



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

Distr. general  
21 de julio de 2008  
Español  
Original: inglés

---

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

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

**Séptimo informe periódico**

**Dinamarca**

---

*Nota.* El presente informe se publica sin revisión editorial formal.

08-39919 (S) 071108 111108



## Ministerio de Relaciones Exteriores y Departamento para la Igualdad entre los Géneros

### Índice

	<i>Página</i>
Introducción . . . . .	5
Resumen de las conclusiones e iniciativas . . . . .	6
<b>Capítulo 1. Marco de la labor de promoción de la igualdad . . . . .</b>	<b>7</b>
Artículo 1: Fundamento . . . . .	7
Artículo 2: Constitución y legislación . . . . .	8
Artículo 3: Política nacional. Derechos humanos básicos y libertades fundamentales . . . . .	9
Funciones de género en los jardines de infancia . . . . .	10
Elección de la educación y el empleo por los jóvenes . . . . .	10
Los jóvenes y las modernas funciones de género . . . . .	11
Igualdad de género entre las minorías étnicas . . . . .	11
Artículo 4: Órganos para la igualdad y medidas especiales . . . . .	13
La Ministra de Igualdad entre los Géneros . . . . .	13
Departamento para la Igualdad entre los Géneros . . . . .	14
Junta para la Igualdad entre los Géneros . . . . .	15
Otros agentes . . . . .	16
Comité Internacional para la Igualdad entre los Géneros . . . . .	16
Estudios sobre cuestiones relativas a la mujer y al género . . . . .	17
Centro Danés de Información sobre la Mujer y el Género (KVINFO) . . . . .	17
Organizaciones no gubernamentales . . . . .	18
Medidas especiales . . . . .	18
Artículo 5. Prioridades. Estereotipos y prejuicios en materia de funciones de género . . . . .	20
Plan de Acción para el proyecto interministerial de incorporación de la perspectiva de género, 2007-2011 . . . . .	21
Proyecto de la Unión Europea sobre la incorporación de la perspectiva de género en los municipios . . . . .	22
Desarrollo de un instrumento de aprendizaje electrónico para la incorporación de la perspectiva de género en el sector estatal . . . . .	22
Artículo 6: Cuestiones especiales. Prostitución, trata de personas y código de conducta . . . . .	22
Prostitución . . . . .	22
Fondo de recursos psicológicos . . . . .	24
Falta de datos sobre la prostitución desglosados por género . . . . .	24

Código de conducta . . . . .	26
Trata . . . . .	27
<b>Capítulo 2. Vida pública</b> . . . . .	31
Artículo 7: Derechos políticos y participación . . . . .	31
La mujer en la política . . . . .	31
Representación de las mujeres en comités, juntas del sector estatal, regiones y municipios . . . . .	33
Las mujeres en las Fuerzas Armadas . . . . .	34
Artículo 8: Representación del Gobierno. Embajadoras . . . . .	35
Artículo 9: Ciudadanía . . . . .	35
<b>Capítulo 3. Educación</b> . . . . .	36
Artículo 10. Acceso a la educación . . . . .	36
Educación primaria y secundaria inferior/superior . . . . .	37
Educación secundaria superior (“Gymnasiet”) . . . . .	38
Educación secundaria superior: formación profesional . . . . .	39
Ley sobre las actividades de orientación . . . . .	41
El género como parte integrante de la educación y la orientación . . . . .	41
Proyecto: “Género, etnicidad y orientación” . . . . .	41
Aumento del número de mujeres en los círculos académicos . . . . .	42
Supervisión y documentación relativas a investigadores de uno y otro sexo . . . . .	42
Educación juvenil: Necesitamos a todos los jóvenes . . . . .	48
Artículo 11. La situación en el mercado de trabajo . . . . .	49
A. Las mujeres en la fuerza de trabajo de Dinamarca . . . . .	49
B. Prohibición de la discriminación . . . . .	51
C. Mercado de trabajo segregado en función del género y diferencias de remuneración . . . . .	51
D. Licencia de maternidad, de paternidad y parental . . . . .	55
E. Trabajo a tiempo parcial/horario reducido/horario de trabajo . . . . .	57
F. Objetivos para la estrategia de incorporación de la perspectiva de género . . . . .	60
G. Incorporación de la perspectiva de género en los servicios básicos del Ministerio de Empleo . . . . .	62
H. Mujeres empresarias . . . . .	64
I. La mujer en puestos de gestión . . . . .	65
Artículo 12. Salud . . . . .	67
Fecundidad . . . . .	67

Derecho al aborto . . . . .	68
Programa de salud pública . . . . .	68
Esperanza de vida . . . . .	69
VIH/SIDA . . . . .	70
Violencia contra la mujer . . . . .	71
Esfuerzos por mejorar la información . . . . .	74
Actividades para niños y jóvenes. . . . .	75
Apoyo a las víctimas de la violencia: refugios para mujeres. . . . .	75
Mutilación genital de la mujer . . . . .	78
Artículo 13. La igualdad entre los géneros en otras esferas de la vida financiera y social . . . . .	78
Asignación familiar. . . . .	79
Asignación por hijos. . . . .	79
Artículo 14: La mujer rural. . . . .	79
<b>Capítulo 4. La capacidad jurídica y el matrimonio y la familia . . . . .</b>	<b>80</b>
Artículo 15. La capacidad jurídica . . . . .	80
Artículo 16. El matrimonio y las relaciones familiares . . . . .	80
<b>Apéndice A. Groenlandia . . . . .</b>	<b>83</b>
A1. Informe del Gobierno de Groenlandia relativo a la aplicación de la CEDAW. . . . .	83
A2. Descripción del Acuerdo del Gobierno danés sobre el Gobierno Autónomo de Groenlandia . . . . .	89
<b>Apéndice B. Las Islas Faroe . . . . .</b>	<b>99</b>
B1. Informe del Gobierno de las Islas Faroe relativo a la aplicación de la CEDAW . . . . .	99
B2. Descripción del Acuerdo del Gobierno danés sobre el Gobierno Autónomo de las Islas Faroe . . . . .	100
B3. Declaración política y jurídica del Gobierno de las Islas Faroe . . . . .	118
<b>Comentarios de las organizaciones no gubernamentales danesas sobre el séptimo informe periódico . . . . .</b>	<b>120</b>
1. Consejo de la Mujer de Dinamarca . . . . .	120
2. Sociedad de Mujeres Danesas . . . . .	131
3. KULU-Mujeres y desarrollo. . . . .	142

## Introducción

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, entró en vigor en Dinamarca el 21 de mayo de 1983. El cumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos de la Convención incumbe al Gobierno, pero no se podría lograr sin la participación de las instituciones, organizaciones, grupos y personas que se ocupan de la esfera de la igualdad entre los géneros.

Con arreglo a las normas, Dinamarca presentó su primer informe a la consideración del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en 1984. El segundo informe periódico sobre la aplicación de la Convención se presentó en 1988, el tercero a principios de 1993 (CEDAW/C/DEN/3), el cuarto en febrero de 1997 (CEDAW/C/DEN/4) y el quinto en julio de 2000 (CEDAW/C/DEN/5). En octubre de 2001 se presentó una adición al quinto informe periódico (CEDAW/C/DEN/5/Add.1). El sexto informe periódico de los Estados Partes fue examinado por el Comité en su 741a sesión el 9 de agosto de 2006 (CEDAW/C/DEN/6, CEDAW/C/DEN/Q/6 y CEDAW/C/DEN/Q/6/Add.1). En el presente informe no se repiten las circunstancias descritas en las actas resumidas de la sesión. Sin embargo, se hace referencia a las inquietudes y recomendaciones del Comité.

El séptimo informe periódico se ha organizado de acuerdo con la “Compilación de directrices relativas a la forma y el contenido de los informes que deben presentar los Estados partes en los tratados internacionales de derechos humanos – Adición” (HRI/GEN/2/Rev.1/Add.2).

Por desgracia, las directrices para la presentación de informes sobre tratados concretos —que deberán aplicarse juntamente con las directrices armonizadas para un documento básico común (HRI/GEN/2/rev.4)—estaban siendo objeto de revisión cuando comenzó la redacción del presente informe y no se pudieron aplicar. Por ello, lamentablemente, el presente informe está basado en las directrices anteriores y se presenta en una sola parte.

Cada capítulo corresponde a las diferentes partes de la Convención y, como es habitual, se invitó a las ONG danesas a hacer comentarios sobre el informe. Estos comentarios figuran al final del informe, ya que las ONG han solicitado expresamente que sus informes se remitan a la comisión como anexos del informe principal.

### Groenlandia y las Islas Faroe

Como partes del Reino de Dinamarca, Groenlandia y las Islas Faroe son territorios autónomos.

El Gobierno Autónomo de Groenlandia se estableció en 1979 y consta de una asamblea elegida, el Parlamento de Groenlandia (Landstinget), y un órgano ejecutivo, el Gobierno de Groenlandia (Landsstyret).

El Gobierno Autónomo de las Islas Faroe se estableció en 1948 y consta de una asamblea elegida, el Parlamento de las Islas Faroe (Løgtingið), y el Gobierno de las Faroe (Landsstýrið).

Cuando una esfera de jurisdicción es regulada por las autoridades de Groenlandia o de las Islas Faroe, el poder legislativo y administrativo en esa esfera corresponde al gobierno en cuestión. Tanto el Gobierno de Groenlandia como el de las Islas Faroe han asumido la responsabilidad con respecto a la igualdad de género y esta área es regulada por el gobierno autónomo respectivo.

Por consiguiente, las secciones del presente informe relativas a Groenlandia y las Islas Faroe han sido preparadas por las autoridades de Groenlandia y las Islas Faroe y se encuentran en el Apéndice A1 y Apéndice B1, respectivamente.

El sistema de gobierno autónomo de Groenlandia se describe más a fondo en el Apéndice A2, presentado por los gobiernos de Dinamarca y Groenlandia. El sistema de gobierno autónomo de las Islas Faroe se describe con mayor detalle en el Apéndice B2, presentado por el Gobierno de Dinamarca. El Apéndice B3 es una declaración política y jurídica del Gobierno de las Islas Faroe.

### **Resumen de las conclusiones e iniciativas**

El Gobierno de Dinamarca tiene por norma irrenunciable garantizar la igualdad de género y ofrecer igualdad de oportunidades al hombre y a la mujer. La igualdad de género es uno de los valores clave en una verdadera democracia y requisito imprescindible para una sociedad democrática sostenible, capaz de promover la dignidad humana y la libertad del individuo.

En Dinamarca, las mujeres y los hombres son considerados como iguales, y el Gobierno se esfuerza por eliminar los obstáculos a la verdadera igualdad de género.

Dinamarca puede vanagloriarse de las elevadas tasas de participación y de empleo, en particular de la mujer, en comparación con lo que es habitual en la UE. Las mujeres representan el 47,5% de la totalidad de la fuerza de trabajo, y las mujeres danesas tienen la tasa de empleo más elevada entre las mujeres europeas, con un 73,4%. La política de igualdad de género en la esfera del empleo se basa en este hecho y, en especial, está dirigida a dismantelar el mercado de trabajo segregado por género, reduciendo las diferencias de salario por ese concepto todavía existentes y conciliando el trabajo con la vida familiar. A este respecto, el principio general utilizado es la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general.

Desde que Dinamarca presentó su sexto informe periódico en 2004, ha continuado su labor encaminada a reforzar la aplicación de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género, y se han puesto en práctica varias iniciativas para continuar promoviendo y garantizando la igualdad de género, entre ellas las siguientes:

- Intensificación de los esfuerzos para mejorar la información sobre la igualdad de género y la igualdad de derechos;
- Plan de acción nacional para combatir la violencia doméstica de los hombres contra las mujeres y los niños (2005-2008). La encuesta de 2007 revelaba un descenso de las mujeres objeto de violencia doméstica, que pasaron de 42.000 (cifras de 2000) a 28.000 (cifras de 2005);
- Enmienda de la Ley sobre la igualdad de género (mayo de 2006), que amplía las disposiciones relativas a la igualdad en la composición por género de los consejos, juntas y comités establecidos por un ministro;

- Decreto Ejecutivo (abril de 2007) por el que se permite que algunas iniciativas piloto y de desarrollo se orienten específicamente a uno de los géneros, para atraer al que esté infrarrepresentado;
- Plan nacional de acción “Empleo, participación e igualdad de oportunidades para todos”;
- Esfuerzos por combatir la violencia, poner coto a la trata de personas y controlarla, entre otros medios, mediante un plan nacional de acción para combatir la trata de personas y enmiendas de la Ley de extranjeros que permitan, entre otras cosas, un “período de reflexión” prolongado y ofrezcan una repatriación preparada;
- Plan nacional de acción para el proyecto interministerial de incorporación de la perspectiva de género (2007-2011);
- Iniciativa para contratar mujeres en las Fuerzas Armadas;
- Programa para la capacitación de jóvenes investigadoras en la gestión de las investigaciones;
- Nueva revista de debate sobre las formas de acabar con el ciclo de violencia entre los más jóvenes;
- Atención a los conflictos relacionados con el honor y esfuerzos continuados para impedir los matrimonios forzados, con inclusión de iniciativas como líneas telefónicas directas, campañas de información y refugios para fugitivos;
- Atención a las funciones de género en los jardines de infancia;
- Prevención de enfermedades y promoción de la salud con destino a las minorías étnicas, con inclusión de las mujeres.

## **Capítulo 1: Marco de la labor de promoción de la igualdad**

### **Artículo 1: Fundamento**

La igualdad entre los géneros es un elemento central de la democracia de Dinamarca y un principio básico de la política danesa. Es un elemento basado en el respeto a los derechos humanos y en las libertades fundamentales en todas las áreas de la sociedad —en las esferas política, económica, social, cultural y civil.

Dinamarca trata de conseguir la igualdad de género, tanto de jure como de facto, para las mujeres y los hombres, que tienen los mismos derechos, obligaciones y oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad. Así se afirma claramente en la Ley de Dinamarca sobre igualdad entre los géneros, en cuyo artículo 1 se dispone lo siguiente: “El propósito de esta ley es promover la igualdad de género, con inclusión de la igualdad de integración e influencia y la igualdad de género en todas las funciones de la sociedad sobre la base de la igualdad de la condición jurídica y social de la mujer y el hombre”. El objetivo de esta Ley es contrarrestar la discriminación directa e indirecta por razón de género así como combatir el acoso sexual.

Desde que Dinamarca presentó el sexto informe periódico, en 2004, han continuado las actividades para reforzar la aplicación de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género. A este respecto, se hecho hincapié en la

medición y seguimiento de los acontecimientos registrados en la esfera de la igualdad de género (puede encontrarse información detallada en los párrafos referentes al artículo 5) y, desde 2007, se han intensificado los esfuerzos relativos a la información sobre la igualdad de género y la igualdad de derechos.

El interés nacional por la igualdad de género es reflejo de los compromisos internacionales que Dinamarca ha sumido en relación con la ratificación de la CEDAW y otros documentos de las Naciones Unidas, como la Plataforma de Acción de Beijing.

## **Artículo 2: Constitución y legislación**

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

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

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

La Ley Constitucional danesa y las leyes sobre igualdad entre los géneros obligan tanto al sector público como al privado a garantizar que se respete esa igualdad.

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

- Ley sobre la igualdad de remuneración (Ley de consolidación No. 906, de 27 de agosto de 2006);
- Ley sobre la igualdad de trato (Ley de consolidación No. 734, de 28 de junio de 2006);
- Ley sobre la igualdad de género (Ley de consolidación No. 553, de 2 de julio de 2002, enmendada por la Ley No. 574 de 24 de junio de 2005, la Ley No. 452, de 22 de mayo de 2006, y la Ley No. 434, de 11 de mayo de 2007);
- Ley sobre la igualdad de trato de la mujer y el hombre en los planes de seguridad social y ocupacional (Ley No. 134, de 25 de febrero de 1998).

La Ley sobre la igualdad de trato contiene algunos elementos comunes:

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



- Normas sobre la victimización, es decir, disposiciones que impiden que una persona que reclama sus derechos sea tratada desfavorablemente por esa razón;
- Disposiciones relativas a la remuneración.

En mayo de 2006, el Folketing (Parlamento de Dinamarca) adoptó una enmienda a la Ley sobre la igualdad de género. En virtud de ella, las disposiciones sobre la igualdad de género en la composición de los consejos, juntas, comités, etc. establecidos por un ministro se amplían de manera que también los municipios y regiones deban garantizar la igualdad de representación del hombre y la mujer en los cargos de dichos consejos, juntas, comités, etc. La Ley entró en vigor inmediatamente después de su aprobación.

En 2007, entró en vigor el Decreto Ejecutivo sobre iniciativas para promover la igualdad de género (Decreto Ejecutivo No. 340 de 10 de abril de 2007). El Decreto permite orientar selectivamente iniciativas piloto y de desarrollo hacia uno de los géneros durante un período de hasta dos años a fin de atraer al género que esté infrarrepresentado. El decreto está orientado a las autoridades gubernamentales estatales y locales.

Además de la legislación antes mencionada, la ley danesa aplica un principio administrativo de igualdad, no escrito pero jurídicamente vinculante, que prohíbe el trato desigual fundado en el género, el origen étnico, etc. Este principio obliga a los empleadores públicos, a los servicios públicos de empleo y a todos los demás órganos públicos.

Como se menciona en el sexto informe periódico de Dinamarca al Comité, en 2003 el Gobierno publicó un manual sobre la forma de utilizar los procedimientos de las Naciones Unidas, incluida la posibilidad de presentar reclamaciones individuales en virtud de la CEDAW. El manual se ha actualizado en 2008. Incluye información práctica, así como también los textos completos de las cuatro convenciones de las Naciones Unidas sobre derechos humanos que permiten actualmente representar reclamaciones individuales, incluida la CEDAW.

### **Artículo 3: Política nacional. Derechos humanos básicos y libertades fundamentales**

Las autoridades públicas de Dinamarca están obligadas a promover la igualdad de género en su trabajo. Desde 2000, en el artículo 4 de la Ley sobre la igualdad de género se establece lo siguiente: “Las autoridades públicas, en su ámbito, trabajarán por la igualdad entre los géneros e integrarán dicha igualdad en toda la planificación y administración”. En la sección relativa al artículo 5 puede verse información detallada sobre la aplicación de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género. La labor en este sentido se complementa con esfuerzos especiales en áreas donde hay problemas específicos de igualdad de género.

Con el fin de supervisar cómo avanza la labor de promoción de la igualdad de género, todas las autoridades públicas y municipios deben preparar cada dos años un informe sobre ese tema (los más recientes se presentaron en 2007). Esta obligación se recoge en los artículos 5 y 5a de la Ley sobre la igualdad de género. Los informes deben presentarse a la Ministra de Igualdad entre los Géneros, que examinará la información y publicará los resultados en el sitio web [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk).

El objetivo de los informes sobre la igualdad de género es disponer de un panorama general y lograr la transparencia con respecto a los esfuerzos sobre igualdad de género del sector público, así como ofrecer a los ciudadanos un panorama sobre la situación de la igualdad de género en los municipios y regiones. Los informes se analizarán y clasificarán en tres categorías principales: bueno, mediocre y malo. El sector estatal y los municipios se compararán entre sí, y los resultados se publicarán en el sitio web [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk).

Además de las medidas de incorporación de la perspectiva de género, la Ministra de Igualdad entre los Géneros se ocupa de las esferas de acción especiales. Véanse, por ejemplo, los esfuerzos para combatir la violencia contra la mujer en el artículo 12, las medidas para poner coto a la trata de mujeres en el marco del artículo 6 y las iniciativas para promover el papel de la mujer en la gestión a tenor del artículo 11.

Desde que la Ministra de Igualdad entre los Géneros presentara el sexto informe periódico, se ha hecho hincapié en los niños y jóvenes y en la igualdad de género entre las minorías étnicas.

#### *Funciones de género en los jardines de infancia*

La Ministra de Igualdad entre los Géneros ha puesto en marcha un proyecto cuyo objetivo principal es conseguir que las niñas y niños de los jardines de infancia jueguen y aprendan de manera que lleguen a conocer las funciones características de uno y otro sexo.

Tomando como base una encuesta sobre las expectativas de los educadores sociales en sus contactos con las niñas y los niños y sobre la forma en que éstos juegan en los jardines de infancia, se ha elaborado una guía que trata de motivar a los educadores sociales y en la que se ofrece asesoramiento acertado sobre la manera en que ellos, en mayor medida, pueden incorporar el género y la igualdad en su labor educativa.

Además, se ha preparado un libro infantil, que puede utilizarse en los jardines de infancia para iniciar un debate con los niños acerca de las expectativas de cómo deben comportarse las niñas y los niños.

En 2008, la guía y el libro infantil se han distribuido a todos los jardines de infancia del país así como entre organizaciones, publicaciones profesionales y otras instancias relacionadas con los niños. En relación con la publicación de este material, se entabló un debate general en los medios de comunicación sobre las acciones de género en los niños.

El efecto del material y el uso de la guía y el libro infantil en los jardines de infancia se evaluará después de un año (a comienzos de 2009).

#### *Elección de la educación y el empleo por los jóvenes*

En Dinamarca, la proporción de niñas y niños que emprenden un ciclo largo de educación superior es semejante en ambos casos, y se observa una tendencia a que sea mayor el número de niñas que de niños que se incorporan al sistema educativo. No obstante, las decisiones de las niñas y los niños sobre sus estudios están claramente segregadas en función del género.

Por ello, en 2006 la Ministra de Igualdad entre los Géneros creó un sitio web [www.lige-frem.dk](http://www.lige-frem.dk) con el fin de llamar la atención sobre las elecciones educativas basadas en el género, que permitiría a los jóvenes tener en cuenta sus competencias más que su género cuando toman una decisión sobre su educación y sobre el empleo. El sitio web está destinado a los padres, a los asesores sobre el futuro profesional de los alumnos y a los jóvenes. Contiene ejemplos de jóvenes que han elegido una carrera poco tradicional, concursos, presentaciones en Power Point para reuniones de padres y profesores, días con actividades especiales en la escuela, etc. El sitio web se actualiza en forma constante y recibe aproximadamente 10.000 visitas al año por término medio, de un total de aproximadamente 70.000 destinatarios. En 2007 y 2008 el Departamento para la Igualdad entre los Géneros ha distribuido materiales para dar a conocer el sitio web.

#### *Los jóvenes y las modernas funciones de género*

Las encuestas revelan que las niñas y los niños, a pesar de tener las mismas oportunidades con respecto a la escuela, el ocio, las opciones educativas, etc., eligen actividades deportivas diferentes, comen de distinta manera, tienen opiniones distintas acerca de su propio cuerpo y muestran pautas diferentes de consumo indebido de estupefacientes.

La Ministra de Igualdad entre los Géneros ha hecho hincapié en los siguientes aspectos de interés para las muchachas y los muchachos:

- Autoimagen, con inclusión del bienestar y la pornificación de la cultura de masas (2005),
- Violencia: entre los jóvenes y dentro de la familia (2004),
- Hábitos alimentarios, actividades recreativas, con inclusión de los deportes y el ejercicio, alcohol, consumo de tabaco y uso indebido de otras sustancias (2003).

En el contexto de las encuestas cualitativas y cuantitativas, se ha preparado una guía para el personal docente y una revista de debate para cada una de las áreas, que se han distribuido en todas las escuelas del país. El efecto de esas encuestas no se ha cuantificado, pero la demanda y utilización de material ha sido amplia, y los comentarios de los profesores han demostrado muy claramente la necesidad de material orientado a los jóvenes sobre estas materias.

