibido varias quejas relativas a la discriminación sufrida por los empleados que regresan tras la licencia para el cuidado de los hijos. Hay tres tipos de casos. El primero es el del empleador que cancela el contrato de trabajo mediante la cesantía tras el regreso del empleado de una licencia por cuidado de hijo. En el segundo tipo, el empleador ejerce presión sobre los empleados para que acepten un empleo de categoría inferior al de su cargo después de la licencia para el cuidado de los hijos. En el tercer tipo, el empleador somete al empleado que regresa tras una licencia para el cuidado de los hijos, a una nueva prueba de sus aptitudes, y le ofrece una remuneración más baja por algún tiempo, o la condición de aprendiz.

### ***c) Conciliación de la vida laboral y la vida familiar***

204. A pesar de que la tasa de empleo de las mujeres es relativamente alta, se observa una gran disparidad a nivel laboral entre las mujeres y los hombres con hijos pequeños. En 2011, la disparidad de la tasa de empleo entre las mujeres y los hombres con hijos de hasta 2 años de edad era de 61,2 puntos (véase el cuadro 13 en el anexo I). Los factores que influyen en esas cifras son el período de licencia prolongado para el cuidado adecuado de los hijos, las generosas prestaciones parentales, las deficiencias en la distribución de la carga de cuidado de los hijos entre las mujeres y los hombres y la escasez de servicios de guardería adecuados y asequibles para los niños en este grupo de edad. El 20,4% de los niños de 1 año estaban matriculados en instituciones preescolares en 2011. La proporción era considerablemente mayor en las edades de 2 años (67,6% en 2011) y los 3 años (88,7 en 2011). Véase el cuadro 14 en el anexo I.

***Medidas legislativas***

205. La Ley de Contratos de Empleo establece, para apoyar el equilibrio entre la vida privada y laboral, diferentes tipos de licencias para los padres, como licencia de paternidad de 10 días hábiles, la licencia para el cuidado del hijo hasta que cumpla 3 años, la licencia adicional de 3 a 6 días hábiles por año para los padres de niños menores de 14 años, una licencia adicional de 1 día hábil por mes para los padres con niños menores de edad discapacitados y una licencia por hijo, sin goce de sueldo, de hasta diez días hábiles por año.

206. El sistema de prestación parental en vigor tiene por fin ofrecer una subvención del Estado para conservar el nivel de ingresos de una persona cuyas entradas disminuyen o están suspendidas por tener que criar a un niño pequeño, y para apoyar la conciliación del trabajo y la vida familiar. El importe mensual de la prestación parental equivale al 100% de los ingresos mensuales medios del progenitor en el año civil anterior, pero no es inferior al salario mínimo ni superior al triple de los ingresos mensuales medios. Las personas que no han recibido ingresos reciben una entrada en función de la tasa de la prestación. A partir de 2008 el pago de la prestación se extendió a un máximo de 575 días (140 días en el caso de la prestación por maternidad y 435 días de licencia parental). A los 70 días después del parto, el padre tiene el mismo derecho a la licencia parental. El progenitor que después de ese plazo haya tomado la licencia para el cuidado de los hijos, tiene derecho también a la prestación. Los progenitores pueden utilizar ese derecho de forma alternada, uno por vez, en una o varias partes. La proporción de hombres que reciben estas prestaciones es inferior al 10%.

***Cuidado de los niños***

207. De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Instituciones para Niños en Edad Preescolar, los gobiernos locales están obligados a ofrecer a los niños de 1,5 a 7 años una plaza en un servicio de guardería municipal. Por lo general, esas instituciones cubren las necesidades del progenitor que trabaja a tiempo completo. Los municipios deciden sobre la tarifa que se paga para el cuidado de niños, que no puede superar el 20% del salario mínimo. En algunos casos, los municipios asumen el pago de los servicios de guardería, en apoyo de los padres. En el caso de niños con una discapacidad grave o acentuada el Estado cubre las tarifas de los servicios de atención de los niños hasta los 18 años, mediante el pago de una cantidad fija.

208. En 2014-2015, en el marco del programa de Subvenciones de Noruega se ejecuta un proyecto con miras a concebir un mecanismo que permita una correlación eficiente y equitativa entre el número de jardines de infancia y los niños destinatarios. Está previsto, además, utilizar los fondos estructurales europeos para establecer nuevas plazas en guarderías y apoyar la prestación de servicios de atención infantil.

***d) Protección especial a la mujer durante el embarazo en los trabajos peligrosos***

209. El Reglamento del Gobierno de 2009 establece los requisitos en materia de seguridad y salud para el trabajo de las mujeres embarazadas y lactantes, y obliga a los empleadores a evaluar los riesgos y aplicar a las mujeres en esa situación las precauciones del caso y la prohibición de trabajar cuando se dan determinadas condiciones y riesgos.

210. Además, según la Ley de Contratos de Empleo, si el estado de salud de una empleada embarazada o con derecho a licencia de embarazo y maternidad no le permite el desempeño de sus funciones, esta tiene derecho a exigir que se le asigne temporalmente un trabajo más adecuado. Si ello no fuera posible, la empleada podrá negarse temporalmente a trabajar. Asimismo, la Ley prevé el pago de una compensación a las mujeres en esas situaciones.

211. Con arreglo a la Ley de Administración Pública, una empleada pública embarazada tiene derecho temporalmente a un alivio de sus condiciones de trabajo o el traslado a otro puesto. En caso de que no sea posible, la empleada queda exenta de cumplir las tareas, y tiene derecho a recibir una compensación.

### ***3. Revisión de la legislación de protección***

Los requisitos de salud y seguridad profesionales para el trabajo de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia se modificaron en 2009 de acuerdo con las nuevas disposiciones de la Ley de Salud y Seguridad Profesionales. La reglamentación se basa en las normas europeas sobre la salud y seguridad en el empleo.