En particular, el material sobre la pornificación del ámbito público así como la violencia entre los jóvenes y dentro de la familia ha sido objeto de gran demanda, ya que los profesores han tenido problemas para ocuparse de esos temas difíciles. Como complemento, se ha llevado a cabo una nueva encuesta, centrada específicamente en la violencia entre los adolescentes que salen juntos. Sobre esta base, la Ministra de Igualdad entre los Géneros preparará a lo largo de 2008 una nueva revista de debate sobre las maneras de romper el ciclo de violencia entre los más jóvenes.

- *Igualdad de género entre las minorías étnicas*

El objetivo general de la iniciativa puesta en marcha por la Ministra de Igualdad entre los Géneros dentro de esta área es garantizar la igualdad de género para las mujeres y los hombres, los niños y las niñas de origen étnico no danés, así

como emprender un esfuerzo selectivo de integración incluyendo la perspectiva de género.

Con el fin de alcanzar ese objetivo, la iniciativa contiene estas tres estrategias enmarcadas en el epígrafe Igualdad de género, participación y respeto:

En enero de 2005, la Ministra de Igualdad entre los Géneros encargó un informe titulado “Género, etnicidad y obstáculos a la integración”. En él se hace hincapié en los obstáculos a la integración con respecto a la educación, el trabajo y las actividades de asociación entre las mujeres y los hombres de antecedentes culturales étnicos no daneses. Según las investigaciones realizadas, hay muchos indicios de que los hombres son los que encuentran mayores obstáculos en el sistema educativo, mientras que las mujeres tropiezan con las mayores trabas en el mercado de trabajo y con respecto a las actividades de asociación, debido entre otras razones a la situación familiar.

El plan de acción “Empleo, participación e igualdad de oportunidades para todos” –plan de acción del Gobierno danés, de enero de 2006, para dismantelar los obstáculos a la educación, el trabajo y las actividades de asociación basados en el género con que se encuentran las mujeres y los hombres de origen étnico no danés de enero de 2006– contiene más de 50 iniciativas diferentes que insisten en las tres áreas mencionadas anteriormente, así como en el tema de las funciones y prejuicios en materia de género. El plan de acción se elaboró en colaboración entre el Ministerio de Educación, el Ministerio de Empleo, el Ministerio de Bienestar Social y el Ministerio de Asuntos de los Refugiados, la Inmigración y la Integración.

A través del fondo de ajuste del tipo de cambio (satspulje), se ha asignado un total de 12 millones de coronas danesas para el período 2006-2009 con el fin de aplicar las iniciativas del plan de acción. Además, algunas de las iniciativas se financiarán por otros medios, por ejemplo, a través de fondos comunes, de explotación y desarrollo en varios ministerios, lo que significa que, en conjunto, el plan de acción contiene iniciativas que representan más de 60 millones de coronas danesas.

En relación con las iniciativas de la Ministra de Igualdad entre los Géneros, se han formulado descripciones de objetivos y requisitos de documentación. En ellos se especifica la forma en que muchas personas deben participar en proyectos específicos, cuánto tiempo durarán y cuáles son los beneficios previstos, a fin de que un proyecto concreto pueda considerarse que ha alcanzado su meta.

Por ejemplo, en relación con una serie de debates para hombres pertenecientes a minorías étnicas se afirma que “deben formularse indicadores para los cuestionarios a fin de supervisar un cambio de actitud y conducta entre los participantes en una serie de debates acerca de la igualdad de género y con respecto a su actitud sobre la educación de las niñas y los niños”. Los cuestionarios se procesarán posteriormente. En un proyecto para asesores, se han establecido criterios de éxito acerca del número de participantes de un número determinado de municipios cuya familia, o al menos alguno de sus miembros, cambia su planteamiento sobre la participación en asociaciones o, en mayor o menor grado, modifica su actitud acerca de la conveniencia de que las asociaciones en que están representados pongan en marcha iniciativas individuales locales para atraer y retener a nuevos daneses.

Todas las actividades del Departamento para la Igualdad entre los Géneros se presentan en el marco de una única campaña común conocida con el nombre de “¿Por qué no?”, que tiene su propio sitio web ([www.hvorfor-ikke.dk](http://www.hvorfor-ikke.dk)), que contiene entre otras cosas una canción especial “Follow me” y una filmación en que se presentan modelos de comportamiento.

Las actividades incluyen, entre otros, los siguientes elementos:

- Derechos y oportunidades en Dinamarca: Una campaña sobre los derechos orientada en particular a las mujeres de minorías étnicas que asisten a institutos de idiomas con el fin de contribuir a informar especialmente a estas mujeres sobre sus derechos en relación con la igualdad de género, la vida familiar y las finanzas. La campaña se llevó a cabo en 2005-2006 y ha sido objeto de evaluación.
- Se ha distribuido un folleto en ocho idiomas sobre la familia, el género y los derechos en Dinamarca. Se publicó en 2006.
- Una serie de debates con hombres como modelos de comportamiento sobre la educación de los niños y la igualdad de género destinados a hombres de minorías étnicas que asisten a institutos de enseñanza de idiomas. La serie de debates tuvo lugar en 2006-2008.
- “¿Por qué no?” El material para la campaña contiene cuatro filmaciones con modelos de comportamiento, un CD con una canción y un folleto sobre los derechos, etc. Se distribuyó a más de 1.000 destinatarios en 2007.
- Asesoramiento familiar sobre la actividad empresarial, proyectos piloto en tres municipios seleccionados con familias danesas y de minorías étnicas que deben reunirse y examinar la vida familiar y las actividades de asociación. El proyecto comenzó en 2007.
- Investigación sobre la identidad de género entre los hombres de las minorías étnicas, publicada en diciembre de 2007.
- Un informe sobre las pautas educativas entre los hombres daneses con otra extracción étnica. Publicado en febrero de 2007.

#### **Artículo 4: Órganos para la igualdad y medidas especiales**

##### *La Ministra de Igualdad entre los Géneros*

Las actividades realizadas en el sector estatal para promover la igualdad entre el hombre y la mujer son competencia de la Ministra de Igualdad entre los Géneros. Esta Ministra ejerce un ministerio doble, y la Ministra actual tiene también el cargo de Ministra de Asuntos Sociales.

La Ministra de Igualdad entre los Géneros coordina la labor gubernamental relacionada con la igualdad de género entre el hombre y la mujer.

Los distintos ministros se encargan de la igualdad de género en sus respectivos ámbitos, tanto en lo que respecta a las iniciativas especiales como a las de carácter general. En el contexto del plan de acción para la incorporación de la perspectiva de género, todos los ministros formularon en 2007 objetivos normativos de igualdad de género dentro de sus respectivas áreas de responsabilidad. Por consiguiente, podría

decirse que no hay sólo una Ministra de Igualdad entre los Géneros, sino un total de 19.

La Ministra de Igualdad entre los Géneros se encarga, entre otras cosas, de:

- Elaborar la política gubernamental sobre la igualdad de género,
  
- Hacer hincapié en las áreas de acción especiales,
  - Coordinar los esfuerzos de igualdad de género en el Gobierno y aplicar la estrategia de incorporación de la perspectiva de género,
  - Desempeñar actividades nacionales en relación con la UE, los países nórdicos, las Naciones Unidas y el Consejo de Europa,
  - Realizar tareas internacionales en relación con los países nórdicos, la UE y las Naciones Unidas,
  - Elaborar un informe anual y una perspectiva y plan de acción para la igualdad de género con destino al Folketing,
  - Recopilar informes sobre la igualdad de género presentados por instituciones estatales y municipios,
  - Representar los puntos de vista sobre la igualdad de género en los comités competentes,
  - Administrar la Ley sobre la igualdad de género y supervisar la composición por género de los consejos, juntas y comités,
  - Nombrar miembros de la Junta para la Igualdad entre los Géneros y del Comité Internacional para la Igualdad entre los Géneros.

#### *Departamento para la Igualdad entre los Géneros*

El Departamento para la Igualdad entre los Géneros desempeña la función de secretaría de la Ministra de Igualdad entre los Géneros. El Departamento cuenta con 18 funcionarios. Además de prestar servicios a la Ministra, realiza tareas que ésta se ve obligada a desempeñar en virtud de la Ley sobre la igualdad de género, en particular las siguientes:

- Poner en marcha iniciativas especiales sobre la igualdad de género,
- Coordinar y preparar actividades interministeriales de incorporación de la perspectiva de género,
- Formular propuestas para el informe anual sobre la igualdad de género y la perspectiva y plan de acción para el Folketing. Éste elabora la política de igualdad de género del Gobierno para el año siguiente,
- Facilitar información acerca de la Ley, en forma de orientaciones generales y de asesoramiento específico a los ministerios, etc.,
- Supervisar y ofrecer orientación acerca de la composición por género de los consejos, juntas y comités, donde debería haber una distribución igual entre ambos géneros, y cada tres años recibir los informes de los otros ministros sobre la distribución por género de las diferentes juntas del sector estatal,

- Recopilar los informes sobre igualdad de género que todos los ministros deben presentar cada dos años,
- Recopilar los informes sobre igualdad de género presentados cada dos años por los municipios y el sector estatal, todos los cuales se presentan ahora en línea,
- Ofrecer servicios de secretaría a los actuales grupos de trabajo interministeriales,
- Ofrecer servicios de secretaría a la Junta para la Igualdad entre los Géneros.

Además, en lo que respecta a los funcionarios gubernamentales, el Departamento para la Igualdad entre los Géneros supervisa la labor internacional relativa a la igualdad de género en los países nórdicos, la UE, el Consejo de Europa y las Naciones Unidas, incluida la participación en reuniones, grupos de trabajo y conferencias.

La financiación para el funcionamiento del Departamento para la Igualdad entre los Géneros se asigna en la Ley de finanzas y presupuesto. En 2007, se asignó un total de 14,4 millones de coronas danesas. Además, el Departamento para la Igualdad entre los Géneros administra los fondos asignados para el plan de acción encaminado a combatir la trata de mujeres en el período comprendido entre 2007 y 2011 (80 millones de coronas danesas) y para el plan de acción contra la violencia doméstica cometida por los hombres contra las mujeres y los niños, durante el período comprendido entre 2005 y 2008 (60 millones de coronas danesas), así como 12 millones de coronas danesas asignadas para promover la igualdad de género entre hombres y mujeres de origen étnico no danés, que abarca el período 2006-2009. Más recientemente, se han asignado otros siete millones de coronas danesas para el período 2008-2009 con destino a una campaña sobre los derechos y una encuesta para el desmantelamiento de los obstáculos basados en el género entre las minorías étnicas.

#### *Junta para la Igualdad entre los Géneros*

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

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

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

Las decisiones de la Junta son vinculantes y definitivas en el plano administrativo, y la Junta está facultada para otorgar una compensación al

demandante en caso de violación de la Ley sobre la igualdad de género. En casos muy especiales, la Junta puede anular un despido, excepto que se considere que la relación laboral está dañada irreparablemente.

Aproximadamente el 50% de los casos que se presentan a la Junta son reclamaciones de mujeres no afiliadas a sindicatos que habían sido despedidas mientras estaban embarazadas o con licencia de maternidad. El otro 50% de los casos son violaciones de la Ley sobre la igualdad de género o de otras leyes. En los últimos años, los hombres representan la mitad de las reclamaciones.

En 2007, el Gobierno presentó un proyecto de ley sobre el establecimiento de una nueva junta general de reclamaciones relativas a la discriminación basada en el género, la raza, el color de la piel, la religión o la fe, la edad, la discapacidad o el origen nacional, social o étnico, las opiniones políticas o la orientación sexual. Cuando se establezca la nueva Junta de reclamaciones, el 1° de enero de 2009, desaparecerá la Junta para la Igualdad entre los Géneros. La nueva Junta contará con un Presidente y dos vicepresidentes, que serán jueces, y otros nueve miembros, que deben ser abogados y serán nombrados por el Ministro de Empleo, previa recomendación de la Ministra de Igualdad entre los Géneros y el Ministerio de Asuntos de los Refugiados, la Inmigración y la Integración. Los nueve miembros deben tener conocimientos especializados acerca de la legislación referente a la igualdad entre los géneros, la relativa a la igualdad de trato de todos con independencia de la raza o el origen étnico, o la referente a la prohibición de la discriminación en el mercado de trabajo, además de conocimientos sobre la situación del mercado de trabajo, y deben ser independientes de la autoridad que los designe.

#### *Otros agentes*

Además de los ministerios y municipios, muchas otras instituciones están relacionadas con la igualdad de género de forma profesional y contribuyen a enriquecer el debate nacional.

#### *Comité Internacional para la Igualdad entre los Géneros*

En 1987, el Primer Ministro creó un comité gubernamental encargado de la cooperación internacional sobre la igualdad de género (Comité Internacional para la Igualdad entre los Géneros).

El Comité está integrado por un Presidente designado por la Ministra de Igualdad entre los Géneros y representantes de los partidos políticos del Parlamento, los ministerios pertinentes (Ministerio de Empleo, Ministerio de Relaciones Exteriores y Departamento para la Igualdad entre los Géneros), así como también por representantes de ONG (Sociedad de Mujeres Danesas, Mujeres y Desarrollo, Consejo de la Mujer de Dinamarca y UNIFEM Denmark).

El Comité es un foro de coordinación que, desde su establecimiento, se ha ocupado de la mayor parte de los aspectos de la labor internacional relacionada con la igualdad entre los géneros que tiene lugar en las Naciones Unidas, los países nórdicos, la UE y el Consejo de Europa.



*Estudios sobre cuestiones relativas a la mujer y al género*

Durante los últimos 35 años, los estudios sobre el género realizados en las universidades danesas se han convertido en una disciplina dinámica de investigación. Los estudios sobre el género abarcan una gran variedad de investigaciones sobre la igualdad de género, la mujer, el feminismo, el hombre y la masculinidad y los homosexuales. En Dinamarca, más de 300 investigadores realizan estudios sobre el género.

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

*Centro Danés de Información sobre la Mujer y el Género (KVINFO)*

El Centro Danés de Información sobre la Mujer y el Género (KVINFO) es un centro nacional de información, documentación y cultura que comunica los resultados de los estudios sobre la mujer y el género a un público general con intereses amplios.

El KVINFO transmite conocimientos sobre la importancia de las diferencias de género y trata de hacer visibles los conocimientos, la experiencia y la competencia de la mujer. El núcleo de las actividades del centro es la biblioteca, que goza de reconocimiento como biblioteca de investigación.

Además, el KVINFO ha establecido una base de datos especializados que contiene el historial profesional de más de 1.100 mujeres expertas. La base de datos es un instrumento para encontrar mujeres altamente calificadas en todas las esferas de conocimiento de la sociedad. Su uso es gratuito y accesible a través del sitio web del KVINFO.

Junto con la Confederación de Industrias Danesas (DI), el KVINFO ha elaborado una base de datos que contiene los nombres de candidatas calificadas para cargos de dirección. Todas las mujeres incluidas en la base de datos han sido aprobadas por una junta asesora, integrada por directores de empresa con experiencia. Las empresas que son miembros de DI pueden utilizar la base gratuitamente.

El KVINFO, institución independiente adscrita al Ministerio de Cultura, con sus propios reglamentos y su propia junta, tiene una asignación para gastos de funcionamiento de aproximadamente 6 millones de coronas danesas anuales.

Para poder financiar una red de consejeros para mujeres con historial de inmigrantes/refugiadas, el KVINFO recibió 8 millones de coronas danesas por un periodo de cuatro años (2003 a 2006) del Ministerio de Asuntos de los Refugiados, la Inmigración y la Integración.

En el contexto de la Asociación para el progreso y la reforma y el programa Diálogo y cooperación sobre los derechos de la mujer en la región árabe, el KVINFO administra un fondo de recursos en efectivo al que las ONG danesas y otros segmentos de la sociedad civil pueden dirigirse para solicitar ayuda con destino a proyectos de asociación en el Oriente Medio y África del Norte. La financiación destinada a Diálogo y cooperación sobre los derechos de la mujer se

mantendrá hasta julio de 2009, con un presupuesto de 3,8 millones de coronas danesas.

#### *ONG*

Dinamarca tiene una larga tradición de participación activa de las organizaciones no gubernamentales (ONG) en la labor de promoción de la igualdad de género. En particular, la Sociedad de Mujeres Danesas y el Consejo de la Mujer de Dinamarca, organización amplia que integra a 46 sociedades y organizaciones de mujeres con un total de más de un millón de miembros, tratan de garantizar los derechos e influencia de la mujer en todos los lugares de la sociedad. La Ministra de Igualdad entre los Géneros respalda las actividades del Consejo de la Mujer de Dinamarca con una asignación anual de 1,2 millones de coronas danesas, de un presupuesto anual de 14,4 millones de coronas danesas.

La función primaria de las mencionadas ONG es fiscalizar las iniciativas y políticas públicas, así como participar activamente en el debate público a fin de promover la igualdad de género entre la mujer y el hombre, lo que implica también la difusión de conocimientos sobre la CEDAW.

La labor oficial sobre la igualdad entre los géneros se beneficia por el hecho de que estas actividades se realizan generalmente en estrecha cooperación y diálogo con las ONG y los expertos en la materia. Las ONG y los expertos intervienen con frecuencia en las consultas acerca de nuevas iniciativas del Gobierno. A este respecto, conviene señalar especialmente las iniciativas gubernamentales para combatir la violencia contra la mujer y la trata de mujeres. La aplicación de los proyectos incluidos en los planes nacionales de acción a fin de combatir estos problemas se consigue en gran parte gracias a las ONG y a los expertos.

Cada tres meses, el Departamento para la Igualdad entre los Géneros celebra una reunión con las organizaciones de mujeres, la Organización Nacional de Dinamarca de Refugiados para Mujeres y Niños Golpeados (LOKK) y Reden ("El Nido", centro de refugio, consejo y tratamiento de mujeres en el ámbito de la prostitución).

Las ONG participan en las delegaciones oficiales danesas ante las conferencias y reuniones de las Naciones Unidas, así como también en conferencias y reuniones importantes bajo los auspicios de la UE y los países nórdicos.

#### *Medidas especiales*

La posibilidad de aplicar medidas especiales temporales está prevista en la legislación danesa.

En el artículo 3 de la Ley de consolidación sobre la igualdad de género No. 1095, de 19 de septiembre de 2007, se describe la posibilidad de ignorar la prohibición general de discriminación en favor de la igualdad de géneros para promover iniciativas fuera del mercado de trabajo. En lo que respecta a este mercado, la autorización consta en el artículo 13 de la Ley sobre la igualdad de trato.

De conformidad con el artículo 3 1) de la Ley sobre la igualdad de género, un Ministro puede, dentro de su área de competencia, permitir medidas para la

promoción de la igualdad de género con el fin de prevenir o compensar el trato desigual por motivos de género.

En virtud de la subsección 2, la Ministra de Igualdad entre los Géneros está autorizada a establecer normas generales para los casos en que sea posible adoptar medidas especiales temporales para promover la igualdad de género sin autorización previa de los ministros competentes.

A través del Decreto Ejecutivo No. 233, de 29 de marzo de 2004, con la última enmienda de 10 de abril de 2007 —con la que el Decreto Ejecutivo adquirió carácter permanente—, la Ministra para la Igualdad entre los Géneros ha hecho uso de esta posibilidad.

El Decreto Ejecutivo sobre iniciativas para promover la igualdad de género (Decreto Ejecutivo No. 340 de 10 de abril de 2007) permite orientar iniciativas piloto y de desarrollo hacia uno de los géneros durante un período de hasta dos años con el fin de atraer al género infrarrepresentado. El Decreto Ejecutivo está orientado a las autoridades de los gobiernos estatales y locales.

Un requisito previo para la puesta en marcha de iniciativas en el marco de este Decreto Ejecutivo es que uno de los géneros tenga una representación del 25% o menos en esa área, y que el género infrarrepresentado no tenga una posición preferencial en relación con el empleo o admisión a una educación que permita obtener mayor competencia. Es también posible establecer cursos o actividades educativas de hasta seis meses de duración en favor de uno de los géneros, siempre que el objetivo sea promover la igualdad de género entre la mujer y el hombre o la igualdad de acceso de la mujer y el hombre al empleo, la educación y la gestión.

Las iniciativas deben notificarse al Departamento para la Igualdad entre los Géneros en relación con la presentación de los informes sobre igualdad de género de las autoridades estatales y locales.

Las normas se han aplicado, por ejemplo, en relación con el establecimiento de cargos de rango inferior de educador social orientados a los adolescentes varones, y en los programas postdoctorales de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Copenhague, con el fin de contratar más investigadoras. Se trata de un pequeño número de puestos de investigación de dos años a los que puede aspirar el género infrarrepresentado (en este caso, las mujeres).

De conformidad con el Decreto Ejecutivo, es también posible ignorar la prohibición general de hacer referencia explícita a las mujeres y los hombres en los anuncios de empleo con el fin de atraer a unas y a otros para que se presenten a cargos específicos. No obstante, no tendrán un derecho preferencial, y deberán considerarse todos los candidatos —cualquiera que sea su género— cuando se decida quién va a ocupar el cargo.

El Decreto Ejecutivo implica menos burocracia y menos consultas, lo que significa que la posibilidad de aplicar medidas especiales es más fácil que el recurso a las normas vigentes.

El Departamento para la Igualdad entre los Géneros ha publicado una guía sobre el Decreto Ejecutivo en la que se explica, con ejemplos claros, cómo pueden utilizarse las distintas disposiciones.

El Decreto Ejecutivo se ha utilizado en varios casos presentados a la Junta para la Igualdad entre los Géneros. En uno de ellos se impugnaba la decisión de un municipio de alargar una hora la apertura semanal de una piscina pública únicamente para las mujeres. La Junta para la Igualdad entre los Géneros otorgó al municipio permiso para reservar cierto tiempo exclusivamente para las mujeres en virtud del artículo 6 del Decreto ejecutivo.

#### **Artículo 5. Prioridades. Estereotipos y prejuicios en materia de funciones de género**

En el período comprendido entre 2004 y 2008, la prioridad general en las actividades nacionales de igualdad de género en todos los ministerios ha sido la aplicación de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género, de conformidad con las recomendaciones del documento final de la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, “Plataforma para la acción”, así como el documento final del 23° período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”, que se conoce con el nombre de Beijing+5.

El hecho de que la incorporación de la perspectiva de género es el principio fundamental para las actividades relacionadas con la igualdad entre los géneros se reconoce jurídicamente en la Ley sobre la igualdad de género.

Los distintos ministros, regiones y municipios son responsables de la labor orientada a promover la igualdad de género dentro de sus respectivas esferas, mientras que la función de la Ministra de Igualdad entre los Géneros es la de coordinar y supervisar las iniciativas generales del Gobierno en favor de la igualdad de género.

En el sector estatal, el esfuerzo por conseguir la incorporación de la perspectiva de género se inició con un plan de acción interministerial para los años 2002-2006.

El plan de acción se evaluó en 2006. Las principales conclusiones fueron predominantemente positivas. El proyecto había sido de gran valor para los ministerios y había contribuido en gran medida a aplicar la sección 4 de la Ley sobre la igualdad de género, en que se afirma que las autoridades públicas deben incorporar la igualdad de género en todas las actividades de planificación y administración. Además de un gran número de actividades en los diferentes ministerios, el Departamento para la Igualdad entre los Géneros ha establecido cuatro instrumentos que se pueden utilizar para la incorporación de la perspectiva de género, así como una selección de ejemplos. Más de 60 ejemplos concretos y los cuatro instrumentos para los datos y estadísticas desglosados por género, el género en la comunicación y la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de ley, así como la presupuestación en función del género pueden encontrarse en el sitio web [www.lige.dk/koensmainstreaming](http://www.lige.dk/koensmainstreaming).

En la evaluación se recomendaba que prosiguiera el proyecto. Al mismo tiempo, se llamaba la atención sobre la necesidad de prestar más atención a la gestión del proyecto en los diferentes ministerios, y se recomendaba que la intervención del proyecto en el futuro adoptara la forma de inclusión.

En el contexto de las conclusiones se decidió formular un nuevo plan de acción para la cooperación interministerial en que se hiciera hincapié en la aplicación, la inclusión, la diferenciación y la gestión. El nuevo plan de acción estará vigente hasta 2011.

*Plan de Acción para el proyecto interministerial de incorporación de la perspectiva de género, 2007-2011*

Los objetivos generales para el nuevo plan de acción son los siguientes:

- La igualdad de género deberá incorporarse en secciones clave de los mandatos de los diferentes ministerios y en importantes iniciativas intersectoriales,
- Los ministerios deben formular políticas de igualdad de género y objetivos normativos específicos en ese terreno dentro de sus respectivos mandatos y, por lo tanto, determinar cuáles son sus desafíos y problemas específicos en materia de igualdad de género,
- Deben asignarse recursos y competencias para determinar y abordar profesionalmente los problemas basados en el género, y debe reforzarse la acción frente los desafíos en materia de igualdad de género en los distintos ministerios.

En cuanto a la presentación de informes sobre la igualdad de género por los diferentes ministerios, en ellos se debe informar al mismo tiempo sobre las políticas de igualdad de género adoptadas y sobre los objetivos de sus políticas al respecto. Las políticas y los objetivos asociados se publicaron en enero de 2008.

En 2007, el 42% de los departamentos, organismos, etc. ministeriales comunicaron que se estaban ocupando de la política de igualdad de género dentro de sus respectivas competencias, mientras que aproximadamente el 30% de ellos tienen una estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en los servicios clave.

Con el fin de garantizar la continuidad de los esfuerzos del sector público por promover la igualdad de género y documentar los resultados, la aplicación se supervisa de forma constante. De la misma manera, los resultados de esos esfuerzos se documentan cada dos años.

Con el fin de reforzar la labor de documentación de los resultados, se pondrá en marcha una iniciativa común de varios ministerios para determinar indicadores comunes e individuales que permitan medir los resultados de la acción. Junto con los informes y cuentas, los indicadores deben llegar a constituir el núcleo de los esfuerzos de documentación en esta esfera.

Gracias al plan de acción para el proyecto de incorporación de la perspectiva de género en las actividades interministeriales entre 2007 y 2011, la inclusión de esa perspectiva será cada vez más amplia, y se desarrollarán las competencias pertinentes de los empleados del sector estatal.

El Gobierno desea que el sector estatal tome la iniciativa en la labor de promoción de la igualdad de género. Por ello, ésta debe llegar a ser una parte más visible de las diversas políticas gubernamentales. En los informes sobre igualdad de género, los ministros han establecido una serie de objetivos normativos, que cada ministerio se esforzará por conseguir en los años próximos.

*Proyecto de la UE sobre la incorporación de la perspectiva de género en los municipios*

No se ha formulado ningún plan de acción para el sector del gobierno local, pero se han emprendido actividades en el contexto de la experiencia obtenida del sector estatal, con inclusión de un proyecto de la UE sobre incorporación de la perspectiva de género.

En cooperación con varios municipios y los gobiernos locales de Dinamarca, en 2007 se estableció un proyecto con el fin de promover la incorporación de la perspectiva de género en los municipios. Se trataba de un proyecto de la UE, en el que participaron también Luxemburgo y Eslovenia.

Las actividades del proyecto trataban de establecer dos instrumentos de incorporación de la perspectiva de género que serán utilizados por los municipios, así como presentar un vídeo con ejemplos del gobierno local para demostrar los resultados conseguidos con la incorporación de la perspectiva de género en la planificación de los servicios. Dichos instrumentos y vídeo pueden consultarse en el sitio web [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk).

El sitio [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk) es el portal de acceso de los municipios y regiones a las actividades de igualdad de género. Contiene puntos de referencia de las iniciativas de igualdad de género de los municipios y regiones, así como un vídeo y varios instrumentos.

*Desarrollo de un instrumento de aprendizaje electrónico para la incorporación de la perspectiva de género en el sector estatal*

En 2008, se elaborará un nuevo instrumento de aprendizaje electrónico para conseguir que la incorporación de la perspectiva de género se convierta en un instrumento práctico y bien conocido para promover la igualdad de género y para mejorar la calidad de los servicios públicos.

Ese instrumento estará destinado a los empleados del sector estatal y deberá ser utilizado por funcionarios que quizá no tengan ningún conocimiento previo sobre esta materia. El instrumento deberá permitir a los empleados utilizar las herramientas ya existentes y relacionadas con los datos, la evaluación de la igualdad de género de los proyectos de ley, la evaluación de la igualdad de género del consumo de recursos y las campañas.

El proyecto se está elaborando en colaboración con varios ministerios.

**Artículo 6: Cuestiones especiales. Prostitución, trata de personas y código de conducta**

*Prostitución*

En septiembre del 2006 el Comisionado Nacional de Policía publicó una nueva estrategia para reforzar la acción policial contra los delincuentes que controlan la prostitución. El objetivo de la estrategia es poner coto a la compra, explotación y trata de mujeres. La estrategia define un marco general para las medidas que deberán adoptarse con el fin de intensificar la intervención contra la compra y trata de mujeres. Está basada en 10 puntos principales: atención especial a los delincuentes que controlan la prostitución, estrategias y planes de acción locales, asignación de los recursos necesarios, recopilación, elaboración y análisis

sistemáticos de la información sobre el mundo de la prostitución, reforzamiento de la actividad de control, investigaciones proactivas y orientadas a fines específicos, trato comprensivo de las víctimas y testigos, capacitación suplementaria, cooperación amplia con otras autoridades y organizaciones, etc., y medidas preventivas.

En marzo de 2008, el Comisionado Nacional de Policía publicó un informe de situación correspondiente a 2007 sobre la estrategia para reforzar la actuación policial contra los delincuentes que controlan la prostitución. De acuerdo con ese informe, la estrategia se está aplicando con éxito y, entre otras cosas, ha permitido presentar una visión panorámica del mundo de la prostitución. Como consecuencia, las estimaciones del informe acerca del número de prostitutas, incluidas las prostitutas extranjeras, es más precisa, y las cifras son considerablemente más bajas de lo que se había estimado anteriormente.

Además, en el informe se observa que las acusaciones referentes a la trata de personas habían sido más numerosas en 2007 que en años anteriores.

En 2005, el plan de acción gubernamental 'Una nueva vida' inició un planteamiento holístico de la prostitución. En 2006 se estableció y se inauguró oficialmente el Centro de Competencia para la Prostitución. Establecido con el fin de realizar actividades en la mayoría de las esferas de acción clave identificadas en el plan de acción, este proyecto durará hasta final de 2008, y se han asignado para él 45,8 millones de coronas danesas. El Centro es de alcance nacional y desempeña un papel clave en la lucha contra la prostitución. En general, el conocimiento y competencias del Centro deben ayudar a mejorar las condiciones de vida de las prostitutas y aumentar sus posibilidades de abandonar la prostitución al mismo tiempo que se impide que adolescentes necesitadas se introduzcan en este mundo. El Centro orienta algunas de sus actividades a las prostitutas que por el momento no están interesadas en abandonar la prostitución.

Las actividades especializadas básicas del Centro están relacionadas con las cinco esferas generales de acción siguientes:

- *Actividades sociales y sanitarias en la esfera de la prostitución:* Actividades de contacto entre las prostitutas, asesoramiento a través del teléfono y de Internet, asistencia psicológica y creación de puentes entre las prostitutas y las autoridades sociales o sanitarias.
- *Compilación de conocimientos* en todos los ámbitos de la prostitución, en parte para ofrecer a los expertos conocimientos y competencias en esta esfera, y en parte para ayudar a establecer una sólida base profesional que permita la legislación y administración de esta esfera.
- *Desarrollo de metodologías para el servicio social* que mejoren la calidad de estos servicios en el Centro de Competencia para la Prostitución y, al mismo tiempo, contribuyan al desarrollo general de metodologías para los servicios sociales.
- *Asesoramiento y orientación de las autoridades locales y otros organismos* con el fin de ayudarles a ofrecer asistencia individual calificada y holística a las prostitutas en los diferentes organismos locales.
- *Capacitación suplementaria del personal* que trabaja con adolescentes en situación desfavorecida en centros residenciales, etc., para reducir el número

de adolescentes que mantienen relaciones semejantes a la prostitución y de esa manera evitar de hecho la prostitución.

#### *Fondo de recursos psicológicos*

En cuanto a la petición de la CEDAW de establecer programas de apoyo y de rehabilitación social, este aspecto se ha incluido en el plan de acción. Puede ofrecerse también asistencia psicológica a ex prostitutas para evitar su recaída. Además, se asignaron medios para la asistencia psicológica a fin de reducir comportamientos semejantes a la prostitución entre las adolescentes. Esta iniciativa se pondrá en marcha en 2008.

Los servicios adultos se instituyeron en 2006, año en que ocho mujeres fueron tratadas por un psicólogo durante un total de 11 horas en cada caso. En 2007, se remitieron 26 mujeres a la atención de un psicólogo, por un total de 11 horas en cada caso.

Según las estimaciones, muchas prostitutas remitidas a psicólogos necesitarían también apoyos de otro tipo para abandonar el mundo de la prostitución. Por ello, se están realizando esfuerzos para garantizar que la asistencia psicológica a personas concretas no sea un ofrecimiento unilateral sino un elemento de un conjunto de medidas en favor de las prostitutas. Además de la asistencia psicológica, esta oferta puede incluir el apoyo para la celebración de entrevistas con asistentes sociales profesionales en el Centro de Competencia para la Prostitución, pero también actividades relacionadas con la salud y el mercado de trabajo.

#### *Falta de datos sobre la prostitución desglosados por género*

Desde el decenio de 1970, la prostitución es menos visible en Dinamarca. Existe una nueva tendencia a la disminución de la prostitución callejera y al aumento de los servicios de masaje y de compañía, y otros tipos menos visibles de prostitución. La publicidad se está desplazando cada vez más hacia Internet. Estas tendencias hacen más difícil la determinación del número de prostitutas. Dinamarca no tiene un registro oficial, y no se ha emprendido ninguna actividad social o sanitaria dirigida específicamente a este grupo a través de la cual puedan obtenerse datos de interés. Por ello, los cálculos sólo pueden basarse en las fuentes disponibles. Este método permite a Dinamarca calcular una cifra mínima que puede servir como orientación sobre la prostitución visible. Dicha cifra debe complementarse con otra más incierta correspondiente a los tipos de prostitución difíciles de cuantificar.

Theme Prostitution (organismo adscrito a la Junta Nacional de Servicios Sociales y, por lo tanto, al Ministerio de Bienestar Social) ha calculado el número mínimo de prostitutas visibles y activas partiendo del número más elevado de fuentes empíricas en vez de tratar de realizar una estimación (más incierta) de la totalidad de un grupo destinatario. Ese planteamiento permite reducir el uso de evaluaciones y supuestos inciertos.

En Dinamarca existen los siguientes tipos de prostitución:

- Prostitución callejera: los clientes y las prostitutas establecen contacto en la calle.



- Prostitución en centros de masaje: la prostitución tiene lugar en los centros de masaje cuando los visitan los clientes.
- Servicios de compañía: se contrata a la prostituta, que acude a la casa o lugar de residencia del cliente.
- Prostitución en el propio domicilio/prostitución privada: la prostituta recibe al cliente en su casa o en un lugar privado.
- Prostitución en bares: relacionada con los espectáculos de striptease u otros bares.

Simultáneamente, existen las siguientes combinaciones de prostitución, cuyas cifras se han calculado por separado:

- Prostitución en centros de masaje y en servicios de compañía
- Prostitución en servicios de compañía y en la propia casa

#### Número de personas implicadas en la prostitución en centros de masaje

	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Mujeres	2 408	2 420	2 690	3 028	3 220
Hombres	19	22	17	21	18
Travestis	26	17	27	25	40
<b>Total</b>	<b>2 453</b>	<b>2 459</b>	<b>2 734</b>	<b>3 074</b>	<b>3 278</b>

#### Número de personas implicadas en los servicios de compañía

	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Mujeres	385	295	343	371	442
Hombres	79	55	33	7	14
Travestis	2	2	3	3	4
<b>Total</b>	<b>466</b>	<b>352</b>	<b>379</b>	<b>381</b>	<b>460</b>

#### Número de personas implicadas en la prostitución en la propia casa

	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Mujeres	57	81	125	144	128
Hombres	0	3	14	8	1
Travestis	1	4	13	9	5
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>88</b>	<b>152</b>	<b>161</b>	<b>134</b>

### Número de personas implicadas en la prostitución en centros de masaje y servicios de compañía

	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Mujeres	70	76	117	100	92
Hombres	4	1	4	1	4
Travestis	4	5	6	4	3
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>82</b>	<b>127</b>	<b>105</b>	<b>99</b>

### Número mínimo de personas implicadas en la prostitución

	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
En la calle	665	575	725	809	1.415
En centros de masaje	2 453	2 463	2 731	3 074	3 278
Servicios de compañía	466	352	379	381	460
En la propia casa	58	87	152	161	134
En bares	148	148	148	148	148
Centros de masaje y servicios de compañía	78	82	127	105	99
Propia casa y servicios de compañía	18	26	8	30	33
<b>Total</b>	<b>3 886</b>	<b>3 733</b>	<b>4 270</b>	<b>4 708</b>	<b>5 567</b>

### Código de conducta

A comienzos de 2004 las Fuerzas Armadas de Dinamarca aplicaron un código de conducta. El objetivo del mismo es orientar al personal que participa en operaciones internacionales sobre la manera en que deben relacionarse con la población de los países de destino y respetar sus normas y costumbres especiales. El código de conducta se aplica al personal tanto cuando está de misión como cuando está de permiso.

En el código de conducta se afirma que la relación sexual con las prostitutas no es aconsejable/permitida (según la legislación del país en cuestión). Además, se informa al personal que la relación sexual con prostitutas contribuye al establecimiento o mantenimiento de condiciones que muchas veces son completamente inaceptables para las prostitutas. Todo ello con independencia de si la legislación del país en cuestión permite o prohíbe la relación sexual con prostitutas.

Además, están prohibidos los acuerdos privados —incluida la relación sexual— en la zona de operaciones con personas de la sociedad local. Normalmente, la violación de esta norma significa la desmovilización.

*Trata*

El Código Penal contiene una disposición específica (art. 262A) que sanciona como delito penal, con una sanción máxima de prisión de ocho años, la participación en la trata de personas.

Desde 2002, los esfuerzos de Dinamarca por combatir la trata de mujeres se han inscrito en los planes nacionales de acción. El Gobierno ha adoptado un planteamiento holístico hacia las víctimas de la trata de personas. Con el fin de garantizar la coordinación y la colaboración intersectorial, se ha establecido un grupo de trabajo interministerial. Éste aplica las iniciativas del Gobierno y se encarga de supervisar los acontecimientos en esta esfera.

El objetivo del primer plan de acción, a partir de 2002, era comprobar los distintos métodos y modelos para evitar la trata de mujeres y ayudar a las víctimas. El elemento central era el establecimiento de contactos en los lugares donde las mujeres residían y trabajaban y comprobar que las víctimas estuvieran lo mejor preparadas posible para la repatriación. El plan de acción de 2002 se centró exclusivamente en las mujeres que habían sido objeto de trata para la explotación sexual.

En el plan se incluían las siguientes iniciativas:

- Establecimiento de una línea telefónica directa y equipos de contacto en las calles, proveedores de servicios culturales y albergues para las víctimas de la trata de mujeres,
- Inicio de las actividades para los preparativos de repatriación,
- Celebración de seminarios y cursos para profesionales (incluida la policía) y conferencias,
- Puesta en marcha de dos campañas nacionales de información destinadas a posibles clientes de prostitutas y al público en general, y realización de actividades informativas para las víctimas de la trata de personas.

Un suplemento del plan de acción de 2002, puesto en marcha en 2005, contenía varias iniciativas orientadas a ofrecer acogida a los niños que habían sido objeto de trata en Dinamarca. Las iniciativas consistían fundamentalmente en la elaboración de métodos y en la calificación de profesionales que podrían ocuparse de los niños que habían sido objeto de trata.

En octubre de 2006, se evaluó el plan de acción de 2002. Dicha evaluación consistió en un examen detallado de los efectos de las iniciativas del plan. La evaluación del suplemento sobre los niños fue sobre todo una descripción de las iniciativas, con inclusión de los procedimientos y relaciones de cooperación, ya que se había iniciado menos de un año antes de la evaluación y durante ese período el número de niños objeto de trata en Dinamarca había sido muy pequeño.

La principal conclusión de la evaluación del plan de acción de 2002 fue que, en conjunto, se habían puesto en práctica las actividades y se había obtenido una experiencia significativa. El resultado podía considerarse satisfactorio, habida cuenta de que el plan era un proyecto piloto.

En marzo de 2007, el Gobierno puso en marcha un nuevo plan de acción para combatir la trata de personas entre 2007 y 2010. El objetivo del plan de acción

de 2007 era garantizar que todas las mujeres, hombres y niños considerados víctimas de la trata de personas contaran con el apoyo debido en su situación actual y dispusieran de una alternativa que les evitara ser de nuevo objeto de trata.

El plan de acción de 2007 insiste en las siguientes cuatro esferas de acción:

- Fortalecimiento de los esfuerzos de investigación con el fin de localizar y someter a la justicia a los responsables de las actividades de trata de personas,
- Apoyo a las víctimas, mejorando los servicios sociales en Dinamarca,
- Prevención de la trata de personas limitando la demanda y aumentando los conocimientos de la población sobre estas materias,
- Prevención de la trata de personas mejorando la cooperación internacional, incluida la labor preventiva en los países de origen.

El plan de acción de 2007 comprende los siguientes objetivos concretos:

- En 2007, se establecerá un centro de conocimientos y de coordinación para la trata de personas (Centro para la Trata de Personas),
- En 2007, tres refugios estarán dispuestos a recibir víctimas de la trata de personas,
- En 2007, Dinamarca introducirá las consecuencias sociales de la trata de personas en el programa de los foros internacionales, como la UE y el Consejo Nórdico de Ministros,
- En 2008, se habrá establecido un plan, lo que significa que todas las víctimas registradas de la trata de personas podrá contar con asistencia para su regreso voluntario,
- Para 2009, al menos el 10% de la población debe tener conciencia de los problemas de la trata de personas y debe saber cómo reaccionar cuando tienen conocimiento de que se practica esa actividad,
- Para 2009, todos los niños y al menos el 40% de las mujeres registradas como víctimas de trata de personas recibirán asistencia social y apoyo para poder regresar a su país de origen, en colaboración con las ONG locales,
- Para 2009, al menos un 50% de las víctimas habrán recibido ayuda para su rehabilitación en el país de origen.

Se ha asignado un total de 80 millones de coronas danesas para la aplicación de las iniciativas del plan de acción.

El plan de acción de Dinamarca implica a cinco ministerios a saber, el Ministerio de Salud y Prevención; el Ministerio de Asuntos de los Refugiados, la Inmigración y la Integración; el Ministerio de Justicia; el Ministerio de Bienestar Social, y la Ministra de Igualdad entre los Géneros. En calidad de presidente del grupo de trabajo interministerial para combatir la trata de mujeres, el Departamento para la Igualdad entre los Géneros tiene la iniciativa en la aplicación del plan de acción. El grupo de trabajo interministerial supervisa la aplicación y publica un informe anual de situación sobre la misma. El informe se presenta, entre otros, al Folketing.

Al mismo tiempo que se llevan a cabo varias iniciativas en el contexto del plan de acción anterior, se han agregado nuevos elementos. El plan de acción implica, en particular, a todas las personas que han sido objeto de trata y supone que se ha establecido un centro de conocimientos y coordinación para la trata de personas, que se han coordinado las labores de contacto directo con las prostitutas y las mujeres objeto de trata, que se ha ampliado el período de reflexión, que se han realizado esfuerzos sociales en todo el país, que se han reforzado las iniciativas policiales y que se ha mejorado la labor internacional en esta esfera.

#### *Centro para la Trata de Personas*

En el contexto de la evaluación del anterior plan de acción, se decidió establecer un Centro para la Trata de Personas con el fin de “ofrecer trato competente y coordinado a las posibles víctimas de la trata de personas mientras estén en Dinamarca”.

El Centro se propone varios objetivos. Además de coordinar las actividades sociales en esta esfera y contribuir a mejorarlas, inclusive en el plano intersectorial, constituye la base de la recopilación de conocimientos en este sector mediante la elaboración de métodos, la preparación de informes anuales de situación y la gestión de los esfuerzos actuales por mejorar las competencias de los empleados, etc.

El Centro ha establecido grupos regionales y un grupo nacional de referencia con el fin de garantizar el intercambio de experiencias entre los agentes en este sector, como la policía, las organizaciones sociales, las autoridades, etc. y entre los equipos locales en todo el país.

#### *Alcance de la trata de personas*

En el período comprendido entre octubre de 2003 y octubre de 2007, las organizaciones sociales de este sector que se encargan de las actividades de comunicación, los servicios de salud, los servicios de vivienda, etc. mantuvieron contacto con casi 1.500 prostitutas de origen extranjero, cuando había razones para pensar que habían sido objeto de trata de personas o que habían intervenido proxenetas.

Sólo en 2007, las organizaciones mantuvieron contacto con unas 250 mujeres que podrían haber sido objeto de trata. Toda sospecha de trata de personas da lugar a medidas de ayuda y apoyo que las víctimas reciben en el contexto del plan de acción del Gobierno en esta esfera.

Las cifras más recientemente publicadas relativas a menores que habían llegado a Dinamarca a través de actividades de trata de personas están relacionadas con el período comprendido entre diciembre de 2005 y diciembre de 2006. Según los registros de las autoridades, siete niños habían sido al parecer objeto de trata durante ese período.

#### *Legislación*

El 1° de agosto de 2007, entró en vigor una enmienda de la Ley de extranjeros de Dinamarca. Entre otras cosas, la enmienda consiguió implicar a varias iniciativas del Plan de acción del Gobierno de Dinamarca en la lucha contra la trata de personas (2007-2010) a partir del 8 de marzo de 2007. Mediante la aprobación de este proyecto de ley, el Parlamento danés autorizaba la ratificación del Protocolo del

Convenio del Consejo de Europa para la Acción contra la trata de seres humanos. Conviene señalar que tanto el Plan de acción como la Ley de extranjeros hacen referencia a la trata de personas en general, no con un determinado objetivo.

La enmienda mencionada en la Ley de extranjeros instrumenta las siguientes iniciativas del Plan de acción:

*a. “Período de reflexión” prolongado, de hasta 100 días*

Un extranjero que haya sido objeto de trata de personas y que no tenga permiso para permanecer en Dinamarca recibirá un plazo de 30 días para abandonar el país a no ser que lo desaconsejen razones excepcionales. Según la Ley de extranjeros, todos los demás inmigrantes reciben en general la orden de abandonar el país inmediatamente.

Asimismo, un extranjero que haya sido objeto de trata puede acogerse a un “período de reflexión” de hasta 100 días de duración si coopera con las autoridades en su regreso voluntario al país de origen. El objetivo del período de reflexión es preparar y planificar el regreso de la persona al país de origen (véase el párrafo b *infra*).

El Servicio de Inmigración Danés determina si una persona ha sido objeto de trata mediante una decisión administrativa, previa remisión de dicha persona por la policía danesa. En circunstancias normales, dicha revisión será confirmada por una ONG danesa.