## **Artículo 12**

### ***Atención médica***

212. La esperanza de vida al nacer ha aumentado para las mujeres y los hombres, pero es notablemente más elevada en las mujeres. En 2006 la cifra era de 67,36 años para los hombres y 78,45 años para las mujeres, y en 2011 ya era de 71,16 y 81,09 años, respectivamente. En 2010, por primera vez, la diferencia entre la esperanza de vida de las mujeres y los hombres se mantuvo por debajo de los 10 años.

213. Al comparar la esperanza de vida saludable al nacer en los años 2006 y 2011, se puede observar un incremento tanto para hombres como para mujeres, de 49,7 a 53,9 años y de 53,9 a 57,7 años respectivamente (véase el cuadro 15 en el anexo I).

214. Según la encuesta de evaluación de la salud y la atención médica de la población, en 2011 cerca de la mitad de los encuestados, con un número un poco mayor de hombres que de mujeres, consideraron que su salud era muy buena o buena (51,8% y 49% respectivamente). Los resultados fueron similares a las respuestas de 2006 (véase el cuadro 16 en el anexo I).

215. Durante el período del informe ha aumentado la proporción de personas con una enfermedad o un problema de salud de larga duración, del 33,3% entre las mujeres y el 26,6% entre los hombres en 2006, al 33,8% y el 29,5 %, respectivamente, en 2010. Como en 2006-2010 la pregunta planteada se refería solo a las enfermedades o los problemas de salud de larga duración de una persona que restringían las actividades cotidianas, los datos para el año 2011, que muestran un aumento en las cifras, no son comparables con los datos anteriores (véase el cuadro 17 en el anexo I).

216. En 2011, el 61% de la población consideró que el sistema de salud de Estonia era correcto, y el 33%, estimó que era mediocre. El 78% de la población estaba satisfecha con el sistema de médicos generalistas, que permite ponerse en contacto con un médico de familia para cualquier problema de salud.

217. Además, el 72% de la población considera que la calidad de los servicios médicos es buena. Si bien esta proporción permaneció casi igual en 2008-2011 (72 a 74%), el porcentaje de los que consideran que la calidad es mediocre aumentó del 17% en 2008, al 24% en 2011. Los que mejor evaluaron la calidad de los servicios médicos fueron los estonios (78%, en comparación con 61% de los no estonios), las personas menores de 40 años de edad (76%) y los que viven en las zonas rurales (76%).

218. El principal problema indicado en relación con el acceso a los servicios médicos ha sido el largo tiempo de espera para una cita, tanto para los médicos de familia como para los especialistas. La proporción de los que tuvieron que esperar más de un mes después de haberse inscrito para consultar a un médico especialista aumentó del 22% en 2006, al 39% en 2011. En comparación, los médicos de familia son accesibles mucho más fácilmente, y solo el 6% de los encuestados tuvo una espera de más de una semana en 2011.

### ***Medidas***

#### ***Sistema de atención de salud***

219. El sistema de atención de salud se basa en un seguro obligatorio, fundado en la solidaridad y en el acceso universal a servicios de salud dispensados por proveedores que operan en el marco del derecho privado. El seguro de salud ofrece cobertura universal y tiene un alcance bastante amplio en términos de prestaciones en especie y en efectivo para los individuos asegurados. En 2011, la cobertura del seguro de salud para el grupo de 20 a 59 años de edad era del 79,1% para los hombres y del 88,9% para las mujeres. La atención médica de emergencia también está disponible para las personas sin seguro médico. Las mujeres embarazadas y las personas que reciben la subvención para el cuidado de un niño (hasta que cumple los 3 años) están aseguradas automáticamente.

#### ***Plan Nacional de Desarrollo de la Salud 2009-2020***

220. El objetivo general del Plan Nacional de Desarrollo de la Salud 2009-2020 es aumentar el número de años de vida sana, mediante la disminución de las tasas de mortalidad y morbilidad. Se centra en el aumento de la cohesión social y la igualdad de oportunidades, de forma que se garantice un desarrollo sano y seguro para los niños, la creación de un entorno favorable a la salud y la promoción de un estilo de vida saludable, y se asegure la sostenibilidad del sistema sanitario.

221. En el Plan se aborda la salud reproductiva y sexual, y se prevén medidas para sensibilizar sobre los problemas en esos ámbitos, evitar los embarazos no deseados y las enfermedades de transmisión sexual, reducir los problemas sociales y de salud ocasionados por la esterilidad, promover la salud y el comportamiento saludable de las mujeres embarazadas, fomentar la lactancia materna en la primera infancia, mejorar la disponibilidad de asistencia sanitaria, asesoramiento y apoyo de alta calidad para las mujeres embarazadas y familias con niños pequeños, etc.

#### ***VIH/SIDA***

222. El VIH sigue representando un problema grave para Estonia, aunque las tasas de nuevas infecciones están en disminución. En 2012 se registraron aproximadamente 24 nuevos casos por cada 100.000 personas (frente a 106,2 en



2001). En 2000-2013, casi el 70% de los nuevos casos de VIH se detectaron en hombres, pero la proporción de mujeres ha aumentado. Entre las personas jóvenes (de 15 a 24 años), el porcentaje de mujeres ha sido mayor en los últimos años (63% en 2013). En 2012, la cifra de las mujeres embarazadas infectadas por el VIH fue de 1,05%; sin embargo, en todos los nuevos casos la transmisión del VIH de madre a hijo se mantiene por debajo del 2% (un 1,3% de casos registrados en 2012, y un 0,6% en 2013). En promedio, el 20% de los nuevos casos de VIH entre las mujeres se diagnostica durante el embarazo.