*b. Regreso voluntario asistido*

Las víctimas de trata de personas recibirán asistencia para su regreso voluntario al país de origen. Este ofrecimiento está vinculado con el período de reflexión prolongado (véase *supra*) e incluirá actividades durante la permanencia en Dinamarca y en el país de origen.

Durante el período de reflexión en Dinamarca, en el ofrecimiento se incluye asistencia jurídica y psicológica, tratamiento sanitario y apoyo socio-pedagógico, pero también capacitación laboral o ayuda para crear una pequeña empresa o iniciar actividades de educación o formación. El objetivo es ayudar a dichas personas a manejar sus experiencias en cuanto víctimas de la trata de personas pero también reforzar a cada individuo y hacerle menos vulnerable y, de esta manera, reducir el riesgo de que se vean expuestos de nuevo a la trata de personas después de su regreso al país de origen. Durante la estancia en Dinamarca, las víctimas de la trata de personas reciben también alojamiento en refugios.

Los inmigrantes ilegales que hayan sido objeto de trata de personas y que reciban ayuda del Servicio de Inmigración Danés tienen también derecho a recibir las mismas ofertas que otros inmigrantes ilegales en lo que respecta al alojamiento, la atención de salud, el asesoramiento, etc.

La asistencia en el país de origen de la víctima consistirá en la continuidad de la atención psicosocial en Dinamarca, incluida la recepción por ONG o autoridades sociales locales, la rehabilitación y la reintegración.

En el caso de un menor no acompañado las iniciativas incluyen también a los niños que no han sido objeto de trata. Éstos contarán con la asistencia de un representante personal mientras permanezcan en Dinamarca. Al mismo tiempo, se

intentará localizar a los padres y, en el caso de regreso asistido, se establecerá contacto con un miembro de la familia o una organización social en su país de origen.

Como el regreso asistido es un ofrecimiento realizado a quienes han sido objeto de trata, es la persona en cuestión la que debe decidir si lo acepta o no. Las autoridades danesas están en contacto con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en un proyecto piloto relacionado con las tareas en el país de origen. Dentro de este proyecto, la OIM supervisará también, cuando sea posible, el proceso de reintegración, que será de tres meses en el caso de los adultos y de hasta seis meses en el de los niños. Dentro del proceso de supervisión, se enviará al Servicio de Inmigración Danés un breve informe sobre la evolución del proceso de reintegración de cada persona repatriada. Las autoridades danesas de inmigración incluirán información pertinente de dichos informes en la información de referencia que servirá de base para las decisiones en casos futuros.

*c. Normas especiales relativas a la expulsión*

En general, la permanencia ilegal en Dinamarca es motivo de exclusión y de prohibición de ingreso durante un período de tiempo especificado. Para garantizar a las víctimas de la trata de personas que permanecen ilegalmente en Dinamarca un regreso más seguro y menos traumático a su país de origen, se han enmendado las normas de expulsión de la Ley de extranjeros. Si las circunstancias que normalmente darían lugar a expulsión están relacionadas con el hecho de que la persona ha sido objeto de trata, la persona en cuestión deberá salir de Dinamarca, pero no será expulsada.

## Capítulo 2: Vida pública

### Artículo 7: Derechos políticos y participación

En Dinamarca, las mujeres y los hombres gozan de los mismos derechos políticos. Las mujeres, lo mismo que los hombres, tienen derecho a votar y a presentarse a las elecciones para los consejos locales, el Folketing (Parlamento Nacional) y el Parlamento Europeo.

#### *La mujer en la política*

La mujer en la política local

#### **Elecciones a los consejos locales, por año y candidato/género**

<i>Año de la elección</i>	<i>Hombres candidatos</i>	<i>Mujeres candidatas</i>	<i>Hombres elegidos</i>	<i>Mujeres elegidas</i>
2001	12 066	4 848	3 393	1 254
2005	8 033	3 374	1 833	689

En la política local, la proporción de mujeres se ha mantenido sin cambios en el 27% desde las elecciones de 2001 hasta las de 2005.

A raíz de la reforma del gobierno local que entró en vigor el 1° de enero de 2007, el número de municipios y, por consiguiente, el de consejos locales para los que se celebran elecciones bajó de 275 en 2001 a 98 en 2005. De la misma

manera, ha disminuido el número de candidatos presentados y elegidos. De los 98 alcaldes daneses, ocho son mujeres, que representan aproximadamente el 8%. Después de las elecciones locales de 2001, las mujeres representaban el 9,2% de las alcaldías.

En 2008 se cumplió el centenario del año en que las mujeres consiguieron derecho a votar en las elecciones locales. La Ministra de Igualdad entre los Géneros celebrará este acontecimiento con una campaña de sensibilización. Todas las filiales de los partidos políticos del país recibirán un folleto con asesoramiento sobre la manera de aumentar el número de mujeres inscritas en las listas de candidatos. El folleto contiene estadísticas de fácil comprensión, así como relatos personales y asesoramiento para las mujeres que están interesadas en la política local. Además, en ese año se organizarán numerosos eventos que se llevarán a cabo conjuntamente con interlocutores del gobierno local. Las próximas elecciones locales están previstas para 2009. El objetivo de la campaña de sensibilización es poner de manifiesto el bajo número de mujeres en la política local y ofrecer asesoramiento sobre lo que se puede hacer para cambiar la situación.

#### *Las mujeres en el parlamento (el Folketing)*

Después de las elecciones federales del 2007, las mujeres representan el 39% del Folketing (70 de 179 escaños). Dentro del Gobierno, la cifra es del 37%: 7 de los 19 ministros son mujeres. Éstas son titulares de los ministerios de justicia; bienestar social e igualdad entre los géneros; cooperación para el desarrollo; alimentación, agricultura y pesca; clima y energía; transporte; asuntos de los refugiados, la inmigración y la integración, así como de asuntos eclesiásticos.

#### *Las mujeres en el Parlamento Europeo*

En las elecciones de 1999, 14 daneses fueron elegidos para el Parlamento Europeo: nueve eran hombres (64%) y cinco mujeres (36%). En las elecciones de 2004, se eligieron 16 daneses para el Parlamento Europeo: 10 hombres (62,5%) y seis mujeres (37,5%).

#### *El sistema electoral danés*

El sistema electoral danés, tanto el nacional como el local, es un sistema de elección proporcional con la posibilidad de votar por un candidato determinado. Así pues, el elector influye en la elección del partido político y del candidato concreto dentro de ese partido.

La Ley electoral danesa no incluye reglamentos específicos para garantizar una determinada proporción de mujeres en las listas de candidatos, y los partidos políticos tampoco tienen reglamentos acerca de la distribución de candidatos y candidatas.

El Comité Nacional de la Ley electoral ha considerado la posibilidad de introducir un sistema de cuotas basado en el género a fin de garantizar una determinada proporción de mujeres en el Folketing y en el gobierno local y regional.

El Comité declaró que la introducción de un sistema que reserve un determinado número de escaños en el Folketing o en el gobierno local o regional a las mujeres candidatas independientemente del resultado efectivo de la elección parece estar en contradicción con la Constitución de Dinamarca. Según la Ley



electoral danesa serán siempre los votos emitidos los que decidan los candidatos elegidos.

No obstante, ningún reglamento prohíbe a un partido político introducir un sistema de cuotas basado en el género para la presentación de candidatos del partido en una elección.

El Gobierno danés considera que la representación de la mujer debe reforzarse mediante el diálogo y el debate sobre la igualdad de género en el plano local. Es preciso informar y motivar a las filiales de los partidos locales y a las propias mujeres. Los ejemplos positivos deben ser visibles para todos, y la atención debe centrarse no tanto en los obstáculos cuanto en los ejemplos positivos que puedan servir de inspiración para todos.

*Representación de las mujeres en comités, juntas del sector estatal, regiones y municipios*

La legislación danesa dispone oficialmente que los comités públicos y las juntas establecidas por un Ministro deben estar integrados por un número igual de mujeres y hombres.

En las secciones 8 y 9 de la Ley sobre la igualdad de género se estipula que los comités públicos, las comisiones y organismos semejantes establecidos por un ministro deben contar con un número igual de mujeres y hombres.

La proporción de mujeres en los comités nuevamente establecidos del sector estatal era del 39% en 2005, el 41% en 2006 y del 42% en 2007.

Las autoridades u organizaciones que pueden proponer los candidatos para un Comité deben incluir tanto a un hombre como a una mujer. Es posible dejar sin efecto la norma de proponer dos candidatos que representen a uno y otro género si existen razones especiales. Esta razón debe contar con la aprobación del Ministro.

Es el Ministro competente quien decide la composición del Comité, y puede determinar que una vacante en el mismo no se cubra si una organización no puede proponer un hombre y una mujer para la misma.

El Ministro competente debe notificar a la Ministra de Igualdad entre los Géneros la composición del Comité desglosada por género. Si no hay igualdad entre hombres y mujeres, la Ministra de Igualdad entre los Géneros puede exigir una explicación. Si no se aporta ninguna razón válida, la Ministra puede pedir al Ministro competente que modifique la composición del Comité.

De la misma manera, en la sección 11 de la Ley sobre la igualdad de género se estipula que las juntas del sector estatal, etc. deben tener una composición igual de hombres y mujeres, y que las juntas, etc. que no formen parte de la administración pública deberían tener, en la medida de lo posible, una distribución equitativa entre hombres y mujeres.

El 2007, la proporción de mujeres en virtud de la sección 11 1) era del 35% (en las juntas de sector estatal, etc. donde la empresa es de propiedad pública). En 2007 La proporción de mujeres en el marco de la sección 11 2) era del 39% (juntas, etc. que no forman parte de la administración pública, pero donde los gastos relativos a la empresa se sufragan fundamentalmente con fondos públicos (60%-70%) o el Estado tiene al menos el 60%-70% de las acciones de la empresa).

En mayo de 2006, el Folketing aprobó una enmienda a la Ley sobre la igualdad de género en virtud de la cual los municipios y regiones deben proponer un número igual de mujeres y hombres para los consejos, juntas, comités, etc. La Ley entró en vigor inmediatamente después de su aprobación. La sección 10 a) de la Ley se aplica a todos los consejos, juntas y comités establecidos por el Consejo local o regional y cuyos miembros son propuestos por otras autoridades, organizaciones, asociaciones o empresas. La Ley sobre la igualdad de género se aplica cuando los consejos, juntas y comités se establecen con sujeción a una decisión del Consejo local o regional y cuando se establecen con sujeción a lo dispuesto en la ley.

A raíz de la entrada en vigor de la Ley, los municipios y regiones han informado sobre la composición de los comités, etc. desglosada por género.

En 2007, la proporción de mujeres era la siguiente:

- 34% en los comités, etc. de los municipios,
- 28% en los comités, etc. de las regiones.

La posibilidad de aplicar medidas especiales está prevista en la legislación de Dinamarca. En la sección referente al artículo 4 puede verse una descripción de dicha legislación (sección 3 de la Ley de consolidación sobre igualdad de género No. 1095, de 19 de septiembre de 2007).

#### *Las mujeres en las Fuerzas Armadas:*

#### Acuerdo del Parlamento danés sobre la observancia del Día de las Fuerzas Armadas

En 2004, se llegó a un nuevo acuerdo político sobre la defensa. Una de las consecuencias de este acuerdo es el examen de los jóvenes que podrían ser reclutados para el servicio militar (unos 3.000 al año) en un nuevo contexto conocido con el nombre de Día de las Fuerzas Armadas.

Este Día tiene normalmente lugar en cinco diferentes centros de reclutamiento de todo el país. Se prevé que cada vez el número de participantes sea de aproximadamente 50. El nuevo contexto permite disponer de más tiempo para la orientación e información individual sobre el servicio en las Fuerzas Armadas, y los diferentes tipos de educación y empleos ofrecidos por las Fuerzas Armadas de Dinamarca. El primer Día de las fuerzas Armadas tuvo lugar en febrero de 2006.

Una nueva iniciativa importante, además del Día de las Fuerzas Armadas, es la decisión de los políticos de invitar a todas las mujeres jóvenes en el año en que ellas cumplen 18 a participar en el Día de las Fuerzas Armadas junto con los varones jóvenes. La invitación para este Día es una posibilidad única de llamar la atención de las mujeres jóvenes sobre el hecho de que las fuerzas armadas constituyen un lugar de trabajo interesante y estimulante, también para las mujeres. Esta es la primera vez en que las Fuerzas Armadas danesas han tenido la oportunidad de entablar contacto con las jóvenes directamente, en un momento de sus vidas en que la mayoría de ellas no han optado todavía por una carrera.

La iniciativa de invitar a las jóvenes al día de las Fuerzas Armadas ha demostrado ser una manera eficaz de mejorar el reclutamiento de mujeres para el servicio militar. En 2007, 419 de los 6.000 alistados eran mujeres, lo que representa

un aumento del 100% con respecto a 2006. Aproximadamente el 75% de las mujeres continúan el proceso y en torno al 25% de éstas firman un contrato con las Fuerzas Armadas danesas. Es difícil prever si la tendencia actual de aumento del reclutamiento se mantendrá en los próximos años, ya que son muchos los factores externos que repercuten en la escala del reclutamiento. De todas formas, se prevé —y espera— en general que el efecto positivo de invitar a las jóvenes a participar en el Día de las Fuerzas Armadas se prolongue durante los años próximos.

#### **Artículo 8: Representación del Gobierno. Embajadoras**

Las mujeres tienen los mismos derechos y oportunidades que los hombres de representar al Gobierno danés en el plano internacional.

El Ministerio de Relaciones Exteriores cuenta con 2.256 empleados, 725 de los cuales trabajan en Copenhague. Si se descuenta el personal contratado localmente, el Ministerio de Relaciones Exteriores tiene un total de 1.138 empleados. En 2007, las mujeres representaban el 43% del total.

En 2007, las mujeres eran el 37% de los empleados con título académico (excluido el nivel de gestión). En 2007, el 56% de los empleados de nueva contratación con títulos académicos eran mujeres.

En los puestos de gestión (funcionarios superiores) la proporción de mujeres ha pasado del 15% en 2004 al 19% en 2007. El 29% de los altos cargos de gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores son mujeres. En la última ronda de nombramiento de embajadores, el 43% de los nuevos embajadores eran mujeres. El número de mujeres en cargos superiores está aumentando de forma constante.

Al examinar el quinto informe periódico, el Comité recomendó la introducción de medidas especiales para aumentar la representación de la mujer en los niveles superiores del servicio exterior, en particular entre los embajadores. Se han presentado varias iniciativas con el fin de conseguir ese objetivo. Una de ellas es un programa de orientación para mujeres empleadas con potencial de alcanzar cargos de nivel superior.

El Ministerio de Relaciones Exteriores adoptó en 2005 un nuevo plan de acción para la “Igualdad en el servicio exterior, 2005-2009”. Una de las áreas prioritarias es conseguir una mayor igualdad de género en los cargos de gestión del Servicio Exterior. En el plan de acción se propone como meta conseguir que la proporción en los nombramientos para altos cargos sea de dos mujeres por tres hombres. El Comité de Igualdad de Género del Ministerio supervisa atentamente los acontecimientos en esta esfera. La presente base de reclutamiento permite ver con optimismo la posibilidad de alcanzar la meta propuesta en el futuro.

En los últimos años, el Ministerio de Relaciones Exteriores ha adoptado varias medidas encaminadas a aumentar las posibilidades de compaginar la vida familiar y profesional en el Servicio Exterior, por ejemplo, iniciativas de orientación profesional para que las parejas adquieran competencias y encuentren empleos que permitan a los empleados aceptar más fácilmente puestos en el exterior.

#### **Artículo 9: Ciudadanía**

Como se afirma en informes anteriores, la Ley de nacionalidad está en total conformidad con el artículo 9 de la Convención.

Las autoridades de inmigración danesas pueden anular o negarse a prorrogar un permiso de residencia por tiempo limitado si la base para el mismo deja de ser válida. Así puede ocurrir en el caso de un nacional extranjero que haya recibido un permiso de residencia por razón de su matrimonio, si los cónyuges no viven ya juntos.

En las decisiones sobre la anulación de los permisos de residencia y la negativa de prolongación de los mismos debe tenerse en cuenta si la anulación o negativa puede resultar especialmente gravosa debido a las circunstancias personales de la persona en cuestión y si el solicitante sufrirá daños o perjuicios en su país de origen.

En las decisiones referentes a los permisos de residencia expedidos por razón de la reunificación conyugal deberá tenerse especialmente en cuenta si la base de la residencia ha desaparecido por haberse interrumpido la cohabitación debido al hecho de que la persona extranjera en cuestión ha sufrido ultrajes, abusos o malos tratos, etc. en Dinamarca.

Las autoridades de inmigración danesas examinan esta área muy atentamente y actualmente están considerando si se necesita algún tipo de ajuste. Desde 2002, se adopta la siguiente práctica:

La persona extranjera debe demostrar los abusos alegados. La determinación de si éstos se han probado satisfactoriamente o no está basada en una evaluación individual y específica y en la valoración de la información ofrecida por las partes del caso y la posible documentación presentada. Puede presentarse y considerarse en la evaluación todo tipo de documentación, por ejemplo, informes de la policía o de los departamentos de urgencia, declaraciones de doctores o de refugios de mujeres, sentencias judiciales acerca de los abusos, etc.

En los casos en que las autoridades de inmigración danesas consideren que los abusos alegados se han confirmado, las autoridades evalúan la conexión existente entre los abusos y la interrupción de la cohabitación.

En los casos en que los abusos se hayan confirmado y se determine que son la verdadera causa de la interrupción de la cohabitación, las autoridades de inmigración danesas tendrán en consideración si la anulación o rechazo de prolongación puede resultar especialmente gravosa debido a las circunstancias personales de la persona extranjera y si el solicitante sufrirá daños o perjuicios en su país de origen. Esta decisión se basa en una evaluación específica e individual y en la consideración de las circunstancias de cada caso.

Según la práctica administrativa, los extranjeros que —debido a abusos (véase *supra*)— han abandonado a sus cónyuges antes de recibir un permiso de residencia permanente, en general —y según el nivel de vinculación con Dinamarca— reciben autorización para quedarse en Dinamarca después de unos dos años de residencia en el país.

### **Capítulo 3: Educación**

#### **Artículo 10: Acceso a la educación**

En el sector educativo, en todas las medidas legislativas y políticas sobre educación el requisito previo general es la igualdad, con independencia del género y el origen étnico. Todas las oportunidades educativas están abiertas a todos los ciudadanos.

Desde el sexto informe periódico, el Ministerio de Educación de Dinamarca ha insistido en la consideración habitual de las siguientes esferas:

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

*Iniciativas en relación con los estereotipos en materia de género*

En Dinamarca, las niñas y niños, las mujeres y los hombres gozan de igualdad de derechos y de oportunidades en todos los niveles desde la enseñanza preescolar hasta la educación superior, en todos los tipos de capacitación y orientación profesional y en la educación de adultos y permanente durante el tiempo de ocio. En conjunto, las medidas legislativas promueven la igualdad entre los géneros y, por consiguiente, también de las mujeres procedentes de grupos minoritarios.

*Educación primaria y secundaria inferior/superior*

*Objetivos de la “Folkeskole”*

“*Sección 1.* La Folkeskole (escuela primaria y secundaria), en cooperación con los padres, ofrecerá a los alumnos conocimientos teóricos y prácticos que les prepararán para continuar su educación, estimularán su deseo de aprender, los familiarizarán con la cultura y la historia danesa, les permitirán comprender otros países y culturas, contribuirán a su comprensión de la interacción del hombre con la naturaleza y fomentarán el desarrollo personal general de cada alumno.

*Sección 2.* La Folkeskole elaborará métodos de trabajo y creará posibilidades para la experiencia, la absorción y el deseo de aprender, para que los alumnos desarrollen su capacidad de percepción, su imaginación y la confianza en sus propias posibilidades, y dispongan de antecedentes para formarse juicios independientes y para tomar medidas en forma personal.

*Sección 3.* La escuela preparará a los alumnos para la participación activa, la responsabilidad conjunta y los derechos y deberes en una sociedad basada en la libertad y la democracia. Por consiguiente, la enseñanza en la escuela y su vida cotidiana deben basarse en la libertad intelectual, la igualdad y la democracia”.

El logro de estos objetivos desde la primera infancia se propone, junto con otras iniciativas específicas, reducir o prevenir los estereotipos de género.

La enseñanza de las distintas materias de la Folkeskole, en particular los estudios sociales y los relacionados con la salud, la sexualidad y los conocimientos de la familia, se propone, entre otras cosas, capacitar a los alumnos para relacionarse y examinar las funciones y estereotipos de género y la igualdad.

Además, el Ministerio de Educación de Dinamarca ha respaldado o respalda actualmente varios proyectos encaminados a aumentar la igualdad en la educación primaria y secundaria, en particular los siguientes:

- Material educativo relacionado con la etnicidad, el género y la igualdad. El material será de fácil acceso y combinará la información con las experiencias y

reflexiones de los propios alumnos a fin de promover la eliminación de los obstáculos de género para la integración en la sociedad danesa de las niñas y niños procedentes de minorías étnicas.

- Un proyecto de investigación sobre las razones por las que los niños procedentes de minorías étnicas obtienen en la educación primaria y secundaria resultados peores que las niñas procedentes de minorías étnicas y que las niñas y niños de origen danés.
- Asistencia para la realización de los deberes escolares, orientada especialmente a las niñas.
- Un proyecto encaminado a ayudar a las niñas de los cursos cinco a siete a adquirir un estilo de vida más sano mediante actividades en que se presenten hábitos alimenticios sanos y se fomente el ejercicio.
- Experimentos sobre la enseñanza científica segregada por géneros a fin de adaptar las enseñanzas a las necesidades educativas de las niñas y niños, respectivamente.

#### *Educación secundaria superior (“Gymnasiet”)*

En la educación secundaria superior las niñas suelen mostrar tradicionalmente mayor inclinación por las materias de contenido humanístico más que científico. En el caso de los niños se observa la tendencia contraria.

Desde 2004, las reformas en el “Gymnasiet” se han orientado a reforzar las materias científicas para todos los alumnos. Las matemáticas y la física son ahora obligatorias para todos los alumnos en los niveles superiores, y todos ellos deben realizar estudios al menos en dos de las siguientes materias: biología, química y geografía natural. Mediante la introducción de cursos sobre varias materias relacionadas con las ciencias naturales, estos temas se ven desde una perspectiva más amplia, por ejemplo, relaciones entre las materias sociales, históricas y filosóficas y las de contenido científico. Se considera que estos campos promoverán el interés de las niñas en las ciencias y sus posibilidades de abrirse camino en terrenos tradicionalmente dominados por los varones.