### ***Prevención y atención del VIH***

223. El objetivo general de la Estrategia Nacional sobre el VIH y el SIDA para 2006-2015 es lograr una disminución constante en los nuevos casos de diagnóstico del virus. Las prioridades de la Estrategia incluyen la reducción de daños para los usuarios de drogas inyectables, el trabajo de prevención entre los jóvenes, con hincapié en los expuestos a riesgo, y los servicios específicos de apoyo sanitario y social para las personas que viven con VIH. En la Estrategia figuran medidas dirigidas específicamente a prevenir la propagación de la infección por el VIH entre las personas que ejercen la prostitución, los consumidores de drogas inyectables, otros grupos vulnerables y la transmisión de la madre al hijo. Las medidas consisten en ofrecer servicios de detección del virus y asesoramiento, así como diagnósticos anónimos de infecciones de transmisión sexual para los consumidores de drogas inyectables y sus parejas sexuales. Se han dado instrucciones a los proveedores de servicios de salud en materia de detección del VIH y asignación de terapias, para que alienten a tantas personas como se pueda a acudir al sistema de salud, para asegurar de este modo la mejor calidad de vida posible a las personas seropositivas. La aplicación de la Estrategia está coordinada por un comité multisectorial de alto nivel para el VIH y el SIDA.

224. El análisis de detección del VIH se practica a todas las mujeres que registran su embarazo. Las organizaciones que trabajan con mujeres seropositivas han recibido formación sobre salud reproductiva de las mujeres, métodos anticonceptivos, desarrollo normal del embarazo, problemas más frecuentes durante el embarazo, tratamiento del virus durante el embarazo, principios de asesoramiento y cuidado de los niños recién nacidos. Se ha recopilado material de información sobre el tema del VIH y el embarazo. Se distribuyen alimentos combinados para los niños nacidos de mujeres seropositivas.

### ***2. Servicios en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto***

225. En 13 de las 15 comarcas los hospitales proporcionan servicios médicos obstétricos. Las mujeres embarazadas pueden recibir atención prenatal independiente a cargo de un ginecólogo, una partera o un médico de familia, a su elección. Aproximadamente el 99,9% de los partos son atendidos por profesionales de salud calificados, y se estima que la cobertura de atención prenatal es del 95 al 99%.

226. La Sociedad Estonia de Ginecólogos ha elaborado una guía de seguimiento del embarazo, que incluye orientación para nutrición, vacunación, acuerdos laborales etc. durante el embarazo. También hay información disponible sobre el embarazo, la lactancia materna, la nutrición, etc. en internet.



227. Con miras a asegurar un embarazo seguro, se ofrecen servicios de asesoramiento sobre problemas críticos del embarazo, que fueron utilizado por 1.648 personas, 3.641 veces, en 2011. También se establecieron escuelas de servicios para la familia, asesoramiento prenatal y posnatal y asesoramiento para las familias por internet. Para garantizar la seguridad de las mujeres que desean dar a luz en casa, en 2014 entraron en vigor las enmiendas a la legislación que reglamenta la asistencia de una partera independiente.

## **Artículo 13**

### ***a) Derecho a prestaciones familiares***

228. De conformidad con la Ley de Prestaciones Familiares del Estado, se abonan prestaciones consistentes en ayudas mensuales a la familia (asignación por hijo, asignación para el cuidado de hijos, asignación por hijo de familia monoparental, asignación por hijo de conscripto, asignación por cuidado en familia de acogida y asignación parental para familias con siete o más hijos) y prestaciones para familia monoparentales (asignación por nacimiento de hijo, subvención de adopción y subvención para iniciar una vida independiente). En 2013 se introdujo una prestación adicional basada en las necesidades para las familias con hijos que viven en situación de relativa pobreza.

229. Se pagan prestaciones familiares a los residentes permanentes y los extranjeros que residen legalmente en Estonia. Los miembros de la familia que residen en Estonia y los niños que no viven con la familia porque estudian en el extranjero tienen también derecho a recibir prestaciones familiares, a menos que reciban las prestaciones correspondientes de otro Estado.

### ***Exenciones fiscales para las familias con hijos***

230. Uno de los progenitores (o la persona que se ocupe de un niño) puede acogerse a la exención básica adicional del ingreso imponible por cada hijo menor de 17 años, a partir del segundo hijo de la familia. Además, uno de los progenitores (o la persona que proporcione apoyo financiero al niño) puede deducir de los ingresos imponibles los costos de educación y formación pagados para la persona a cargo menor de 26 años. Entre los gastos deducibles figura la tarifa del jardín de infancia (excepto los costos de los alimentos).

### ***b) Igualdad de trato respecto a los seguros***

231. De acuerdo con las modificaciones de la Ley de Actividades de Seguros de 2008, no se pueden establecer diferencias en las primas de seguros e indemnizaciones entre las mujeres y los hombres, utilizando el sexo como factor en la evaluación de los riesgos de los seguros. Además, el embarazo y la maternidad no pueden influir en las primas e indemnizaciones individuales de los seguros. Si bien hasta el 21 de diciembre 2012 la compañía de seguros podía tener en cuenta la concurrencia de factores de sexo y edad en el cálculo de los riesgos de muerte y supervivencia para los seguro de accidentes, enfermedades y de vida, si el sexo influyera en el riesgo del seguro de manera diferente en los diferentes grupos de edad, a partir de 2013 el asegurador que evalúa los riesgos para el seguro de enfermedad solo puede tomar en cuenta los riesgos que son exclusivos de las personas de uno de los sexos, y diferenciar, si es necesario, las primas e

indemnizaciones de los seguros entre las mujeres y los hombres, en la medida de los riesgos especificados.

***c) Derecho a participar en los deportes y la vida cultural***

232. Según la encuesta sobre el empleo del tiempo de 2009-2010, el 41% de hombres y el 31% de las mujeres practicaban deportes en su tiempo libre. La mayoría de las personas (57% de los hombres y 64% de las mujeres) se entrenaban independientemente de los clubes deportivos.

233. Para finales de 2010, 129.839 personas acudían a algún club deportivo para practicar un deporte, de las cuales el 39% eran mujeres. En comparación con 2006, el número había disminuido tanto para los hombres como para las mujeres.

234. Durante el período 2007-2011, 488 deportistas, de las cuales el 36% eran mujeres, recibían un estipendio del Estado. Las mujeres recibían el 33% de la totalidad del presupuesto.

En general, las mujeres participan más activamente en la vida cultural. En 2011, la proporción de mujeres que asistían a eventos culturales eran el 73% del total. Las crisis no influyeron notablemente en el consumo de la cultura como tal. En 2007 el 81,1% de hombres y el 89,4% de las mujeres del grupo de edad de 20 a 64 años indicaron que habían participado en la vida cultural durante los últimos 12 meses; los porcentajes en el período 2009-2010 fueron de 79,6 y 88,1 %, respectivamente.

## **Artículo 14**

### ***1. Empleo de las mujeres en las zonas rurales***

235. Debido a las mejores oportunidades de empleo, actividades recreativas y realización personal, la población de Estonia tiende a agruparse en regiones urbanas más grandes, sobre todo en zonas de influencia cercanas a los centros urbanos, al mismo tiempo que también aumenta su movilidad espacial. A principios de 2011, el 41,2% de los habitantes vivía en la comarca de Harju (que rodea la capital). La otra comarca que ha mostrado un crecimiento continuo de la población en los últimos años es la que circunvala a la segunda ciudad más importante. Las perspectivas de desarrollo de otras regiones se ven más restringidas por la emigración interna y el envejecimiento. La población de todos los asentamientos rurales ha disminuido a mayor velocidad que la de los asentamientos urbanos.

236. Durante todo el período, solo cerca del 29% de las mujeres y el 31% de los hombres vivían en asentamientos rurales. El número de hombres de las zonas rurales se redujo, de 200.033 en 2006, a 198.338 y el número de mujeres, de 212.331 en 2006, a 211.084, en 2011.

237. La división de la población en mujeres y hombres es ligeramente más pareja en los asentamientos rurales que en los asentamientos urbanos. En 2006, las mujeres representaban el 55,03% de la población en las zonas urbanas y el 51,49% de la población en los asentamientos rurales; en 2012 los porcentajes fueron del 54,9 y el 51,56%, respectivamente.

238. En cuanto a la comparación de la tasa de participación en la fuerza laboral, la tasa de empleo y la tasa de desempleo de las mujeres en las zonas urbanas y rurales, conviene remitirse al artículo 11.1 a).

239. La mayoría de las mujeres empleadas en los asentamientos rurales trabajaban en el sector terciario (74,6% en 2011), mientras que los hombres estaban divididos de forma más pareja entre los sectores secundario y terciario (44,4% y 38,7% respectivamente).

240. Durante todo el período que se examina, los ámbitos más importantes de la actividad económica en los asentamientos rurales fueron la industria manufacturera (18,2% del total de personas ocupadas en 2011), la agricultura, la silvicultura y la pesca (12,6%), el comercio al por mayor y al por menor; la reparación de vehículos de motor y motocicletas (12,2%), la construcción (11,6%) y la educación (11,3%).

241. De acuerdo con los resultados del Censo Agropecuario, realizado durante el período examinado en 2005, 2007 y 2010, no se observó una diferencia muy grande por razón de género en el número de personas empleadas en los trabajos de explotación agrícola, aunque esa disparidad ha aumentado, especialmente cuando se comparan los años 2007 y 2010. En el caso de las personas físicas la diferencia era muy pequeña en 2005 y 2007 (0,6 puntos y 1,6 puntos, respectivamente), pero en 2010 esa disparidad se incrementó a 8,3 puntos. Entre las personas que trabajan para personas jurídicas, la disparidad de género aumentó de 12 puntos en 2007, a 15 puntos en 2010. Véase el cuadro 18 en el anexo I.

242. Las cifras relativas a la mano de obra familiar disminuyeron de 68.781 personas (34.609 hombres y 34.172 mujeres) en 2005, a 39.690 personas (21.407 hombres y 18.283 mujeres) en 2010.

### *Medidas*

243. El Ministerio de Agricultura contribuye al desarrollo de las zonas rurales, principalmente a través de la aplicación de las medidas de apoyo de la Política Agrícola Común de la Unión Europea. Se han otorgado subvenciones para el desarrollo rural en el marco del Plan de Desarrollo Rural de Estonia 2007-2013, cofinanciadas por el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER).

244. Se ha aplicado una medida LEADER del FEADER para promover la iniciativa local, como contribución a la mejora de la competitividad del sector agrícola y forestal, del medio ambiente y del entorno rural, y en particular, la mejora de la calidad de vida y la diversificación de la economía rural, a través de la movilización del potencial de desarrollo interno de la zona rural. A través de esta medida se crearon 141,5 puestos de trabajo para mujeres, 108 de ellos para mujeres menores de 25 años. El 60% de los administradores de los grupos de actividad del Eje LEADER eran mujeres.

245. El presupuesto de ejecución de FEADER para 2007-2013 era de aproximadamente 935 millones de euros. La manera de aplicar el principio de igualdad entre hombres y mujeres difería según las medidas, y se ajustaba mejor en el caso de las medidas para la diversificación de la economía rural, la renovación y el desarrollo a nivel de aldeas, y las actividades de ejecución de LEADER. De acuerdo con los criterios detallados de evaluación de las solicitudes de apoyo, las empresas con más mujeres en la gestión estarían en una situación de ventaja. Las mujeres representan el 24% de los beneficiarios de las subvenciones para el inicio de una actividad agrícola.