#### **Mujeres y hombres clasificados por nivel más alto de instrucción alcanzado, 2000-2005** (cifras absolutas)

	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Básico	31 611	31 168	33 311	32 838	33 389	33 040	34 606	34 790	35 467	35 634	37 289	37 571
Secundario	13 210	7 719	12 697	7 256	12 900	7 474	12 533	7 004	13 021	7 081	13 208	7 782
Profesional	27 282	23 832	25 798	22 796	25 096	21 942	21 577	20 262	22 748	20 789	22 432	20 086
Superior breve	2 387	3 979	2 472	4 135	2 976	3 957	2 884	4 015	2 460	3 187	2 594	3 370
Superior medio	15 226	8 438	15 590	8 132	16 334	8 570	16 861	8 423	17 176	8 933	17 568	9 119
Superior largo	4 323	4 646	4 685	4 762	5 148	5 017	5 257	5 413	6 095	5 512	6 461	5 955
Investigación	388	641	351	537	386	605	416	666	355	519	439	622
<b>Total</b>	<b>94 427</b>	<b>80 423</b>	<b>94 904</b>	<b>80 456</b>	<b>96 229</b>	<b>80 605</b>	<b>94 134</b>	<b>80 573</b>	<b>97 322</b>	<b>81 655</b>	<b>99 991</b>	<b>84 505</b>

**Mujeres y hombres clasificados por nivel más alto de instrucción alcanzado, 2000-2005**  
(en porcentaje)

	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Básico	33,48	38,76	35,10	40,81	34,70	40,99	36,76	43,18	36,44	43,64	37,29	44,46
Secundario	13,99	9,60	13,38	9,02	13,41	9,27	13,31	8,69	13,38	8,67	13,21	9,21
Profesional	28,89	29,63	27,18	28,33	26,08	27,22	22,92	25,15	23,37	25,46	22,43	23,77
Superior breve	2,53	4,95	2,60	5,14	3,09	4,91	3,06	4,98	2,53	3,90	2,59	3,99
Superior medio	16,12	10,49	16,43	10,11	16,97	10,63	17,91	10,45	17,65	10,94	17,57	10,79
Superior largo	4,58	5,78	4,94	5,92	5,35	6,22	5,58	6,72	6,26	6,75	6,46	7,05
Investigación	0,41	0,80	0,37	0,67	0,40	0,75	0,44	0,83	0,36	0,64	0,44	0,74
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

*Educación secundaria superior: formación profesional*

El mercado de trabajo se caracteriza por la existencia de empleos típicos de la mujer y el hombre. Por un lado, hay una presencia excesiva de varones en empleos relacionados con la construcción y las artesanías e ingeniería. Por el otro, hay una presencia desproporcionada de mujeres en los empleos relacionados con los servicios, las actividades sociales y la salud.

Hay una fuerte vinculación entre la distribución por género en el mercado de trabajo y en el sistema de educación y capacitación. Esa situación se refleja en los diferentes programas de dicho sistema.

Número de alumnos	2002		2005		Diferencia	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
<b>Cursos básicos<sup>1</sup></b>						
Comercio, administración y finanzas	33,4%	66,6%	37,7%	62,3%	-4,3%	4,3%
Tecnología y comunicación	81,8%	18,2%	79,8%	20,2%	2,0%	-2,0%
Construcción	90,7%	9,3%	90,0%	10,0%	0,7%	-0,7%
Artesanía e ingeniería	84,2%	15,8%	84,6%	15,4%	-0,4%	0,4%
Producción de alimentos y restauración	48,3%	51,7%	48,5%	51,5%	-0,2%	0,2%
Ingeniería mecánica, transporte y logística	93,4%	6,6%	93,5%	6,5%	-0,1%	0,1%
Servicios	7,1%	92,9%	9,2%	90,8%	-2,1%	2,1%
<b>Curso principal</b>						
Comercio administración y finanzas	*	*	34,9%	65,1%	*	*
Artesanía e ingeniería	93,6%	6,4%	95,6%	4,4%	-2,0%	2,0%
Construcción	91,3%	8,7%	91,0%	9,0%	0,3%	-0,3%

Número de alumnos	2002		2005		Diferencia	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Tecnología y comunicación	85,8%	14,2%	88,3%	11,7%	-2,5%	2,5%
Servicios	7,7%	92,3%	8,8%	91,2%	-1,1%	1,1%
Ingeniería mecánica, transporte y logística	95,7%	4,3%	95,9%	4,1%	-0,2%	0,2%
Producción de alimentos y restauración	**	**	51,4%	48,6%	**	**
Educación pedagógica básica, etc.	14,3%	85,7%	18,9%	81,1%	-4,6%	4,6%
Profesiones de servicios sociales y de salud	5,3%	94,7%	7,4%	92,6%	-2,1%	2,1%
Auxiliares de servicios sociales y de salud	4,5%	95,5%	5,7%	94,3%	-1,2%	1,2%

\* En 2002, la educación relacionada con el comercio y la administración estaba dividida. Comercio = 42,8/57,2. Administración = 24,1/75,9.

\*\* En 2002, la producción de alimentos y la restauración estaban divididas. Restauración = 49,1/50,9. Producción de alimentos = 51,6/48,4.

Fuente: Organismo Danés de Ciencia, Tecnología e Innovación – *Students divided between education, age, gender and institution (1978-2005) – Number of students from 1978 to 20005.*

Los programas constan de numerosos cursos básicos y principales. Los cursos básicos se imparten en la escuela. Los cursos principales comprenden enseñanza teórica en la escuela y capacitación práctica.

Hay dos vías de acceso a los programas del sistema de enseñanza profesional y capacitación: la escuela y las empresas. Los alumnos pueden matricularse en un curso básico o comenzar en una empresa con la que tengan un contrato de formación. La mayoría accede al curso principal a través de un acuerdo de capacitación, y la distribución por género en estos acuerdos es semejante a la del mercado de trabajo. Esa es una de las razones por las que la distribución por género en dicho sistema refleja la situación del mercado de trabajo.

Como puede verse a continuación, la situación del mercado de trabajo cambia, por ejemplo, dentro de la esfera de los pintores de la construcción y los fotógrafos, donde la preponderancia de los hombres ha dado paso a una distribución casi igual entre hombres y mujeres. En pequeña escala, se observa que las mujeres están ingresando cada vez más en el mercado de trabajo en esferas que solían estar dominadas por los hombres.



Número de alumnos	1996		2002		2005	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Curso principal: construcción. Especialidad: pintores de la construcción	61%	39%	46%	54%	51%	49%
Curso principal: tecnología y comunicación. Especialidad: fotógrafo	66%	34%	57%	43%	48%	52%

*Fuente:* Organismo Danés de Ciencia, Tecnología e Innovación –*Students divided between education, age, gender and institution (1978-2005) – Number of students from 1978 to 2005.*

#### *Ley sobre las actividades de orientación*

La legislación primaria en materia de orientación es la Ley sobre actividades de orientación para la elección de la educación, la capacitación y la carrera profesional (Ley No. 298, de 30 de abril de 2003), que entrará en vigor el 1° de agosto de 2004. Dicha ley introdujo la llamada reforma de la orientación, con el fin de crear un sistema de orientación más sencillo y más transparente en Dinamarca. El resultado fue la introducción de cambios fundamentales en varias partes del sistema de orientación.

En la reforma se incluye —entre otras materias— una mayor insistencia en la igualdad entre los sexos. Del memorando explicativo se desprende que “la reforma de la orientación... debe contribuir a aumentar la igualdad entre los hombres y las mujeres, ya que la intensificación de los esfuerzos centrados en la orientación puede contribuir a que se elijan materias menos tradicionales y, en consecuencia, una reducción de las divisiones de género en el mercado de trabajo”. Por ello, cabe deducir que la igualdad entre el hombre y la mujer es uno de los elementos fundamentales de las iniciativas de orientación en toda la legislación, que emanan de la citada Ley.

#### *El género como parte integrante de la educación y la orientación*

En el marco de la reforma de la orientación se han introducido nuevas exigencias en la educación sobre la orientación a través de la citada Ley, con el fin de aumentar el profesionalismo de la orientación y preparar guías para todas las nuevas funciones relacionadas con la mayor atención a los grupos con necesidades especiales de orientación, entre ellos las mujeres de los grupos minoritarios.

En la labor encaminada a la elaboración de métodos de orientación, en que se presta especial atención al género y la etnicidad, debe realizarse un seguimiento sobre las cuestiones relacionadas con los sexos. En la educación sobre la orientación se insiste en que ésta no sólo debe hacer hincapié en los antecedentes étnicos, capacidades y necesidades especiales de cada persona sino también en el aspecto del género. Estas consideraciones deben tenerse en cuenta en la preparación para los profesionales de la orientación a fin de que contribuyan a eliminar los obstáculos especiales de género existentes entre los grupos de las minorías étnicas.

Además, se han establecido redes nacionales para compartir experiencias, instrumentos y prácticas óptimas sobre el género y la etnicidad en este terreno.

*Proyecto: “Género, etnicidad y orientación”*

En mayo de 2005 se puso en marcha el proyecto “Género, etnicidad y orientación”, que duraría hasta abril del 2007. Estuvo financiado en parte por el Programa EQUAL de la Unión Europea, cuyo objetivo es combatir las desigualdades de todo tipo en el sistema educativo y en el mercado de trabajo.

El proyecto trataba de averiguar si los grupos de las minorías étnicas tienen necesidades especiales de orientación con respecto a la elección de la educación y la carrera profesional, y si el género o el origen étnico de la persona influyen en las decisiones que toman o en el tipo de orientación que reciben. El objetivo general del proyecto era, por consiguiente, evitar que los miembros de las minorías étnicas tomaran decisiones sobre la educación y la carrera profesional basadas en estereotipos y promover su igualdad en el mercado de trabajo. El proyecto está basado en el supuesto de que la orientación sobre la educación y la carrera profesional es un elemento importante para promover la igualdad entre ambos géneros y en las minorías técnicas.

*Aumento del número de mujeres en los círculos académicos*

En el examen del anterior informe periódico, se volvió a incluir el bajo número de mujeres con cargos de catedráticas, profesoras e investigadoras entre los motivos de preocupación del Comité. Éste recomendó que se adoptaran medidas normativas para aumentar el número de mujeres en los círculos académicos y alentar y supervisar la puesta en práctica de las recomendaciones del grupo de reflexión “Aprovechemos todos los talentos: más mujeres dedicadas a la investigación”, cuyos destinatarios son tanto las universidades como los políticos.

El capítulo siguiente se ha preparado teniendo en cuenta las críticas presentadas y trata de documentar más detalladamente la distribución de hombres y mujeres en el sistema académico danés. En el material se observa que la proporción de mujeres está aumentando en todos los niveles del sistema. En el período 2000-2005 el crecimiento medio de la proporción de mujeres con cargos de profesoras fue de aproximadamente un 1% al año. Esta cifra es muy baja, pero superior a la del informe anterior (0,5% al año).

La lenta tasa de crecimiento se debe al hecho de que, para la mayoría de los puestos docentes, sólo había candidatos varones. En el período 2004-2006, considerando exclusivamente los puestos para los cuales había candidatos varones y mujeres calificados, las mujeres han tenido más éxito que los varones. En definitiva, las mujeres constituyen ahora más del 50% del total de los nuevos graduados universitarios; la proporción es de aproximadamente el 47% en los nuevos matriculados para cursos de doctorado y del 11,8% en el profesorado.

**Supervisión y documentación relativas a investigadores de uno y otro sexo**

En Dinamarca se hace una descripción estadística detallada continua de una serie de condiciones relativas a las oportunidades de carrera, incluido el ingreso en los institutos de investigación. La proporción de mujeres que obtuvieron una

maestría en la Universidad ha aumentado constantemente a lo largo del período objeto de examen, habiendo pasado del 45% en 1994 a más del 52% en 2006.

Cabe observar que hay considerables diferencias entre los seis principales campos científicos: en las ciencias de la salud, humanidades y ciencias de la agricultura y la veterinaria, la proporción de mujeres sigue siendo alta, mientras que se producen pequeñas fluctuaciones en los tres campos científicos restantes durante el período considerado en los dos cuadros. Las ciencias técnicas siguen siendo el campo que presenta la proporción más baja de mujeres durante todo el período. Las ciencias naturales son la materia con un aumento más notable de alumnas entre 1994 y 2006. En 1994 representaban un tercio de los alumnos. En 2006, eran casi la mitad.

### Proporción de mujeres que completaron una maestría, 1993-2006

Porcentaje de mujeres	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Artes y humanidades	65,4	67,9	68,5	71,3	67,2	71,0	68,3	69,5	69,2	65,8	66,9	67,7	67,7
Ciencias naturales	33,5	39,0	42,9	43,7	41,9	40,3	43,3	39,8	39,7	40,4	44,0	45,4	46,7
Ciencias sociales	45,4	44,1	42,9	43,7	41,9	40,3	43,3	39,8	39,7	46,0	49,1	46,1	48,3
Ciencias técnicas	26,1	26,4	25,1	26,4	27,5	22,9	25,1	25,3	27,5	27,7	28,2	30,8	28,3
Ciencias de la agricultura y la veterinaria	57,1	58,4	56,3	59,6	56,0	48,4	57,2	55,8	53,8	72,0	90,1	62,4	70,0
Ciencias de la salud	63,4	64,1	62,1	69,0	62,8	63,6	60,2	60,9	61,9	61,0	64,2	66,1	62,4
<b>Total</b>	<b>45,0</b>	<b>46,1</b>	<b>46,2</b>	<b>49,7</b>	<b>47,7</b>	<b>48,7</b>	<b>48,6</b>	<b>49,9</b>	<b>50,6</b>	<b>49,3</b>	<b>52,5</b>	<b>52,6</b>	<b>52,2</b>

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

### Formación de investigadores (doctorado)

En los medios académicos daneses, el doctorado es requisito previo para seguir una carrera de investigador en las universidades o en las instituciones de investigación gubernamentales. En consecuencia, la estadística sobre el número de mujeres con título de doctorado es muy importante para los pronósticos sobre el futuro. Durante un período de 12 años, la proporción de mujeres en el número de nuevos alumnos de doctorado ha subido del 36% en 1994 al 47% en 2006. El Gobierno danés ha dado a conocer un aumento considerable de la financiación para los alumnos de doctorado. Por ello, el número de mujeres que obtenga este título será mucho más elevado en los años próximos.

Conviene señalar que la frecuencia del paso del programa de maestría al de doctorado varía considerablemente entre los seis campos científicos. En los cursos de humanidades y ciencias sociales sólo un número limitado de alumnos en cursos de maestría emprende luego estudios de doctorado.

**Proporción de mujeres en los *nuevos* alumnos de doctorado, 1994-2006**

<i>Porcentaje de mujeres</i>	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Artes y humanidades	46	47	49	51	53	52	52	50	49	47	52	56	49
Ciencias sociales	38	36	31	38	32	43	46	46	45	34	51	50	49
Ciencias naturales	31	24	34	33	35	30	31	37	33	35	35	37	41
Ciencias de la salud	46	54	49	49	50	55	55	54	59	56	60	54	59
Ciencias de la agricultura y la veterinaria	49	46	50	53	47	64	64	60	54	54	61	54	61
Ciencias técnicas	17	24	24	20	22	22	24	26	25	24	29	24	26
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>47</b>	<b>45</b>	<b>47</b>

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

**Empleo en las universidades**

En el período comprendido entre 1997 y 2006, la proporción de mujeres en el total del personal científico aumentó en los seis campos principales.

**Proporción de mujeres en el total de profesores universitarios, profesores asociados y profesores auxiliares**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Profesoras	8,2%	n/d*	10,4%	10,1%	10,9%	11,8%
Profesoras asociadas	21,6%	21,6%	22,8%	23,3%	24,4%	25,6%
Profesoras auxiliares	33,9%	36,3%	35,9%	36,1%	37,6%	38,7%
<b>Total</b>	<b>22,0%</b>	<b>22,9%</b>	<b>23,3%</b>	<b>23,7%</b>	<b>25,1%</b>	<b>25,4%</b>

\* Información no disponible debido a los problemas existentes en los datos de una universidad.

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

En el período 2000-2005, el crecimiento medio de la proporción de mujeres en el total de profesores, profesores asociados y profesores adjuntos ha sido de aproximadamente un punto porcentual por año, y de poco menos de dos puntos porcentuales por año para los profesores auxiliares.

**Proporción de mujeres en el total de nuevos profesores, profesores asociados y profesores auxiliares universitarios**

	<i>Profesores auxiliares</i>			<i>Profesores asociados</i>			<i>Profesores</i>		
	1998-2000	2001-2003	2004-2006	1998-2000	2001-2003	2004-2006	1998-2000	2001-2003	2004-2006
Proporción de mujeres	34,1	36	36	27,1	29	31	9,9	15	18

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

La proyección estadística contiene información sobre el sexo de todos los solicitantes para todos los puestos científicos en todas las universidades danesas. En el estudio se incluye una representación gráfica del campo de que proceden los solicitantes para cada vacante publicada. Así es posible determinar el número de vacantes publicadas que atraen a solicitantes de sólo uno de los sexos en relación con el número de vacantes publicadas que interesan a ambos sexos. Además, es posible determinar el sexo de los solicitantes calificados para cada vacante. Se registra también la composición por sexo de cada comité de evaluación científica.

Con respecto al período 2004-2006, en los casos en que hubo competencia para los puestos entre candidatos calificados de ambos sexos, se designaron mujeres para el 46% de los puestos de profesor asociado y para el 42% de los de profesor auxiliar. Para los puestos de profesor hubo candidatos calificados de ambos sexos; en el 39% de estos casos fueron designadas mujeres. Se deben tener especialmente en cuenta dos cuestiones:

- El éxito de las mujeres solicitantes se debe considerar en relación con el número diferente de solicitantes de cada sexo. Hubo, por término medio, 3,0 candidatos varones calificados para los puestos de profesor frente a 1,3 candidatas calificadas. La proporción inferior de mujeres designadas para cargos de profesor debe valorarse teniendo en cuenta que, en el caso de los 72 puestos para los que se presentaron candidatos calificados de ambos sexos, hubo un total de 95 candidatas calificadas mientras que el número total de candidatos varones calificados fue de 218. En total, el 29% de las candidatas calificadas fueron nombradas para el puesto que habían solicitado, mientras que en el caso de los varones calificados la proporción fue del 20%.
- El hecho de que en la mayoría del período reciente incluido en el estudio (2004-2006) las mujeres candidatas hayan tenido más éxito en los nombramientos que los candidatos varones no ha dado lugar a un cambio significativo en la composición por sexo del total del personal científico. Hubo candidatos calificados de ambos sexos únicamente en el 31% de los puestos de profesor, profesor asociado y profesor auxiliar que se adjudicaron en 2004-2006. Solamente cuando se cubrieron esos puestos hubo posibilidad de elegir entre un hombre y una mujer en el momento de adoptar la decisión final.

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

El análisis de los comités de evaluación revela que ha habido un aumento del número de mujeres entre sus miembros desde el último informe.

**Composición por puesto y género de los comités de evaluación para el nombramiento de profesores, profesores asociados y profesores auxiliares, 2004-2006**

	<i>Sólo hombres</i>	<i>Sólo mujeres</i>	<i>Hombres y mujeres</i>	<i>Tasas de los comités de evaluación</i>	<i>Número de comités</i>
Comité	52%	1,1%	47%	100%	1 646

*Fuente: Organismo Danés de Ciencia, Tecnología e Innovación.*

*Acceso de la mujer a fondos asignados por consejos de investigación*

Aparte de las condiciones relacionadas con el género, cuando se cubren puestos de carácter científico en las universidades, el acceso a los fondos provenientes de consejos de investigación tiene importancia con respecto a la situación general de las investigadoras. Desde el año 2000, el Organismo Danés de Ciencia, Tecnología e Innovación ha publicado informaciones sobre el número de solicitantes, el monto total de las solicitudes presentadas, el número de subvenciones y las cantidades otorgadas a solicitantes de uno y otro sexo, respectivamente. De ese modo, resulta posible observar la evolución ocurrida en cada campo de la ciencia y en cada comité de programa. En la información estadística de dicho Organismo se incluye un estudio del sexo de los solicitantes en comparación con el de los que consiguieron de hecho recibir una subvención. Del cuadro siguiente parece desprenderse que el mayor o menor éxito de cada candidato puede determinarse en función tanto de la solicitud como de la proporción que se otorga de la cantidad solicitada. La cifra adjudicada es en muchos casos inferior a la solicitada.

**Solicitudes, subvenciones y tasa de éxito en las actividades generales de asignación de fondos en 2007. Parte correspondiente a mujeres y hombres, en porcentaje**

	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>	
	<i>Porcentaje de solicitudes aceptadas</i>	<i>Porcentaje de montos adjudicados</i>	<i>Porcentaje de solicitudes aceptadas</i>	<i>Porcentaje de montos adjudicados</i>
Consejo Danés de Investigación en Ciencias Sociales	32,3 %	23,8 %	32,3 %	18,3 %
Consejo Danés de Investigación en Ciencias Médicas	26,4 %	13,8 %	39,9 %	16,7 %
Consejo Danés de Investigación Técnica	18,9 %	12,7 %	24,5 %	16,3 %
<b>Total</b>	<b>26,4 %</b>	<b>14,5 %</b>	<b>33,1 %</b>	<b>18,6 %</b>

*Fuente: Organismo Danés de Ciencia, Tecnología e Innovación<sup>1</sup>.*

<sup>1</sup> Desde el pasado informe se ha llevado a cabo una reforma de los consejos de investigación. Los seis consejos anteriores se han reducido ahora a cinco. Las competencias del Consejo Danés de

La conclusión general es que en 2007 los candidatos varones han tenido más éxito que las candidatas en lo que respecta a la aceptación de sus solicitudes por los consejos de investigación. Si se considera el monto total de las cifras otorgadas, el éxito de los varones es todavía mayor.

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

Como se desprende de lo dicho anteriormente, ha habido una evolución positiva en el sentido de que un mayor número de mujeres ocupan puestos en todos los niveles de la actividad científica. El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación está muy al tanto de la necesidad de supervisar la evolución mediante una continua separación por género de la mayoría de las estadísticas concernientes a la educación y la investigación.

Además de encargarse de la supervisión, el Ministerio y otros agentes que actúan en esta esfera han adoptado varias iniciativas que pueden favorecer la promoción continua de la igualdad en la distribución por género de la educación y la investigación. A continuación se señalan las más importantes:

En 2005 un grupo de estudio patrocinado por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y la Ministra de Igualdad entre los Géneros presentó un conjunto de recomendaciones cuyo objetivo era atraer más mujeres hacia la investigación así como garantizar que las que se dedicaban ya a esta actividad tuvieran buenas posibilidades de continuar en ella y conseguir promociones.

Las recomendaciones están dirigidas a instancias de diferentes niveles: políticos, directivos universitarios e investigadores.

Entre otras cosas, el grupo recomienda que las universidades establezcan objetivos en sus contratos de desarrollo con el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación o en las estrategias independientes de contratación e igualdad de género. Los objetivos deben ser cuantificables, formularse por escrito y ser accesibles al público, y deberían ser objeto de seguimiento anual. Asimismo, el grupo recomienda que el Parlamento danés asigne recursos para una nueva iniciativa con el fin de promover a las jóvenes que destacan por su talento en el campo de la ciencia.

Aunque no hay ni metas ni cuotas referentes a la presencia de las mujeres en el campo científico en Dinamarca, la Ley de igualdad de oportunidades estipula que “los comités públicos, comisiones y órganos semejantes creados por un ministro con el fin de establecer normas o para la planificación de cuestiones de importancia para la sociedad deberán estar integrados por un número igual de mujeres y hombres”<sup>2</sup>.

Después de que el grupo de estudio encargado de aumentar la presencia de la mujer en la investigación publicara su informe en 2005, algunas de las universidades formularon objetivos específicos acerca de la proporción de investigadoras. Se trata de un proceso en marcha y algunas universidades han demostrado su firme decisión de aumentar la proporción de mujeres entre los investigadores.

Los contratos de desarrollo para el período 2006-2008 se están sustituyendo actualmente con un nuevo conjunto de contratos que abarcan el período 2008-2010,

---

Investigación en Agricultura y Veterinaria se han incorporado a los consejos de investigación sobre ciencias naturales, salud y técnica.

<sup>2</sup> <http://eng.social.dk/index.aspx?id=6b4eeb6e-37a7-42a5-96e5-1e10b43c0771>.

pero este compromiso general para aumentar la proporción de investigadoras se observa también en el nuevo conjunto de contratos de desarrollo.