246. En 2007, se puso en funcionamiento un servicio de reemplazantes para los productores de empresas agrícolas pequeñas y medianas. Gracias a una subvención

pagada a la organización o empresa que administra la prestación de servicios de reemplazo para el productor agrícola, es posible contratar a un sustituto por un periodo determinado, ya sea para vacaciones (28 días) o por enfermedad (máximo 21 días). Desde 2011 también es posible utilizar el servicio de reemplazantes por 5 días durante la enfermedad de un hijo menor de 7 años, y desde 2012, dentro de los 140 días del período de embarazo y maternidad. En 2007, recurrieron al servicio 14 productores agrícolas, de los cuales 13 eran mujeres; en 2011 las cifras fueron de 146 y 46, respectivamente, y en 2012, de 166 y 54.

## ***2. Desarrollo Rural***

### ***a) Participación en la planificación del desarrollo***

247. Las mujeres rurales tienen la posibilidad de participar, como miembros de organizaciones económicas y sociales asociadas, en la planificación y ejecución de la política de desarrollo rural, en el marco de la comisión de supervisión del Plan de Desarrollo Rural de Estonia 2007-2013. La organización no gubernamental ETNA Estonia, una asociación de mujeres rurales, fue una de las que, entre otras, participó en la preparación del citado Plan de Desarrollo Rural.

### ***b) Acceso a instalaciones adecuadas de atención de salud***

248. Véase la información en los artículos 12 y 16.

### ***c) Programas de seguridad social***

249. Con el fin de mejorar la protección social de los cónyuges que participan en las tareas de empresas rurales (fundamentalmente) familiares, se introdujeron varios cambios en la legislación de Estonia, que entraron en vigor en 2012. En virtud de esos cambios, los cónyuges que colaboran en las actividades de una empresa de trabajadores por cuenta propia tienen la posibilidad de acogerse voluntariamente a la misma protección social que la ley concede a los trabajadores por cuenta propia. Para recibir esta protección social, el trabajador por cuenta propia debe inscribir a su cónyuge en el registro de personas imponibles y pagar el impuesto social para el cónyuge registrado. La protección social incluye por ejemplo el seguro de pensiones y el seguro de salud del Estado, lo que a su vez da lugar a la prestación por incapacidad temporal para trabajar.

### ***d) Capacitación y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones***

250. El objetivo general de la medida de las actividades de formación e información llevada a cabo en el marco del Plan de Desarrollo Rural 2007-2013 era mejorar la competitividad de los sectores agrícola, alimentario y forestal, a través del desarrollo del potencial humano de esos sectores. Durante el período 2007-2012, el 42,7% de los participantes en las actividades de formación e información eran mujeres.

251. En 2011, el 76,5% de la población de 16 a 74 años eran usuarios de Internet. La mayor proporción de estos usuarios estaba compuesta por los más jóvenes. Con el fin de mejorar las posibilidades económicas de la población rural, Estonia ha comenzado a instalar conexión a internet de banda ancha en las zonas rurales, para que las personas que viven en esas zonas estén en mejores condiciones para

participar en el mercado laboral, por ejemplo mediante el uso de las posibilidades de teletrabajo.

252. En 2010 se llevó a cabo una campaña de información para sensibilizar al público acerca de las posibilidades que ofrece el portal de información del Estado. La campaña asignó especial atención a los habitantes de zonas rurales, que pueden aprovechar particularmente los servicios prestados a través del portal.

***e) Promoción del empleo por cuenta propia***

253. ETNA Estonia es una organización no gubernamental que se concentra específicamente en la promoción y el apoyo a la iniciativa empresarial entre las mujeres rurales. En 2012-2014 la organización ejecutó un proyecto de microcrédito, cofinanciado por la Fundación por una Estonia Abierta, para ofrecer un conjunto de medidas de apoyo integral a las mujeres que deseen iniciar una empresa o ampliar su negocio. Las medidas de apoyo incluyen tutorías, cursos de capacitación empresarial y préstamos para emprendimientos de mujeres. Al final del proyecto, se habían concertado 34 contratos de préstamo y se habían distribuido 66.035 euros del importe total de 95.860 euros del préstamo. El mecanismo financiero continúa existiendo también después de finalizado el proyecto.

***f) Participación en todas las actividades comunitarias***

254. Las mujeres rurales son miembros activos de la sociedad. La Asociación de Mujeres Rurales Estonias sirve como organización general y tiene como objetivo crear una red social, cultural, educativa y de desarrollo para las mujeres de esas zonas. La asociación incluye a las organizaciones regionales en todas las comarcas.

255. En 2010 el Estado inició un proyecto de democracia electrónica, de dos años de duración, para ampliar las posibilidades de la población de participar en los procesos de adopción de decisiones. El proyecto incluyó la cooperación con diferentes estructuras de apoyo de la sociedad civil, la preparación de directrices para la “inclusión electrónica”, etc.

***g) Acceso a los créditos y préstamos agrícolas, etc.***

256. No se dispone de nueva información.

***h) Condiciones de vida adecuadas***

257. En 2006, el estado de la vivienda en el 52,9% de los hogares en asentamientos urbanos y en el 43,8% de las moradas en asentamientos rurales, era bueno o muy bueno. Para el año 2011 las cifras habían aumentado a 65,5 y 58,4%, respectivamente (véase el cuadro 19 en el anexo I). También puede observarse una mejora general en relación con diferentes aspectos de las condiciones de vida, por ejemplo, la disponibilidad de agua corriente, sistemas de alcantarillado, etc.