Además, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación ha puesto en marcha un programa para investigadoras jóvenes. En el período comprendido entre 2006 y 2008 se otorgarán 45 millones de coronas danesas para proyectos de investigación sobre ciencias naturales y tecnología. Podrán presentar solicitudes tanto hombres como mujeres, pero, si dos de los candidatos están igualmente calificados, se otorgará la subvención al candidato del sexo que esté menos representado.

Los consejos de investigación de Dinamarca están aplicando ahora un programa cuyo objetivo es capacitar a investigadoras jóvenes en la gestión de actividades de investigación. El programa está dotado con unos 35 millones de coronas danesas.

Finalmente, como otras instituciones públicas de Dinamarca, cada dos años las universidades deben dar cuenta al Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación acerca de sus avances hacia la igualdad de género. Teniendo en cuenta los comentarios recibidos de las universidades, el Ministerio redacta un informe sobre la igualdad de género, que se envía a la Ministra sobre la Igualdad entre los Géneros.

El equilibrio entre el trabajo y la vida personal es importante para las investigadoras. La licencia de maternidad dura 18 semanas, la de paternidad es de dos semanas y la licencia por nacimiento de hijos es de 32 semanas (por familia), hasta que el niño cumple las 48 semanas.

#### *Educación juvenil: Necesitamos a todos los jóvenes*

Uno de los objetivos del Gobierno danés es que para 2015 al menos el 95% de los jóvenes de cualquier grupo de edad hayan terminado la educación juvenil. Las cifras actuales indican que, por término medio, el 81% de los jóvenes daneses terminan la educación juvenil, mientras que la cifra es de sólo el 64% en el caso de los jóvenes de extracción étnica no danesa (inmigrantes y sus descendientes).

La actual campaña “Necesitamos a todos los jóvenes” (“Brug for alle unge”), que hace hincapié en los programas de educación juvenil y en los jóvenes de extracción étnica no danesa, fue puesto en marcha por el Gobierno en diciembre de 2002. Su objetivo primario es aumentar el número de jóvenes que se matriculan en un programa de educación juvenil y, elemento fundamental, lo terminan.

La campaña Necesitamos a todos los jóvenes trata de conseguir que los jóvenes de origen no danés y sus padres tengan mayor conciencia de las oportunidades disponibles dentro del sistema educativo danés, y que aprovechen esas oportunidades en condiciones de igualdad con sus homólogos daneses.

En la actualidad, la campaña está centrada en las siguientes actividades primarias:

- Establecimiento de programas de retención en los centros de formación profesional
- Organización de equipos de modelos de conducta
- Realización de campañas de reclutamiento



- Establecimiento de planes de asistencia para la realización de los deberes.

Las actividades se llevan a cabo en estrecha colaboración con los interlocutores correspondientes, incluido el Ministerio de Educación y algunas instituciones educativas, organizaciones voluntarias, agentes del mercado de trabajo y los municipios.

Las actividades de la campaña han sido recibidas en general satisfactoriamente por el grupo destinatario y por los colaboradores. El personal de la campaña ha adquirido considerable experiencia en la organización de actividades encaminadas a reforzar los logros educativos de los jóvenes de origen étnico no danés. Asimismo, el personal ha establecido una amplia red de asociados dentro del sistema educativo, entre los interlocutores del mercado de trabajo y dentro de las asociaciones voluntarias.

Cuando una iniciativa parece dar buenos resultados, el personal de la campaña transmite las experiencias a los municipios e instituciones educativas del país, para que puedan incorporarse en los esfuerzos locales de integración.

La campaña fue evaluada el año pasado. La evaluación revelaba que la campaña ha sido eficaz y que el tipo de iniciativas puestas en marcha por Necesitamos a todos los jóvenes serán también necesarias en el futuro.

Puede solicitarse más información dirigiéndose a [info@brugforalleunge.dk](mailto:info@brugforalleunge.dk)

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

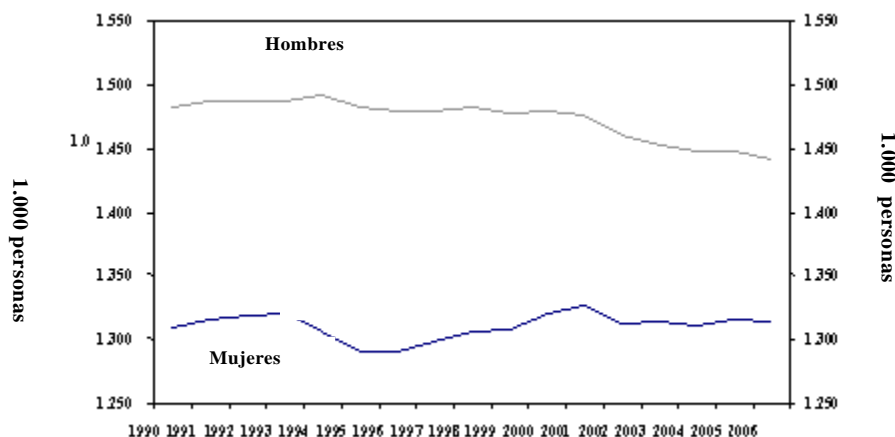
### *A. Las mujeres en la fuerza de trabajo de Dinamarca*

- Las mujeres representan el 47,5% de toda la fuerza de trabajo,
- La tasa de participación de la mujer es inferior a la del hombre. Entre 1997 y 2006, dicha tasa se mantuvo estable entre el 72% y el 74%. Por su parte, la tasa de participación de los hombres ha sido de aproximadamente el 80%. En 2006, la tasa fue del 79,6% en los hombres y del 73,4% en las mujeres.

Las mujeres danesas tienen la tasa de empleo más alta de todas las mujeres europeas, con el 73,4%.

En 2006, la fuerza de trabajo, en que se incluían todas las personas empleadas y desempleadas, sumó un total de 2,76 millones de personas a tiempo completo. De ese total, las mujeres eran 1,31 millones, es decir, el 47,5%. El número de componentes de la fuerza de trabajo ha disminuido ligeramente desde 2002 en el caso de los hombres, mientras que se ha mantenido bastante estable en el de las mujeres (véase el gráfico 1).

Gráfico 1  
Fuerza de trabajo, desglosada por género



Fuente: Estadísticas Dinamarca - [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk).

En comparación con lo que ocurre en la UE, Dinamarca tiene tasas de participación y de empleo bastante elevadas, en particular en lo que se refiere a las mujeres, y durante estos años tanto los hombres como las mujeres tienen una tasa de desempleo muy baja. La amplia participación del hombre y la mujer en el mercado de trabajo continúa siendo un requisito esencial de la política oficial de empleo.

La política de igualdad de género en el empleo está basada en este hecho y se orienta en particular a dismantlar el mercado de trabajo segregado en función del género, a reducir las diferencias salariales entre los géneros y a conciliar el trabajo con la vida familiar.

La incorporación de la perspectiva de género es un instrumento importante para promover la igualdad de género. Las evaluaciones de la legislación del mercado de trabajo en función de su impacto en el género son imprescindibles con el fin de comprender las perspectivas de género dentro de los servicios básicos del Ministerio de Empleo y aportar conocimientos para mejorar la funcionalidad de los servicios, incluida la promoción de la igualdad de género.

Un objetivo importante es impedir las congestiones. La mejor forma de lograrlo es ampliar las aptitudes profesionales de mujeres y hombres a fin de que puedan realizar trabajos diversificados, incluso distintos de los habituales para su sexo. El Servicio de Empleo Público está muy interesado por este tema y utiliza sus iniciativas de incorporación de la perspectiva de género para divulgar conocimientos sobre esta materia, a fin de que los colegas dispongan de los instrumentos necesarios para promover esa incorporación.

### Tasa de desempleo

En general, la tasa de desempleo de la mujer es más elevada que la del hombre. Según una tendencia observada, las tasas de desempleo del hombre y la mujer siguen una pauta semejante. El desempleo de los hombres y de las mujeres ha

disminuido básicamente desde 2003. En agosto de 2007, la tasa de desempleo de la mujer era del 3,9% y la del hombre del 2,7%.

*B. Prohibición de la discriminación*

- La discriminación de género está prohibida en todos los aspectos de la vida desde el año 2000,
- En lo que respecta al mercado de trabajo, la discriminación de género está prohibida desde 1978,
- Está prohibida la discriminación tanto directa como indirecta. Se prohíbe especialmente la discriminación durante el embarazo y la maternidad,
- El acoso y el acoso sexual se consideran discriminación por razón de género.

La aplicación de la prohibición de discriminación se lleva a cabo todavía en el marco del sistema establecido para la solución de conflictos laborales, los tribunales civiles ordinarios y la Junta para la Igualdad entre los Géneros. La mayoría de los casos tramitados están relacionados con el despido durante el embarazo y la maternidad, el acoso sexual y la igualdad de remuneración.

*C. Mercado de trabajo segregado en función del género y diferencias de remuneración*

El mercado segregado en función del género se considera la razón más importante de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres. Por ello, estos dos problemas se abordan conjuntamente.

- Un poco más de la mitad de las mujeres empleadas y aproximadamente el 21% de los hombres empleados trabajan en el sector público. Es mayor el número de hombres empleados en el sector privado. En el gobierno local, el número de mujeres empleadas es más de tres veces superior al de hombres. Por el contrario, el número de hombres es ligeramente mayor que el de mujeres en el sector estatal.
- Por término medio, los hombres ganan más que las mujeres. Las diferencias de remuneración reflejan, entre otras cosas, las diferencias en los oficios en que trabajan, en los empleos que ocupan y en las características personales, como el nivel de instrucción y la experiencia laboral. Hoy, la discriminación es un problema secundario.

**La segregación por género en el mercado de trabajo se hace presente de varias maneras**

- Las mujeres y los hombres trabajan en sectores diferentes: las mujeres dominan el sector del gobierno local y los hombres son más numerosos en el sector privado y en el estatal;
- Las mujeres y los hombres trabajan en sectores diferentes: pocas mujeres están empleadas en el sector de la construcción, y en las oficinas siguen predominando las mujeres;
- Las empresas suelen orientar a las mujeres y hombres a empleos específicos: según una tendencia observada, muchas empresas tienen ideas fijas y

preconcebidas sobre los empleos que pueden ocupar los hombres y las mujeres. Pocas mujeres trabajan en una herrería, por ejemplo;

- Los clientes pueden desear que sus pedidos sean atendidos por un hombre o una mujer; los varones que se dedican a la educación social no siempre son bien acogidos por los padres en los centros de atención infantil; las mujeres electricistas no siempre son consideradas como suficientemente calificadas.

### **Evolución de la remuneración de las mujeres y los hombres**

En 2005, los ingresos por hora (con exclusión de la prima por condiciones de trabajo difíciles) eran de 236,7 coronas danesas para los hombres empleados en el sector privado y cerca de 202,8 coronas danesas para las mujeres (véase el gráfico 2). Ello representa una diferencia de remuneración del 16,7%.

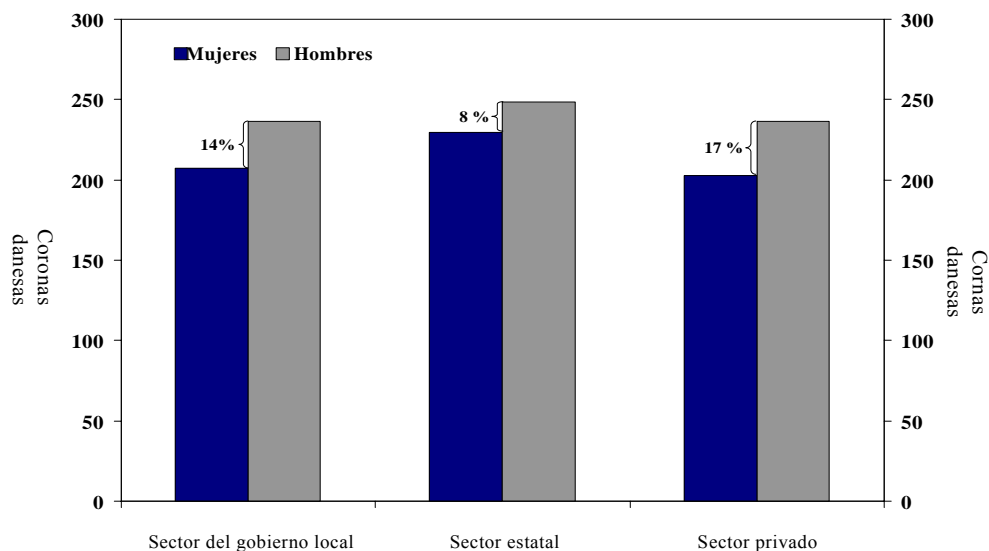
En 2005, los ingresos por hora de los hombres empleados en el gobierno local eran de 236,6 coronas danesas (véase el gráfico 2). En el caso de las mujeres eran de 214,3 coronas danesas, es decir, un 14,3% menos que los hombres.

En 2005 los hombres empleados en el sector estatal ganaban por término medio 248,6 coronas danesas por hora, es decir, un 8,3% más que las mujeres, que ganaban 229,7 coronas danesas (véase el gráfico 2).

Los ingresos por hora (con exclusión de la prima por condiciones de trabajo difíciles) indican el pago total del empleador al empleado. En consecuencia, en esos ingresos se incluye la paga obtenida en caso de enfermedad o durante la licencia por nacimiento de un hijo así como otras formas de licencia remunerada, vacaciones y fiestas oficiales, y las prestaciones para los empleados.

Gráfico 2

**Diferencias de remuneración (con exclusión de la prima por condiciones de trabajo difíciles, por hora trabajada) de los empleados de los sectores del gobierno local, estatal y privado, por género, 2005**



Fuente: *Estadísticas Dinamarca* –[www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk).

Un informe elaborado en 2004 por el Centro Nacional de Investigación Social de Dinamarca (SFI) analiza las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres en Dinamarca. Esas diferencias son, entre otras cosas, resultado de una distribución desigual de los hombres y mujeres en el sector privado, estatal y del gobierno local, respectivamente. Son muchas más las mujeres que los hombres que trabajan en el sector público. Por otro lado, las mujeres reciben indemnización en caso de ausencia en el sector público en mayor grado que los hombres, lo que en parte compensa las diferencias de remuneración (véase SFI, 2004).

El análisis se está realizando de nuevo sobre la base de la información recopilada hasta 2006. En el informe se concluye que aproximadamente un tercio de la diferencia de remuneración se debe al hecho de que los hombres desempeñan otra función laboral.

En el sector estatal, la diferencia de remuneración era del 8,1% en 2001 (7,8% en 1997). Por consiguiente, no hubo un cambio significativo entre 1997 y 2001. La razón de la diferencia es que los hombres tienen mayor nivel de instrucción y más experiencia laboral, y desempeñan funciones distintas de las realizadas por las mujeres. Hay sólo una pequeña proporción que no puede explicarse con un planteamiento estadístico.

La diferencia de remuneración en el sector del gobierno local era del 11,3% en 2001 (6,9% en 1997). Por consiguiente, la diferencia aumentó entre 1997 y 2001. A pesar de este aumento, la diferencia total puede explicarse con un planteamiento estadístico. Hasta cinco sextas partes de la diferencia de remuneración pueden explicarse por las diferencias en la función laboral.

### **Iniciativas concretas relacionadas con el mercado segregado por género y la igualdad de remuneración**

En relación con la estrategia de igualdad de género adoptada por el Gobierno, desde el sexto informe se han adoptado las siguientes iniciativas concretas:

Los esfuerzos gubernamentales en el frente de la igualdad de remuneración y del mercado de trabajo segregado en función del género son muy complejos y se llevan a cabo en diálogo con las compañías y los interlocutores sociales, en reconocimiento del hecho de que la promoción de la igualdad de remuneración se produce en el lugar de trabajo y durante la negociación colectiva.

La Ley de igualdad de salario ofrece protección frente a la discriminación, problema del que se ocupan la Junta para la Igualdad entre los Géneros y el Sistema de Arbitraje Industrial. En el sitio web [www.ligelon.dk](http://www.ligelon.dk) se presenta una visión panorámica de los casos que han sido tramitados por el Tribunal de Justicia Europeo, los tribunales, el Sistema de Arbitraje Industrial y la Junta para la Igualdad entre los Géneros.

Los interlocutores sociales son conscientes de su papel fundamental en este terreno, por lo que se ha iniciado un debate a fondo sobre la manera en que las compañías y los empleados pueden cambiar sus actitudes con el fin de admitir más mujeres en los empleos dominados por varones bien remunerados. Este planteamiento permite abordar al mismo tiempo cuestiones como la igualdad de remuneración, el mercado de trabajo segregado en función del género y el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar al mismo tiempo.

El debate tiene lugar, por ejemplo, en seminarios sobre la igualdad de remuneración organizados por el Ministerio de Empleo, en que investigadores y expertos examinan diversos temas relacionados con la igualdad de género. Como ejemplos cabe señalar los siguientes: importancia del mercado de trabajo segregado en función del género para las diferencias de remuneración entre el hombre y la mujer; importancia de la licencia de maternidad para las condiciones de remuneración de cada mujer; estadísticas empresariales desglosadas por género.

El conocimiento sobre las diferencias de remuneración entre la mujer y el hombre debe utilizarse en las empresas y para influir en los convenios colectivos. En la medida de lo posible, las experiencias deberían recogerse en bases de datos y materiales diversos, como prácticas óptimas, para un intercambio de experiencias que sirva como inspiración para las empresas y los interlocutores sociales.

Una de las iniciativas es una guía sobre la igualdad de remuneración, que trata de promover la labor de las empresas con respecto a la igualdad de género y la igualdad de remuneración. La guía permite hacerse una idea de los mecanismos que explican por qué las mujeres y los hombres no ganan lo mismo. En ella se recogen conocimientos, puntos de vista y asesoramiento práctico sobre la forma en que las empresas, los representantes sindicales y los sindicatos pueden participar en la labor en favor de la igualdad de remuneración.

En 2008, la guía se ha complementado con otra guía para las empresas sobre el mercado de trabajo segregado en función del género. El objetivo es ayudar a las empresas a comprender cómo pueden utilizar los talentos de las mujeres y los hombres de la mejor forma posible y en el mayor número de funciones laborales diferentes que sea posible.

A partir del 1º de enero de 2007, todas las grandes empresas deben elaborar estadísticas sobre remuneración desglosadas por género. Ello significa que muchas empresas deben ocuparse por primera vez de la igualdad de remuneración. La cooperación en este frente es una prioridad máxima. Por ello, son las empresas que han acumulado ya experiencias de comités de consulta conjuntos las que deben elaborar estadísticas de remuneración desglosadas por género. Sólo las grandes empresas deben hacerlo. No obstante, las nuevas estadísticas permitirán probablemente a las empresas tomar la iniciativa, de manera que las experiencias positivas conseguidas en la promoción de la igualdad de remuneración entre el hombre y mujer se extiendan a otras empresas.

Ambas guías pueden encontrarse en el sitio web [www.ligelon.dk](http://www.ligelon.dk). En él, se recopila todo material que pueda ayudar a las empresas en sus esfuerzos por conseguir la igualdad de remuneración entre las mujeres y los hombres.

Además, en ese sitio web se presentan numerosos ejemplos de empresas que se han ocupado activamente de la igualdad de remuneración y del mercado de trabajo segregado en función del género.

En 2004, el Centro Nacional de Investigación Social de Dinamarca presentó un informe sobre las diferencias de remuneración en nombre del Ministerio de Empleo. Está previsto un nuevo informe en 2008.

#### *D. Licencia de maternidad, de paternidad y parental*

- Por término medio, las mujeres recibieron prestaciones de maternidad durante 27,2 semanas en 2006, mientras que los hombres recibieron prestaciones de paternidad en 3,7 semanas, en promedio. La licencia de paternidad de los hombres representa un 8% del total de ese tipo de licencia;
- Algunas veces, la persona en cuestión es remunerada por el empleador con ocasión del parto. En estos casos, se efectúan pagos al empleador.

Las normas sobre licencia de maternidad, paternidad y parental se enmendaron en 2002 y se ampliaron con el fin de mejorar las condiciones de licencia de los padres en relación con el parto. En el sexto informe se hizo referencia a los reglamentos.

Licencia por embarazo y maternidad: la mujer empleada tendrá derecho a faltar al trabajo por embarazo a partir de la fecha en que se estime que quedan cuatro semanas para el parto.

Licencia de paternidad: el padre tendrá derecho a ausencia de hasta dos semanas después del nacimiento del hijo o la recepción en el hogar o —de conformidad con un acuerdo con el empleador— dentro de las primeras 14 semanas posteriores al parto. Casi todos los padres hacen uso de esta licencia.

Licencia parental: el padre tiene derecho a 32 semanas, que podrían prolongarse hasta 46, con cierta reducción de la remuneración. Este plan es muy flexible. El tipo de licencia no sólo puede prolongarse, sino que puede también dividirse de manera que parte de ella pueda aplazarse. Si el empleador está de acuerdo, los padres tienen derecho a repartirse esta licencia de manera que ambos puedan trabajar a tiempo parcial.

La remuneración económica consiste en la totalidad de las prestaciones durante 12 meses, lo que equivale a 183.000 coronas danesas al año. Además, un número considerable y creciente de empleadores ofrecen remuneración durante la licencia en relación con el parto durante una gran parte del período de licencia.

#### **Uso de la licencia de maternidad, paternidad y parental por las madres y los padres**

En 2006, un total de 142.073 personas recibieron prestaciones con ocasión del nacimiento de un hijo. De esa cifra total, las mujeres representaron el 68,1%. Por término medio, las mujeres recibieron prestaciones de maternidad durante 27,2 semanas en 2006, mientras que en el caso de los hombres el promedio fue de 3,7 semanas (véase el cuadro 1).

En estas estadísticas no se observa cuánto tiempo de licencia se toma en total en relación con el parto, sino las prestaciones medidas recibidas en un solo año. En el caso de muchas mujeres, el período total de licencia se prolonga al año siguiente.

**Cuadro 1**  
**Prestaciones totales con ocasión del parto, etc., 2002-2006**

	2002	2003	2004	2005	2006
Número total de semanas	1 941 735	2 744 945	2 854 566	2 897 338	2 938 458
Proporción correspondiente a las mujeres (porcentaje)	94,5	94,9	94,5	94,1	94,0
Personas	124 094	138 629	146 906	148 073	149 256
Proporción correspondiente a las mujeres (porcentaje)	63,8	68,3	68,4	68,2	68,1
Número medio de semanas:					
- Mujeres	23,2	27,5	26,9	27,0	27,2
- Hombres	2,4	3,2	3,7	3,6	3,7
- Total	15,6	19,8	19,4	19,6	19,7

*Fuente: Cálculos de Estadísticas Dinamarca y el Ministerio.*

Cuando el período de licencia se calcula por niño en el año del nacimiento y el año siguiente, parece que los padres toman una parte creciente del período total de licencia. El 2005, la parte correspondiente al padre fue del 7,5% y la de la madre del 92,5% (véase el cuadro 2).

Se prevé que los padres usarán la licencia parental en medida cada vez mayor, ya que cada vez está más extendido el uso de remunerar a ambos padres durante la licencia parental. En relación con la negociación colectiva recientemente concluida en el sector público, el período de licencia se ha prolongado seis semanas para la madre y el padre.

**Cuadro 2**  
**Días de licencia por hijo**

	<i>Número de días por hijo</i>		<i>Porcentaje del número total de días</i>	
	Licencia del padre	Licencia de la madre	Parte de la licencia del padre	Parte de la licencia de la madre
2003	19	278	6,40	93,60
2004	18	272	6,21	93,79
2005	22	271	7,51	92,49

*Fuente: Cálculos de Estadísticas Dinamarca y el Ministerio.*



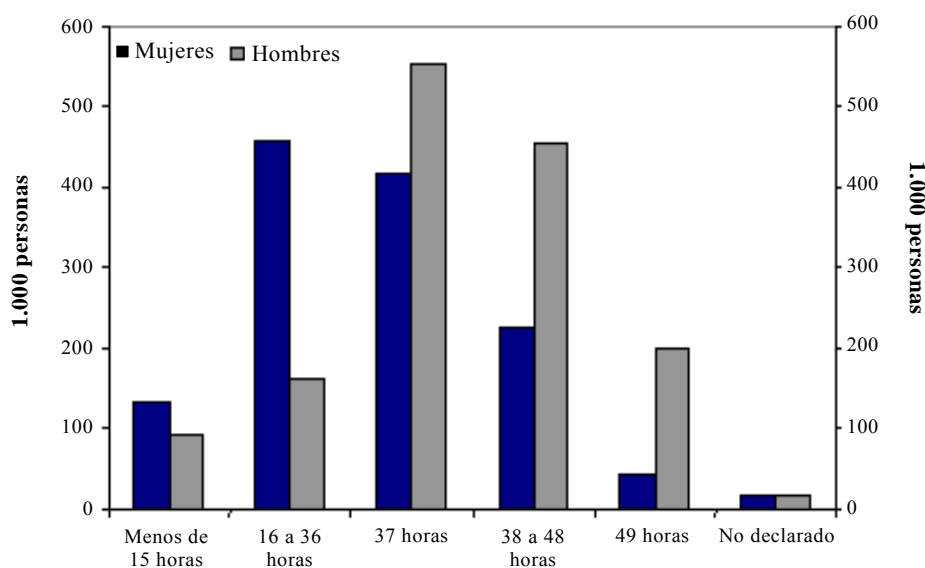
En 2006, se adoptó un plan de equiparación en relación con los partos. Todos los empleadores deben contribuir al plan aun cuando no ofrezcan remuneración durante la licencia de maternidad/paternidad ni tengan empleados que vayan a tomar un período de licencia con ocasión del nacimiento de un hijo. El objetivo del plan es garantizar que no sean únicamente los oficios con predominio de mujeres los que tengan que soportar los costos durante el período de licencia.

*E. Trabajo a tiempo parcial/horario reducido/horario de trabajo*

- En 2007, había más mujeres que hombres que trabajaban menos de 37 horas por semana. Por el contrario, había más hombres que mujeres que trabajaban 37 horas o más,
- En 2006, el promedio de las horas de trabajo semanales era de 32,2 en el caso de las mujeres y de 38,3 en el de los hombres.

Gráfico 3

**Empleo por 1.000 personas, desglosado por género y horas semanales de trabajo**



Fuente: Estadísticas Dinamarca - [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk).

Hay más mujeres que hombres con empleo a tiempo parcial. Hay más de cuatro veces más mujeres que hombres que trabajan entre 30 y 34 horas a la semana. En el caso de quienes trabajan entre 20 y 29 horas a la semana, hay casi tres veces más mujeres que hombres. El uso del trabajo a tiempo parcial ha disminuido durante los últimos años.

Una encuesta del Centro Nacional de Investigación Social de Dinamarca (SFI) revela que en 2001 los hombres y mujeres con horario flexible eran, respectivamente, el 16% y el 19%. Entre las personas que tenían horario flexible, aproximadamente nueve de cada 10 aprovechaban la posibilidad del horario flexible.

Casi un tercio de los hombres y mujeres empleados en 2001 tenían la oportunidad de trabajar en casa. Aproximadamente cuatro de cada cinco de ellos se acogieron a esa opción (véase el cuadro 4).

Cuadro 3

**Porcentaje de hombres y mujeres empleados que aprovecharon la opción del horario flexible y el trabajo en casa, en 2001**

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Proporción con horario flexible	16,4	18,6
- proporción de los mismos que hace uso del horario flexible	89,1	92,1
Proporción con posibilidad de trabajar en casa	31,2	31,4
- proporción de los mismos que trabaja realmente en casa	82,1	81,6

*Fuente:* Centro Nacional de Investigación Social de Dinamarca (2002).

Entre 2001 y 2006, hubo una proporción prácticamente constante de hombres y mujeres que trabajaron en casa de forma habitual (véase el gráfico 4). En el mismo período, se registró un gran aumento del número de hombres y mujeres que trabajaron ocasionalmente en casa. En el caso de los hombres, el número subió de 282.000 en 2001 a 368.000 en 2006, lo que representa un aumento aproximado del 30%. El número de mujeres que trabajaron ocasionalmente en casa pasó de 154.000 a 236.000 en el mismo período, lo que significa un crecimiento aproximado del 53%. En todo el período, fue mayor el número de hombres que trabajaron en casa. La proporción de mujeres que trabajaron ocasionalmente en casa subió del 35% en 2001 al 39% en 2006.

Un número bastante semejante de hombres y mujeres tuvo horarios de trabajo normales en 2001. En ambos casos, la proporción fue de casi 7 de cada 10. En cuanto a los horarios de trabajo no convencionales, los más extendidos tanto en los hombres como en las mujeres fueron el horario de tarde y el trabajo durante los sábados. Las mujeres tienden más que los hombres a trabajar los sábados, mientras que los hombres se inclinan más por el horario de tarde (véase el cuadro 4).

Cuadro 4  
**Diferentes horarios de trabajo de los hombres y mujeres empleados, porcentaje, en 2001**

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Horario de trabajo normal	69,3	67,5
<i>Horario de trabajo atípico:</i>		
- por la tarde	20,4	20,9
- por la noche	10,8	7,1
- sábados	20,8	24,5
- domingos	15,9	16,8

*Fuente:* Centro Nacional de Investigación Social de Dinamarca (2002).

Desde 1964, las horas brutas de trabajo de los hombres han disminuido, mientras que las de las mujeres han aumentado<sup>3</sup>. En comparación con 1964, las horas de trabajo brutas de los hombres han descendido una hora y 44 minutos, situándose en un promedio de cinco horas y dos minutos por día en 2001. En ese mismo período, las horas brutas de trabajo de las mujeres aumentaron casi una hora y media, situándose en tres horas y 53 minutos por día en 2001.

En comparación con 1964, los hombres dedicaron más tiempo a las labores domésticas en 2001, mientras que en las mujeres disminuyó el tiempo dedicado a esa actividad. En 2001, los hombres dedicaron casi dos horas y media al día a actividades domésticas, lo que representó un aumento de casi dos horas con respecto a 1964. Las mujeres dedicaron un promedio de tres horas y media diarias a actividades domésticas, es decir casi una hora menos que en 1964 (véase el cuadro 5).

Cuadro 5  
**Distribución del trabajo entre las parejas en 1964, 1975, 1987 y 2001, número medio de horas por día**

	1964		1975		1987		2001	
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres v Mujeres</i>	
Horas de trabajo brutas	06:46	02:12	05:40	02:38	04:45	03:18	05:02	03:53
Trabajo en el hogar	00:29	04:29	01:07	03:50	01:38	03:03	02:26	03:30

*Fuente:* Centro Nacional de Investigación Social de Dinamarca (2003).

Hay también grandes diferencias en la vinculación del hombre y la mujer con el mercado de trabajo. En promedio, las mujeres trabajan menos horas que los

<sup>3</sup> En las horas de trabajo brutas se incluye el trabajo remunerado y la participación en actividades educativas, así como el tiempo dedicado al transporte al lugar de trabajo y de estudio.

hombres y están más ausentes del mercado de trabajo debido a la licencia de maternidad y de otro tipo y como consecuencia de una mayor tasa de desempleo.

Por ello, en promedio, los hombres están en el mercado de trabajo más tiempo que las mujeres. En 1998, la duración de la experiencia de trabajo a tiempo completo de las mujeres era, en promedio, un 16% inferior a la de los hombres.

En 2002, se introdujeron medidas legislativas en virtud de las cuales el empleador y el empleado tienen derecho a acordar que el empleado trabaje a tiempo parcial. Este derecho se aplica con independencia de los reglamentos correspondientes de los convenios colectivos y de la práctica. La legislación ofrece mejores oportunidades de compaginar el trabajo y la vida familiar.

#### *F. Objetivos para la estrategia de incorporación de la perspectiva de género*

La estrategia de incorporación de la perspectiva de género consiste en mejorar la calidad y eficacia del trabajo habitual y de esta manera atender mejor las necesidades individuales de los hombres y mujeres.

#### **Promoción de los objetivos de la política de igualdad**

El Ministerio de Empleo ha formulado una política de género dentro de esta esfera. Dicha política es un requisito previo para las evaluaciones de género de los proyectos de ley en el Ministerio de Empleo.

Para el Ministerio de Empleo los objetivos son muy claros:

- Desfragmentar el mercado de trabajo segregado en función del género
- Igualdad de trato
- Reducción de las diferencias de remuneración entre las mujeres y los hombres
- Reducción del mayor desempleo de la mujer
- Conciliación del trabajo y la vida familiar

#### **Recopilación de datos**

- Supervisión común: lograr una mayor conciencia sobre la importancia del género para las políticas relacionadas con el mercado de trabajo,
- Estadísticas desglosadas por género en todas las dependencias a fin de supervisar los servicios clave en orden a la evaluación en función del género y la determinación de las necesidades de incorporar la perspectiva de género en los servicios clave.

El Ministerio necesita profundos conocimientos sobre la forma en que la igualdad de género influye en el mercado de trabajo. Este conocimiento se actualiza cada año como guía para la labor del Ministerio sobre la Igualdad de Género en el mercado de trabajo a fin de conseguir que el debate sobre la igualdad de género se lleve a cabo en forma objetiva y con conocimiento de causa.

La principal función de los datos es adquirir conocimiento preciso de las personas que se incluyen en la iniciativa de incorporación de la perspectiva de género. El grupo destinatario debe describirse atentamente. Cuando se ha tomado nota del género y de otras características personales pertinentes, se dispone de

mayor conocimiento sobre el alcance que puede tener la iniciativa. Al mismo tiempo mejora la calidad de ésta.

La incorporación de la perspectiva de género presupone la posibilidad de evaluar la situación de las personas. La demanda de datos significa que los individuos deben colocarse en grupos significativos relacionados con el contenido de la evaluación. El género es siempre significativo. En muchos casos la edad, la etnicidad y el nivel de instrucción son variables necesarias.

El número, distribución por sexos y características de los indicadores más importantes dentro de una determinada esfera de la sociedad son, por lo tanto, un instrumento esencial para la incorporación de la perspectiva de género.

El desglose de los datos por sexo debe llevarse a cabo de tal manera que se eliminen los estereotipos en este terreno. Es importante que los datos presenten una panorámica fiel de la situación de los dos sexos en la sociedad.

Las distintas dependencias del Ministerio se encargan de establecer datos suplementarios dentro de su propia esfera de actividad, pues así podrán realizar el análisis necesario para los proyectos de ley a fin de cumplir la obligación de presentar memorandos suplementarios sobre la igualdad de género.

#### **Contenido de los memorandos**

- Razones del proyecto de ley. Debe explicarse por qué se ha presentado el proyecto de ley;
- Objetivo del proyecto de ley. Se describen los cambios que el proyecto de ley va a provocar en la situación actual del mercado de trabajo, es decir, el tamaño de la oferta de mano de obra;
- Grupo destinatario;
- Evaluación global: Descripción y análisis del significado del proyecto de ley en lo que respecta a la situación de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo.

Desde 1995, todos los proyectos de ley sobre iniciativas activas en el mercado de trabajo y planes de licencia se han evaluado en función del género. Desde entonces, este sistema se ha ampliado a todos los proyectos de ley del Ministerio. Todos los proyectos de ley han ido acompañados de un memorando desde 2005.

El objetivo del memorando es averiguar si el proyecto de ley tiene aspectos relacionados con el género y la igualdad. Esto debe quedar claro en el memorando. Algunas veces el proyecto de ley es más importante para un sexo que para otro. El memorando debe contribuir a evitar efectos no deseados.

Los memorandos contienen los antecedentes del proyecto de ley. ¿Cuál es la ocasión para presentar el proyecto de ley? ¿Forma éste parte de un acuerdo en el Parlamento o de una plataforma de políticas gubernamentales? Objetivo del proyecto de ley: ¿qué problema debe solucionarse y cómo va a cambiar la situación actual?

El grupo destinatario del proyecto de ley es especialmente importante. Es preciso saber quiénes sentirán la influencia del proyecto de ley. Su número, la división entre mujeres y hombres, su edad, su nivel de instrucción y su relación con

el mercado de trabajo presentarán una imagen clara de las personas afectadas. En el Ministerio de Empleo muchas veces los destinatarios son personas que reciben asignaciones públicas.

A este respecto, es importante localizar y analizar el grupo destinatario. El análisis de éste a partir de los datos es decisivo para garantizar que la base de las decisiones sea lo bastante sólida para formular el contenido de la iniciativa. Es preciso tener una idea cabal del contenido de la iniciativa. Al mismo tiempo, debe aclararse qué influencia va a tener la iniciativa en las personas afectadas. En otras palabras, ¿podrán éstas disponer de más o menos dinero cuando se reforme un servicio público?

El memorando debe poner de manifiesto qué intereses políticos están en juego. Teniendo en cuenta las diferentes posiciones de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo, es totalmente necesario saber cómo se ven afectados.

Parece que no siempre se ha dado prioridad a las consecuencias de un proyecto de ley para muchas personas. Considerando cuánto representa ello para los costos de un proyecto de ley, resulta verdaderamente extraño. Pero es claro que los memorandos ayudan a corregir esta situación.

Los funcionarios públicos responsables del trabajo relacionado con los proyectos de ley deben escribir ellos mismos los memorandos sobre la igualdad de género. Naturalmente, tienen orientaciones en que se les indica cómo hacerlo. Como se ha mencionado antes, existen estadísticas desglosadas por género, pero hay que averiguar cuántas personas se ven afectadas por un proyecto de ley.

*G. Incorporación de la perspectiva de género en los servicios básicos del Ministerio de Empleo*

El sistema del Servicio de Empleo Público ha tratado durante muchos años de promover la igualdad de género en el mercado de trabajo. A raíz del establecimiento del nuevo sistema de empleo y de los nuevos centros de empleo, el 1º de enero de 2007, se ha reorganizado la labor relacionada con la igualdad de género. El principio que regula esta actividad en el nuevo sistema será la estrategia de incorporación. Ello significa que todos los centros de empleo inscritos en la nueva estructura deben ocuparse de la igualdad de género y dismantelar el mercado de trabajo segregado en función del género.

Con el fin de contribuir a esta labor, se estableció una función especial para la igualdad de género en coincidencia con el inicio de la reforma. Esta función especial debe iniciar varias actividades dentro de esta esfera y respaldar las actividades de promoción de la igualdad de género en los diferentes centros de empleo, por ejemplo, asesorando a éstos sobre la labor de igualdad de género y supervisión de las iniciativas en los centros de empleo y en todo el país. Asimismo, en todos los centros de empleo se nombra una persona clave que actúa como enlace entre la función especial y los centros de empleo.

Los centros de empleo tienen la posibilidad de ponerse en contacto con la función especial para la igualdad de género a fin de obtener información, ayuda y orientación para, entre otras cosas, realizar su tarea de incorporación de la perspectiva de género. Asimismo, las funciones especiales tienen un papel de enlace activo y organizan cursos y seminarios para los centros de empleo. Con el fin de

respaldar la iniciativa de información, se ha establecido un sitio web con información fácilmente accesible sobre la igualdad de género.

El método de incorporación de la igualdad de género ha dado resultados positivos. Dicho método implica que cada funcionario debe estar calificado para intervenir, por ejemplo, en la iniciativa en favor de la igualdad de género. Ello significa que los conocimientos sobre esta esfera no son competencia exclusiva de unos pocos consultores sino que se divulgan a fin de que todos los funcionarios dispongan de conocimientos y compartan los mejores instrumentos para realizar la tarea.

### **Tareas de la función especial**

El punto de partida de las actividades y tareas de la función especial es la política de igualdad de género del Ministerio de Empleo. El objetivo es contribuir a:

- Aumentar las oportunidades de empleo de hombres y mujeres,
- Desmantelar el mercado de trabajo segregado en función del género a fin de ayudar a eliminar las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres,
- Eliminar el desempleo excesivo de mujeres y hombres.

Lo que se espera de la función especial en lo que respecta a la igualdad de género es que, mediante sus actividades de asesoramiento e información, pueda contribuir a integrar la perspectiva de género e igualdad de género en las tareas básicas de los centros de empleo (estrategia de incorporación), para que todos los funcionarios de todos los niveles introduzcan la perspectiva de género en todas las tareas.

### **Plan de actividad**

La función especial debe elaborar cada año un plan de actividad en el que se indique qué iniciativas va a poner en marcha la función a lo largo del año. Las esferas de actividad de esas iniciativas para 2008 son las siguientes:

- Garantizar que la base de contratación para las empresas privadas y públicas tenga una distribución equilibrada de género en las áreas donde escasea la mano de obra,
- Respaldar la orientación ofrecida en los centros de empleo con el fin de desmantelar los obstáculos basados en el género a la hora de elegir la educación y el empleo,
- Aumentar la tasa de empleo de las mujeres y reducir la proporción de mujeres en el número de personas que reciben ingresos de transferencia en general, y reducir la tasa de desempleo de determinados grupos de hombres,
- Contribuir a aumentar la competencia en materia de incorporación de la perspectiva de género en los centros de trabajo y en los demás agentes relacionados con la política de empleo.

El objetivo de todas las actividades descritas en las cuatro esferas de actividad es incorporar la perspectiva de género en la labor de los centros de empleo. Parte de la estrategia consiste en incluir la perspectiva de la igualdad de género en todos los niveles del proceso de toma de decisiones. Mediante las actividades realizadas

en 2008, la función especial contribuirá al desarrollo de la competencia necesaria en los centros de empleo y entre otros agentes en los esfuerzos locales y regionales de empleo.

### **Incorporación de la perspectiva de género en la Junta Nacional de Accidentes de Trabajo**

La labor encaminada a promover la incorporación que se ha llevado a cabo hasta ahora en la Junta Nacional de Accidentes de Trabajo ha tenido como base el deseo de obtener conocimientos sobre la importancia del género con respecto a la adjudicación de indemnizaciones por accidentes de trabajo y de determinar qué es lo que se necesita para mantener esos conocimientos en el futuro.

Las iniciativas pertinentes pueden dividirse en dos grupos, según que estén relacionados con el sistema interno o externo:

- El resultado del estudio sobre la consideración de un caso se incluye en la labor posterior del Comité de Salud Ocupacional, lo que significa que se formulará un tema de investigación para determinar si una labor repetitiva sin el uso de fuerza puede provocar lesiones en el brazo. Actualmente no existe ninguna prueba médica de que así sea. Por ello, no hay ninguna base para modificar los requisitos sobre el uso de fuerza en el catálogo de enfermedades profesionales que se está preparando,
- Se presentará un tema de investigación para determinar si el estrés, el hostigamiento y el acoso, que son característicos de las “tensiones femeninas”, pueden dar lugar a enfermedades mentales reales. No obstante, en esta esfera no se ha realizado ningún análisis cualitativo de las pautas de información y reconocimiento,
- La tendencia en los porcentajes de reconocimiento de hombres y mujeres se supervisa atentamente, en particular desde el 1° de enero de 2005, en que entró en vigor un nuevo concepto de enfermedad profesional.

#### *H. Mujeres empresarias*

Desde su entrada en 2001, el Gobierno danés ha hecho gran hincapié en la promoción del espíritu de empresa. Ha adoptado más de 50 iniciativas diferentes a través de cinco planes de acción. Las iniciativas tratan de mejorar las condiciones para la actividad empresarial en Dinamarca. Están destinadas a las mujeres y a los hombres, ya que las condiciones favorables benefician a todos.

Entre las prioridades políticas no figura la de adoptar objetivos empresariales destinados a grupos específicos. Por ello, Dinamarca no tiene planes públicos para promover o respaldar a las mujeres empresarias.

En el último período del programa Fondo Social Europeo (2000-2006) un buen número de proyectos daneses respaldados por el Fondo estaban orientados a la mujer. Las experiencias acumuladas de estos proyectos se utilizarán para futuras iniciativas y programas. En el actual período (2007-2011) se concede también prioridad a los proyectos claramente orientados a la igualdad de oportunidades.

Hay un considerable desfase temporal entre la adopción de mejoras en las condiciones generales y el logro de mejores resultados. Por ello, el efecto de las iniciativas no puede verse todavía en términos estadísticos. Además, las estadísticas



sobre nuevas empresas y empresarios tienen también un retraso de tres a cuatro años. Las cifras más recientes se refieren a 2004.

En Dinamarca, aproximadamente el 25% de los empresarios son mujeres. La proporción disminuyó ligeramente entre 2001 y 2004. Las cifras se refieren a todas las empresas nuevas, incluidas las compañías, las empresas de propiedad exclusiva de una persona y las asociaciones.

	2001	2002	2003	2004
<b>Hombres</b>	74,6	74,7	75,4	75,9
<b>Mujeres</b>	25,4	25,3	24,6	24,1
<b>Total</b>	100	100	100	100

El Global Entrepreneurship Monitor permite comparar a Dinamarca con otros países. Puede observarse que el 3,3% de las mujeres danesas participaban en 2006 en una fase inicial de actividad empresarial, mientras que las cifras correspondientes, respectivamente, a Suecia, Noruega, el Reino Unido y los Países Bajos eran el 2,43%, 5,87%, 3,61% y 3,60%. La proporción de Dinamarca es un poco inferior a la media de los 19 países europeos que participaron en el análisis.

Hay varias razones que explican el número inferior de empresarias. Una de ellas es que gran parte de las mujeres danesas suelen realizar estudios conducentes a un empleo en el sector público, donde las oportunidades empresariales son limitadas.

#### *I. La mujer en puestos de gestión*

Desde 2003, la Ministra de Igualdad entre los Géneros ha prestado gran atención a las mujeres en puestos de gestión. En el sector privado las mujeres representan sólo el 4% de los altos ejecutivos. En el nivel inmediatamente inferior, el de los ejecutivos, la cifra correspondiente a las mujeres es el 7%. Las mujeres representan entre el 15% y el 19% de los directivos de grado medio en el sector privado. En el sector estatal, constituyen el 20% de los altos ejecutivos, y en los municipios la cifra es del 22%.

En lo que respecta a las juntas, las mujeres están especialmente infrarrepresentadas en las grandes empresas, donde sólo el 11% de los puestos de dirección son ocupados por mujeres. En cambio, las mujeres con funciones directivas son casi el 24% en las empresas pequeñas y aproximadamente el 18% en las de tamaño mediano. Nada menos que el 62% de las juntas de las grandes empresas no tiene ninguna mujer entre sus miembros.

La estrategia de acción de la Ministra en esta esfera está basada en la cooperación, el diálogo y el intercambio de conocimientos con los colaboradores del sector privado. Las empresas deben tener claro que es una buena estrategia comercial contratar todos los talentos disponibles, y que la presencia de mujeres en puestos de gestión permite contar con mejores equipos ejecutivos y mayores oportunidades para hacer frente a todos los segmentos de clientes de la empresa. En vez de introducir cuotas, la Ministra de Igualdad entre los Géneros ha decidido presentar una carta para promover la presencia de la mujer en puestos de gestión. Puede verse una descripción detallada más adelante.