258. En 2008-2010 el Estado otorgó prestaciones para mejorar las condiciones de vivienda de las familias con cuatro o más hijos, mediante la cofinanciación del 90% al 100% de las actividades de mejora. La prestación financiera podía utilizarse, por ejemplo, para amortizar la parte principal de un préstamo de vivienda, adquirir una nueva vivienda, emprender actividades de reconstrucción, renovación, etc.

## **Artículo 15**

259. No se dispone de nueva información.

## **Artículo 16**

### ***1. Igualdad de derechos en los asuntos relacionados con el matrimonio y la familia***

#### ***a) Mismo derecho para contraer matrimonio***

260. La nueva Ley de Derecho de Familia entró en vigor el 1 de julio de 2010. Los principios fundamentales y las disposiciones pertinentes relativas a la igualdad de derechos de mujeres y hombres no han variado en comparación con la ley anterior.

261. La reglamentación del derecho a contraer matrimonio es la misma para mujeres y hombres. Solo pueden contraer matrimonio las personas adultas, pero un tribunal puede ampliar la capacidad jurídica activa a una persona que haya cumplido al menos 15 años (véase el punto 2 de este artículo). Un adulto con capacidad jurídica activa restringida puede casarse solo si entiende suficientemente las consecuencias jurídicas del matrimonio.

262. Al comparar el número de matrimonios registrados en 2006 y 2011 puede observarse una cierta disminución, de 6.954 a 5.499. Además, tanto entre los hombres como entre las mujeres, se percibe una reducción notable de los matrimonios a una edad muy joven (15 a 19 años). El mayor número de personas casadas recientemente pertenece al grupo de edad de 25 a 29 años, y ello se aplica a los hombres y a las mujeres. Véase el cuadro 20 en el anexo I.

#### ***b) Libre albedrío y pleno consentimiento***

263. De acuerdo con la nueva Ley de Derecho de Familia, para contraer matrimonio es necesario que los futuros esposos, presentes en persona al mismo tiempo, expresen su voluntad de casarse ante un funcionario del registro civil. La declaración de la intención de contraer matrimonio debe ser incondicional. No se considera que se ha contraído matrimonio si uno de los contrayentes no confirma su deseo de casarse, o no está en edad de casarse, o si manifiestamente hay otros impedimentos para contraer el matrimonio.

264. El principio de la libre expresión de la voluntad también está reafirmado en algunas partes de la reglamentación sobre nulación y nulidad del matrimonio. El matrimonio puede anularse si, en el momento de contraer enlace, al menos uno de los cónyuges era incapaz de expresar su voluntad, por cualquier motivo, o si el matrimonio se contrajo con utilización de fraude, amenaza o violencia, o cuando una o ambas partes no tenían la intención de asumir las obligaciones derivadas del matrimonio, sino que la unión se realizó con otros propósitos, en particular, con el objetivo de obtener un permiso de residencia de Estonia (matrimonio ficticio). El matrimonio no será anulado si el cónyuge, una vez restablecida su capacidad de expresar libremente su voluntad, confirma que desea continuar casado, y en el caso de los matrimonios ficticios, si los cónyuges han vivido juntos como esposos por lo menos durante tres años o han tenido hijos en el matrimonio. La falta de expresión de la voluntad de contraer matrimonio es también uno de los motivos de nulidad de la unión. El funcionario de registro civil de una oficina de estadísticas vitales no

confirma que se ha contraído matrimonio si hay razones para presumir que existen motivos para la anulación o la nulidad del acto.

***c) Mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución***

265. Cuando se celebra el matrimonio, los cónyuges conservan los mismos derechos personales que tenían antes de la relación matrimonial. La igualdad de los cónyuges está protegida por la ley.

266. De acuerdo con la nueva Ley de Derecho de Familia, los cónyuges tienen los mismos derechos y obligaciones entre sí y respecto de la familia. Deben organizar juntos la convivencia y la satisfacción de las necesidades de su familia, teniendo en cuenta el bienestar mutuo y de sus hijos, y deben asumir las responsabilidades derivadas del matrimonio respecto del otro cónyuge. La Ley obliga a los cónyuges a participar en la organización del hogar compartido y la generación de ingresos, en la medida de las capacidades de cada uno. El incumplimiento de estas obligaciones ya puede de por sí constituir causal para una demanda de divorcio.

267. Los cónyuges tienen obligaciones recíprocas de mantener a su familia mediante su trabajo y sus bienes. El mantenimiento de la familia incluye aportar las actividades y bienes necesarios, de acuerdo con las condiciones de vida de la familia, a fin de cubrir los gastos del hogar compartido y satisfacer las necesidades comunes y especiales de ambos cónyuges y de los hijos a cargo (es decir, los gastos realizados en interés de la familia).

268. Si uno de los cónyuges incurre en más gastos monetarios que el otro para su familia, se presume por ley que ello no le da derecho a exigir al otro cónyuge una compensación por tal concepto. Un cónyuge es responsable del cumplimiento de las obligaciones asumidas por el otro, en la medida en que el primero puede representar al segundo, o vincularlo a través de sus actos.

269. La Ley de Derecho de Familia también regula los casos de separación legal. Si los cónyuges están legalmente separados, cada uno debe asumir la obligación del pago periódico de un importe en concepto de pensión alimentaria, para la satisfacción de las necesidades comunes del otro cónyuge, en las mismas condiciones que la obligación de mantenimiento de la familia antes descrita. Sin embargo, un cónyuge separado no tiene derecho a reclamar alimentos al otro cónyuge, si es capaz de mantenerse por sí solo o si la separación legal fue causada por su conducta.

270. Un matrimonio termina por muerte de uno de los cónyuges o en caso de divorcio. La oficina de registro civil puede conceder el divorcio por mutuo consentimiento de los cónyuges, sobre la base de una petición conjunta por escrito, y a condición de que ambos cónyuges residan en Estonia. El divorcio también puede derivar de una sentencia judicial, sobre la base de la acción incoada por uno de los cónyuges contra el otro. El tribunal puede pronunciar el divorcio si considera que las relaciones conyugales han terminado definitivamente, es decir, si los cónyuges ya no conviven como matrimonio y hay motivo para creer que no han de restablecer la convivencia.

271. El número de divorcios se redujo todos los años, de 3.811 en 2006, a 2.989 en 2010, y aumentó ligeramente en 2011, a 3.099. En 2011 se registró el mayor número de divorcios de parejas casadas desde hacía 20 años y más (805 divorcios). Hubo



también muchos divorcios después de los 5 a los 9 años de matrimonio. Véase el cuadro 21 en el anexo I. En 2011, entre las personas más jóvenes (grupo de 15 a 19 años) pidieron el divorcio 3 hombres y 8 mujeres.

272. En la mayoría de los casos de divorcio no hay hijos menores de 18 años (45,37% de los divorcios en 2011) o hay solo un hijo (35,79% de los divorcios en 2011). Véase el cuadro 22 en el anexo I.

***d) Mismos derechos y responsabilidades como progenitores***

273. De acuerdo con la Ley de Derecho de Familia, la madre y el padre tienen los mismos derechos y obligaciones con respecto a sus hijos, a menos que la ley disponga otra cosa. Ambos tienen la obligación y el derecho a cuidar de su hijo menor de edad (derecho de custodia de los padres). Ese derecho de custodia incluye el derecho a cuidar al hijo como persona (custodia de la persona) y a sus bienes (custodia de bienes), así como a adoptar decisiones sobre los asuntos que le conciernen. Si el nivel de desarrollo del niño lo permite, los padres deben hacerlo participar en las cuestiones relacionadas con el cuidado y la crianza.

274. Los padres que están casados entre sí tienen la custodia compartida de sus hijos. Si no estuvieran casados en el momento del nacimiento de su hijo, tendrán el derecho de la custodia compartida, a menos que uno haya expresado su deseo de renunciar a ese derecho de custodia a favor del otro, en el momento de presentar las declaraciones de intención relativas al reconocimiento de la paternidad. Los padres que tengan la custodia conjunta tienen la obligación de ejercer ese derecho con respecto a sus hijos, y cumplir con la obligación de custodia bajo su propia responsabilidad, y contemplando de manera unánime todos los aspectos del bienestar del niño.

275. Si los padres del niño no estuvieran casados, se requiere el consentimiento de la madre para el reconocimiento de paternidad, lo que refuerza la posición de la mujer.

276. De acuerdo con la Ley de Derecho de Familia, el padre de un niño debe proporcionar una pensión alimentaria a la madre 8 semanas antes y 12 semanas después del nacimiento del niño. El derecho a exigir la pensión alimentaria al padre del niño no está supeditado a que haya matrimonio. Si un hombre y una mujer tienen un hijo en común, la madre tiene derecho a exigir la pensión alimentaria al padre, en las condiciones que se detallan a continuación. Si la madre no fuera capaz de mantenerse debido a un trastorno de salud causado por el embarazo o el parto, el padre deberá abonar la pensión alimentaria hasta que mejore su estado de salud. Lo mismo se aplica si la madre no puede generar ingresos por tener que ocuparse del niño. Esta obligación de abonar una pensión alimentaria solo comienza a partir de los cuatro meses antes del nacimiento del niño y termina tres años después desde ese nacimiento.

277. Por lo tanto, el divorcio o la separación de los padres no afecta de por sí sus responsabilidades hacia el hijo. Ambos progenitores normalmente conservan la patria potestad plena, incluso si viven separados. Deberán decidir de común acuerdo con quién de los dos residirá el niño y de qué otra manera ambos participarán en su crianza. Dicho acuerdo puede también ser oficioso. A falta de acuerdo entre los padres, la autoridad de tutela o un tribunal resolverá el litigio, a petición de

cualquiera de los padres. El tribunal puede confirmar un acuerdo de los padres o regular con carácter obligatorio las cuestiones de responsabilidad parental.

278. El niño menor de edad, así como el niño que recibe una enseñanza básica o secundaria, en una escuela primaria, un instituto secundario superior o un establecimiento de formación profesional como adulto, pero antes de cumplir los 21 años, tienen derecho a una pensión alimentaria. Si el padre de un menor de edad no convive con este, o no participa en su crianza, le incumbe la obligación de mantener al hijo, principalmente mediante el pago periódico de un importe monetario (de asistencia). El progenitor que convive con el niño debe utilizar esa asistencia en favor de los intereses del niño.

279. De acuerdo con la Ley de Prestaciones para Alimentos, que entró en vigor en enero de 2008, el Estado asume el pago de la pensión alimenticia de un niño cuando sus padres no cumplen con la obligación de mantenerlo. La pensión alimenticia se paga durante 90 días mientras se llevan a cabo los procedimientos judiciales para ordenar el pago de la prestación. El número de beneficiarios de la pensión alimenticia aumentó considerablemente durante los tres primeros años en que se estableció esa asignación, de 2008 a 2010. La cifra más elevada se registró en 2010, cuando se pagó la pensión alimenticia a 588 niños de 416 familias. En 2011, ese número disminuyó y la prestación se abonó a 402 niños de 270 familias.

***e) Ejercicio del derecho a decidir libre y responsablemente el número de los hijos y el intervalo entre los nacimientos***

280. El marco jurídico descrito en el informe anterior no ha registrado variaciones. El Estado reconoce a toda persona el derecho a decidir si desea fundar una familia y tener hijos, y cuándo desea hacerlo.

281. Durante el período que se examina se ha observado una disminución en el número de hijos de personas que no están casadas, y de hijos de padre no identificado en el momento de registrarse el nacimiento. Si bien en 2006 esa situación se dio en el 15,78% de los casos, para el 2011 la cifra se había reducido al 9,73%.

***Medidas legislativas o de otro tipo***

282. De acuerdo con la Ley de Interrupción del Embarazo y Esterilización, solo se puede interrumpir un embarazo a solicitud por escrito de la propia mujer, y después que un médico le haya explicado la naturaleza biológica y médica del aborto y los riesgos asociados, con inclusión de las posibles complicaciones. El asesoramiento antes y después del aborto está a cargo de ginecólogos.

283. En un esfuerzo por elevar la calidad de la enseñanza en salud sexual, se han preparado manuales metodológicos para el personal docente que imparte la educación sanitaria. En 2011, se elaboró una directriz que incluye el tema de la educación sexual para los jóvenes trabajadores, y también se imparten cursos de capacitación pertinentes.

284. Con el fin de promover la buena salud reproductiva entre los jóvenes, se han proseguido en todas las comarcas las actividades de los centros de asesoramiento gratuito a las personas de 15 a 24 años, con financiación del Estado. La inmensa mayoría de los que acuden a tales centros son mujeres jóvenes. También se utiliza ampliamente el asesoramiento anónimo por Internet. El Estado reembolsa el 50%

del costo de los medicamentos anticonceptivos a las personas aseguradas. La tasa de compensación del costo de los medicamentos anticonceptivos es más elevada (75% o 100%) en el caso de prescripción médica, por ejemplo, cuando el embarazo puede poner en peligro la vida de una mujer.

**f) Tutela, adopción y curatela de los hijos**

285. Las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos con respecto a la tutela, adopción y curatela de los hijos.

**g) Derechos personales de los cónyuges**

286. Véase la información facilitada en el punto 1 c) del presente artículo.

287. De acuerdo con la Ley de Registro de Estadísticas Vitales, al presentarse una solicitud de matrimonio ambas partes deben indicar si desean mantener su propio apellido, adoptar el apellido de la pareja, o utilizar una combinación de ambos.

**h) Derechos de propiedad**

288. De acuerdo la nueva Ley de Derecho de Familia los futuros cónyuges pueden optar entre tres tipos de regímenes respecto de los bienes: la comunidad de bienes, el derecho a compensación por el incremento en los bienes y la separación de bienes. En caso de que los futuros cónyuges no seleccionen ningún régimen en particular y no suscriban un contrato sobre los bienes en el matrimonio, se aplicarán las disposiciones relativas a la comunidad de bienes.

289. En el caso de la comunidad de bienes, los objetos y otros derechos de propiedad pasan a formar parte del patrimonio común de los cónyuges. Este régimen patrimonial es el más semejante al establecido en la anterior Ley de Derecho de Familia. En caso de divorcio, el patrimonio común se dividirá entre los cónyuges en partes iguales, a menos que se acuerde otra cosa.

290. Los cónyuges podían asimismo elegir el régimen de separación de bienes en virtud de la anterior Ley de Derecho de Familia.

291. El derecho a compensación por el incremento en los bienes tiene consecuencias similares a la comunidad de bienes. Este régimen no afecta la titularidad de los derechos de propiedad que adquiere un cónyuge antes o durante su relación patrimonial con el otro, pero cuando la unión se disuelve, si los bienes adquiridos por uno de los cónyuges son mayores que los del otro, la mitad de la diferencia entre los valores pertenecerá al cónyuge que recibió la menor cantidad de los bienes adquiridos, sobre la base de una demanda financiera de compensación.

292. Durante el primer año de vigencia de la nueva legislación, en el 49% de los casos los matrimonios prefirieron el régimen de la compensación por incremento en los bienes o la separación de bienes, o la suscripción de un contrato sobre los bienes matrimoniales, y en el 51% de los casos se aceptó la comunidad de bienes. Como la comunidad de bienes permaneció como el régimen principal de relación jurídica patrimonial, el Gobierno no ha considerado aún necesario analizar las repercusiones de la nueva Ley de Derecho de Familia en la igualdad de género en materia de relaciones patrimoniales entre los cónyuges.

293. Con el fin de informar sobre sus derechos a las parejas casadas o que van a casarse, se han impartido cursos de capacitación para las personas con capacidad

jurídica para contraer matrimonio, los funcionarios de las autoridades locales, los jueces, etc. Las parejas que presentan una solicitud de matrimonio reciben folletos de información.

294. Los derechos de propiedad de las personas que conviven sin registrar su situación están protegidos por las disposiciones del derecho privado sobre relaciones patrimoniales en general.

## ***2. Matrimonios de personas menores de edad***

295. El número de personas que contraen matrimonio antes de cumplir 18 años ha disminuido progresivamente. En 2006 la cifra correspondiente era de 53 (2 hombres y 51 mujeres), pero en 2011 el número se redujo a 5 (todas mujeres). Véase el cuadro 23 en el anexo I.

296. Se han observado algunas mejoras en cuanto a la edad mínima para contraer matrimonio. Según la nueva Ley de Derecho de Familia, solo pueden casarse las personas que hayan cumplido 18 años. Sin embargo, un tribunal puede ampliar la capacidad jurídica activa a una persona que haya cumplido al menos 15 años, para realizar los actos necesarios para la celebración del matrimonio y ejercer los derechos y cumplir las obligaciones derivados de esa unión. Esta reglamentación varía mucho de la anterior Ley de Derecho de Familia, en la cual un menor de edad de 15 a 18 años podía casarse con el consentimiento escrito de sus padres o su tutor.

---