En el período comprendido entre 2004 y 2008, la Ministra de Igualdad entre los Géneros ha puesto en marcha las siguientes iniciativas:

En 2004, del Departamento para la Igualdad entre los Géneros presidió un proyecto europeo sobre la mujer y la gestión. Los socios daneses —Unión de Servicios Financieros de Dinamarca, Confederación de Industrias Danesas, Scandinavian Airlines Denmark y Nykredit— han colaborado en la contratación de mujeres para puestos de dirección internos de sus organizaciones. El Departamento para la Igualdad entre los Géneros ha creado el sitio web [www.towards-power.com](http://www.towards-power.com), donde pueden conocerse los resultados tenidos.

En 2005, la Ministra de Igualdad entre los Géneros presentó un análisis económico de la correlación entre la proporción de mujeres en puestos de gestión en el sector privado y su importancia para los resultados financieros de las empresas. El estudio, que fue realizado por la Escuela de Administración de Empresas de Aarhus, presentaba una correlación positiva entre la proporción de mujeres en puestos de gestión y los resultados financieros.

El informe dio lugar a un esfuerzo prolongado por aumentar el número de mujeres con cargos de gestión en el sector privado. Por ejemplo, la Ministra de Igualdad entre los Géneros estableció una red para las empresas privadas con el fin de aumentar la proporción de mujeres en esos puestos. La red trata de ofrecer a las empresas la posibilidad de intercambiar experiencia profesional sobre estrategias y métodos para aumentar el número de mujeres en puestos directivos.

En junio de 2006, la Ministra de Igualdad entre los Géneros, junto con la Confederación de Industrias Danesas, organizó unas jornadas para personas con capacidad de influir en la opinión pública y altos ejecutivos de grandes empresas. Los participantes contaron con 30 horas para presentar ideas sobre nuevas iniciativas y estrategias con el fin de mejorar la representación de las mujeres en los altos puestos de gestión. En 2007, como continuación de la iniciativa, la Ministra de Igualdad entre los Géneros, junto con la Confederación de Industrias Danesas, nombró 10 altos ejecutivos de uno y otro sexo que representan a empresas públicas y privadas. Son entre otros, el Jefe de Defensa, los consejeros delegados de Scandinavian Airlines Denmark, LEGO y DONG, un comisionado de policía y el Secretario Permanente del Ministerio de Asuntos Económicos y Empresariales. Durante un año, estos altos ejecutivos constituirán un cuerpo de embajadores cuyo objetivo es atraer más mujeres hacia la gestión y hacia las juntas de dirección en el sector público y el privado. La labor de los embajadores consiste fundamentalmente en determinar el contenido del debate público e impulsar el diálogo sobre la mujer y la gestión.

En 2007, el Departamento para la Igualdad entre los Géneros y el Organismo Estatal de Empleadores iniciaron un programa de orientación de un año destinado a mujeres con cargos de gestión en el sector privado y público. El objetivo del programa es ayudar a las mujeres que están ya en cargos de gestión a orientar su carrera profesional hacia puestos de mayor responsabilidad en el sector público y privado. El programa se ha concebido de tal manera que a cada participante del sector privado se le asigna un tutor del sector público, y viceversa. Este programa ofrece también la oportunidad de intercambiar experiencias entre los dos sectores. Entre las empresas participantes se incluyen Urban, Nykredit, Calsberg, la Administración de Veterinaria y Alimentación de Dinamarca y la Administración de

Tribunales de Dinamarca. En total participaron en el plan 27 asesores y 27 mujeres asesoradas.

En marzo de 2008, la Ministra de Igualdad entre los Géneros presentó una carta sobre la mujer en puestos de gestión. La elaboración se confió a un grupo integrado por personal directivo de cinco empresas públicas y cinco privadas. La carta debe convertirse en un factor capaz de impulsar las actividades relacionadas con la mujer y la gestión. La Ministra de Igualdad entre los Géneros invita a las empresas públicas y privadas a firmar la carta. Las empresas que la firmen se comprometen a establecer objetivos con el fin de aumentar la presencia de mujeres en la gestión. Cada empresa debe establecer unas cifras como objetivo y acomodar las actividades e iniciativas a la situación de la empresa, por ejemplo, el sector, el tamaño y la proporción de mujeres empleadas. El grupo encargado de la redacción ha elaborado un catálogo de ideas que contienen ejemplos de prácticas óptimas e instrumentos de recursos humanos como fuente de inspiración para la labor encaminada a aumentar el número de mujeres en la gestión.

### **Artículo 12: Salud**

Como se observa en informes anteriores, las mujeres y los hombres tienen igualdad de acceso a los servicios de atención de salud en Dinamarca, incluidos los relacionados con la planificación familiar. El Gobierno evalúa constantemente las prioridades establecidas entre las cuestiones de salud relacionadas con el género y los programas de prevención de afecciones específicas de la mujer, como el cáncer de mama.

A partir del 1º de enero de 2009, se aplicará gratuitamente a las niñas de 12 años la vacuna contra el virus del papiloma humano para prevenir el cáncer del cuello del útero. Las niñas que alcancen edades comprendidas entre los 13 y los 15 años para octubre de 2008, recibirán la vacuna en una ronda de recuperación.

Las investigaciones relacionadas con la salud de la mujer se consideran esenciales en Dinamarca, y las mujeres son objeto de investigación en condiciones de igualdad que el hombre.

### *Fecundidad*

La fecundidad de la mujer ha aumentado desde mediados del decenio de 1980, habiendo pasado de 1,4 a 1,9 hijos por mujer en 2006. Durante el mismo período, la edad media de las mujeres que tuvieron hijos subió de 27,7 años en 1985 a 30,2 años en 2005. La edad media de las madres primerizas era de 28,9 años en 2005<sup>4</sup>. Esta edad, relativamente elevada, se debe al aumento del número de mujeres que deciden esperar algún tiempo antes de tener hijos.

En 2005 se iniciaron 9.652 “tratamientos de fertilización in vitro”, cuyo resultado fue un número total de 2.192 embarazos clínicos y 1.792 partos con al menos un hijo nacido vivo<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Fuente de datos: Las tasas de fecundidad, la edad media de las mujeres que dan a luz y la edad de las madres que lo son por primera vez están tomadas de Estadísticas Dinamarca y pueden encontrarse en [statistikbanken.dk](http://statistikbanken.dk).

<sup>5</sup> Fuente de datos: *National Board of Health*, informe “IVF- treatments in Denmark 1998-2005”, cuadros 2 y 10 ([http://www.sst.dk/publ/tidsskrifter/nyetal/pdf/2007/14\\_07.pdf](http://www.sst.dk/publ/tidsskrifter/nyetal/pdf/2007/14_07.pdf)).

### *Derecho al aborto*

Las mujeres de Dinamarca obtuvieron el derecho al aborto legalmente inducido en 1973. Según la ley, todas las mujeres de Dinamarca tienen derecho a un aborto inducido antes del final de la duodécima semana de embarazo.

A pesar de este derecho, las tasas de aborto han disminuido desde 1989. En concreto, la tasa de aborto (número de abortos inducidos por 1.000 mujeres) bajó de 16,5 a 12,2 en 2006. Ha habido también un descenso relativo de la proporción de abortos inducidos. En 2005, esa proporción fue el 23,6% del número de nacimientos de niños vivos.

Las mujeres que desean someterse a aborto inducido pueden elegir entre procedimientos médicos o quirúrgicos. En 2006, el 37,7% de todos los abortos inducidos fueron abortos médicos, y el 58,6% fueron de carácter quirúrgico. El 3,7% fue una combinación de aborto inducido médico y quirúrgico.

De 2000 a 2006 se ha observado un aumento pequeño pero constante de la tasa de aborto entre las jóvenes de 15 a 19 años. En 2006, la tasa era de 16,3 por 1.000 mujeres de ese grupo de edad.

Entre 1999 y 2003 se aplicó un plan de acción con el fin de reducir el número de abortos inducidos en Dinamarca. Se asignó a este plan un total de 20 millones de coronas danesas. El plan se aplicó entre 2004 y 2007, años en que se otorgó un total de 14 millones de coronas danesas para continuar las actividades encaminadas a reducir el número de abortos inducidos. Las actividades respaldadas por el plan de acción y las actividades complementarias de éste tuvieron como base el acceso previo al aborto gratuito antes del final de la duodécima semana de embarazo. Las actividades trataban ante todo de ofrecer información al público en general y de localizar los grupos vulnerables, por ejemplo, jóvenes e inmigrantes de países no occidentales, con el fin de capacitar al personal sanitario y aplicar proyectos modelo.

Como complemento del plan se han asignado 19,2 millones de coronas danesas (entre 2008 y 2011) en apoyo de iniciativas para reducir el número de abortos inducidos y las infecciones de transmisión sexual.

### *Programa de salud pública*

En septiembre de 2002, el Gobierno publicó un programa de salud pública, "Sano durante toda la vida", que fija las metas y estrategias para la política de salud pública en el período comprendido entre 2002 y 2010. El programa contiene objetivos para varios factores de riesgo y presta especial atención a los esfuerzos por reducir las grandes enfermedades y trastornos prevenibles, entre otras afecciones que aquejan principalmente a la mujer.

Dentro de la nueva plataforma gubernamental de 2007, el Gobierno danés pondrá en marcha dos nuevas grandes iniciativas como seguimiento del citado programa. En primer lugar, el Gobierno acaba de nombrar un comité integrado por expertos en promoción de la salud y prevención de enfermedades y en economía de la salud, así como representantes del sector público y el privado. El Comité presentará sus recomendaciones a comienzos de 2009 e indicará la manera de mejorar la promoción de la salud y la prevención de enfermedades en Dinamarca. En segundo lugar, el Gobierno, teniendo en cuenta las recomendaciones del Comité,

publicará en 2009 un nuevo programa de salud pública y prevención de enfermedades, con inclusión de objetivos claros para el futuro.

#### *Esperanza de vida*

En 2006-2007 la esperanza de vida de las mujeres danesas subió a 80,5 años. En 2006-2007, las mujeres danesas vivían, en promedio, 4,5 años más que los hombres, ya que la esperanza de vida de éstos era ligeramente inferior a 76 años. En el decenio de 1980, la diferencia entre la mujer y el hombre era de seis años. La diferencia de género se ha reducido debido a que el aumento en la esperanza de vida ha sido mayor en los hombres que en las mujeres. Entre 1995 y 2005, la esperanza de vida de las mujeres aumentó 2,4 años; la de los hombres, 2,9 años.

La esperanza de vida de las mujeres de Dinamarca ha subido más que en los otros países nórdicos y los países vecinos, como Alemania y Gran Bretaña. No obstante, la esperanza de vida de las mujeres danesas es todavía inferior al promedio de otros países de la UE y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos.

Durante los decenios de 1970 y 1980, la causa más frecuente de fallecimientos entre las mujeres y los hombres fueron las enfermedades coronarias. La situación ha cambiado, ya que las tasas de mortalidad debidas a enfermedades coronarias han bajado de forma espectacular. A pesar del descenso constante en las tasas de mortalidad debidas al cáncer, éste ha sido la causa más frecuente de fallecimientos para ambos sexos desde mitad del decenio de 1990.

#### *El hábito de fumar*

Las mujeres danesas fuman bastante. Los hombres siguen fumando más que las mujeres, pero la diferencia de género es pequeña en Dinamarca, si se compara con otros países europeos. En 1994, el 35% de las mujeres y el 39% de los hombres fumaban todos los días. El número está disminuyendo constantemente. En 2008, fuman diariamente el 23% de las mujeres y el 24,5% de los hombres. No obstante, parece que está disminuyendo constantemente el número de mujeres que fuman mucho. A lo largo de todo el decenio de los noventa, aproximadamente el 14% de las mujeres fumaban más de 15 cigarrillos al día. En 2007, la cifra ha descendido al 11%.

Debido a la gran proporción de fumadores entre las mujeres, los fallecimientos provocados por el cáncer de pulmón han aumentado en la población femenina, lo mismo que los provocados por la enfermedad pulmonar obstructiva crónica.

#### *Obesidad*

La prevalencia del sobrepeso (índice de masa corporal (IMC)  $\geq 25$ ) y la obesidad (IMC  $\geq 30$ ) está aumentando rápidamente en Dinamarca, como en el resto del mundo occidental. En 2005, el 11% de las mujeres y el 12% de los hombres de Dinamarca eran obesos. Es necesario desarrollar métodos e instrumentos eficaces para prevenir y tratar la obesidad. La prevención primaria incluye una dieta sana y la actividad física. Se ha propuesto un amplio número de iniciativas y proyectos para prevenir y tratar la obesidad, incluidos los proyectos específicamente dirigidos a determinados grupos étnicos que corren un riesgo especial en este sentido, y a las mujeres embarazadas obesas.

*Salud y prevención para las mujeres extranjeras*

Una parte cada vez mayor de la población danesa está integrada por inmigrantes y descendientes de inmigrantes. En 1980 representaban el 3,0% del total de la población; en 2005 la proporción había ascendido al 8,4%.

En los últimos años las actividades de prevención de enfermedades y promoción de la salud orientadas específicamente a minorías étnicas han adquirido carácter prioritario para la Junta Nacional de Salud de Dinamarca. Asimismo, en el plano local, en muchos municipios la salud de las minorías étnicas ha recibido gran atención. Se han emprendido varias iniciativas, algunas de ellas orientadas a minorías étnicas en general, y otras a subgrupos específicos definidos en función del país de origen, el género o el grupo de edad. Las mujeres han sido objeto directo de varias iniciativas y, según un análisis reciente del Instituto Nacional de Salud Pública, las iniciativas orientadas a mujeres de minorías étnicas son en conjunto mucho más frecuentes que las iniciativas orientadas a los hombres.

Muchas de las iniciativas directamente orientadas a la mujer se han centrado en la salud reproductiva. La Junta Nacional de Salud, con apoyo del Ministerio de Asuntos de los Refugiados, la Inmigración y la Integración, ha organizado un proyecto de cuatro años para prevenir los embarazos no deseados y las enfermedades de transmisión sexual, en particular el VIH. Esta actividad se ha realizado en colaboración con asociados locales de todo el país, como ONG y comunidades étnicas. Las actividades han sido muy diversas, desde reuniones locales informativas hasta la preparación de ediciones especiales de periódicos en lenguas no danesas sobre temas relacionados con la salud reproductiva. Se ha dado prioridad a la implicación del grupo destinatario en la planificación y ejecución de estas actividades en la medida de lo posible. Además, se han organizado actividades más centralizadas, por ejemplo, preparación de DVD y folletos informativos en varios idiomas, y un seminario nacional sobre la prevención y la promoción de la salud entre los inmigrantes.

En relación con la atención prenatal, varios hospitales con una elevada proporción de minorías étnicas entre sus clientes, ofrecen consultas especiales en grupo para mujeres que no hablan danés o consultas con parteras especialmente entrenadas para trabajar con mujeres de minorías étnicas. En algunas zonas con gran concentración de problemas sociales se han establecido programas prenatales de alcance comunitario. En las orientaciones profesionales sobre atención prenatal recientemente publicadas por la Junta Nacional de Salud se incluye información relacionada específicamente con las madres inmigrantes.

Otro grupo de proyectos orientados a las mujeres está relacionado con la salud en un plano más general, y trata de crear redes de promoción de la salud entre las mujeres que viven en comunidades con problemas sociales. Estas actividades se han llevado a cabo en grandes ciudades como Copenhague, Odense y Aarhus. La interconexión a través de redes ha permitido a las mujeres tener acceso a actividades físicas y clases de cocina sana y sobre atención infantil y nutrición.

*VIH/SIDA*

A finales de 2006, las mujeres diagnosticadas con VIH en Dinamarca desde 1990 eran en total 1.317. Esta cifra representa casi el 28% de todas las personas diagnosticadas con el VIH. Las mujeres no son propiamente un grupo prioritario en

las actividades de prevención del VIH/SIDA, sino más bien como parte de grupos de riesgo, como los toxicómanos por vía intravenosa o los inmigrantes. Además, se ha dado prioridad a la información del público en general. En 2007, se comunicó que 70 mujeres tenían el VIH y 20 habían contraído el SIDA. La mayor parte de las mujeres seropositivas pertenecen a minorías étnicas y han nacido en el extranjero.

En el período comprendido entre 1990 y 2006 se comunicó que un total de 1.532 extranjeros, a saber 719 hombres y 813 mujeres de un total de 4.770, habían contraído el SIDA. Algunos han fallecido, y otros han abandonado el país.

En 2006, se señalaron 245 nuevos casos de infección por el VIH, de los cuales 96 eran de familias inmigrantes. Los dos mayores grupos de inmigrantes representados en las estadísticas son las personas procedentes de África y de Asia, lo que refleja la extensión de esta epidemia en esos países y regiones. La mayor parte de los inmigrantes seropositivos que viven en Dinamarca han contraído la infección en sus países de origen.

En los cinco últimos años se ha intensificado en Dinamarca la atención a los esfuerzos preventivos contra el VIH/SIDA orientados a minorías étnicas. La Junta Nacional de Salud de Dinamarca ha dado prioridad a estos esfuerzos, para lo cual ha aumentado la producción de material informático y el apoyo financiero a esta esfera y ha subrayado la necesidad de intensificar los esfuerzos en el documento de estrategia de cuatro años de la Junta. Ésta ha elegido a la Fundación del SIDA de Dinamarca como principal interlocutor en esta materia, mediante la fusión de una Unidad de asesoramiento y una Unidad de proyectos y conocimientos.

En 2004, casi 6.000 personas mantuvieron contactos con los asesores en busca de información y orientación sobre cuestiones relacionadas con el VIH/SIDA. La mayor parte de esas personas eran mujeres, y aproximadamente el 80% de los contactos se realizaron por teléfono.

La labor de la Unidad de proyectos y conocimientos es entablar un diálogo con diferentes organizaciones comunitarias de inmigrantes y, con un enfoque basado en la asociación, definir, formular y aplicar actividades relacionadas con el VIH/SIDA. La Unidad presta apoyo a los colaboradores con asistencia profesional sanitaria y financiera y las organizaciones de base comunitaria contribuyen con sus conocimientos sobre cuestiones culturales y lingüísticas específicas relacionadas con todas las fases de las actividades.

#### *Violencia contra la mujer*

La violencia contra la mujer es una violación del Código Penal de Dinamarca. Además, el Gobierno considera que la violencia contra la mujer es reflejo de falta de igualdad y respeto entre el hombre y la mujer.

Se estima que aproximadamente 70.000 mujeres de 16 a 64 años están expuestas a violencia física cada año. En el 40% del número total de los casos de violencia, el autor es una pareja actual o pasada, lo que significa que aproximadamente 28.000 mujeres de 16 a 64 años de edad son cada año víctimas de la violencia cometida por su pareja. En el período de 2000 a 2005, hubo un descenso estimado de un tercio del número de mujeres víctimas de la violencia cometida por su pareja (puede encontrarse mayor información en la sección “Indicadores sobre la violencia contra la mujer”).

Se estima que aproximadamente 29.000 niños de cero a 15 años de edad son víctimas de violencia doméstica cada año. Aproximadamente 2.000 mujeres y un número semejante de niños se trasladan a refugios cada año.

En 2002, se puso en marcha el primer plan de acción gubernamental para combatir la violencia contra la mujer (2002-2004). El plan contribuyó a acabar con el tabú que rodea a la violencia doméstica contra la mujer, pero es preciso seguir insistiendo en el problema.

Por ello, el 20 de abril de 2005 la Ministra de Igualdad entre los Géneros presentó un nuevo “Plan de acción cuatrienal para combatir la violencia doméstica de los hombres contra las mujeres y los niños, 2005-2008”.

Las actividades del Plan de acción para 2005-2008 insisten en la prevención y la inclusión de la acción dentro de los cuatro objetivos siguientes:

- Ayudar a las víctimas,
- Orientar las actividades hacia el autor,
- Orientar las actividades hacia los profesionales,
- Promover los conocimientos y la información.

En el período comprendido entre 2005 y 2008, se asignaron para el plan de acción 60 millones de coronas danesas. Posteriormente, se han asignado otros 48 millones para un proyecto denominado “Apoyo y tratamiento para las mujeres y los niños víctimas de la violencia doméstica”, así como un total de 15 millones de coronas danesas con el fin de reforzar el tratamiento ofrecido a los autores de la violencia durante el período comprendido entre 2007 y 2010. Los fondos se asignarán a tres centros diferentes de tratamiento en Dinamarca.

El plan de acción implica a cinco ministerios: el Ministerio de Salud y Prevención; el Ministerio de Asuntos de los Refugiados, la Inmigración y la Integración; el Ministerio de Justicia; el Ministerio de Bienestar Social y la Ministra de Igualdad entre los Géneros. En calidad de presidente del grupo de trabajo interministerial para combatir la violencia contra la mujer, el Departamento para la Igualdad entre los Géneros se encarga de dirigir las actividades encaminadas a la aplicación del plan. El grupo de trabajo interministerial supervisa la aplicación y publica un informe anual de situación sobre la aplicación. Dicho informe se envía, entre otros destinatarios, al Folketing.

Se ha llevado a cabo una evaluación independiente del primer plan de acción del Gobierno para combatir la violencia contra la mujer (2002-2004). De la misma manera, en 2008 se llevará a cabo una evaluación independiente del plan de acción más reciente. Esta evaluación constituirá la base para las futuras iniciativas encaminadas a combatir la violencia contra la mujer.

Asimismo, en agosto de 2007 el Comisionado Nacional de Policía publicó una estrategia para reforzar las acciones de la policía contra los homicidios y otros delitos graves motivados por los celos. La estrategia se orienta sobre todo a establecer unidades especiales en cada distrito policial para conseguir y desarrollar un mayor nivel de competencia profesional, reforzar la cooperación entre la policía, las autoridades sociales y los organismos de atención de salud y utilizar de manera eficiente las órdenes de alejamiento, expulsión y restricción.



*Apoyo a las víctimas de la violencia doméstica: refugios para mujeres*

Dinamarca tiene aproximadamente 45 refugios para mujeres, la mayoría de ellos financiados a través del sistema público. Cada año se elaboran estadísticas independientes para las mujeres y los niños en esos refugios. Las estadísticas anuales se publican en danés e inglés. En 2006, un total de 1.699 mujeres y 1.634 niños permanecieron en 36 refugios que participan en las estadísticas anuales de la Organización Nacional de Dinamarca de Refugios para Mujeres y Niños Golpeados (LOKK).

*Mujeres discapacitadas víctimas de la violencia*

Se ha asignado un total de nueve millones de coronas danesas para un proyecto de tres años cuyo objetivo es establecer métodos referentes a las mujeres físicamente discapacitadas que residen en refugios (2005-2007). El proyecto, que mantendrá sus actividades en 2008, es continuación de los esfuerzos realizados para conseguir que los refugios sean físicamente accesibles a los usuarios de sillas de ruedas y otras mujeres y niños golpeados con graves discapacidades físicas. Participan en el proyecto ocho refugios.

En 2006, un total de 40 mujeres con discapacidades habían permanecido en un refugio por períodos de tiempo más o menos largos. Los problemas concretos de las mujeres discapacitadas que habían sido objeto de violencia se incluirán en el programa de los días educativos nacionales para profesionales que tengan lugar en 2008.

*Mujeres inmigrantes*

La proporción de mujeres residentes en refugios nacidas fuera de Dinamarca bajó del 50% en 2005 al 43% en 2006. De la misma manera, en comparación con 2005 hubo un pequeño descenso del porcentaje de mujeres sin nacionalidad danesa. En 2006, el 27% no tenía nacionalidad danesa, frente al 32% en 2005. La mayoría (64%) de las mujeres que no son de nacionalidad danesa residen en Dinamarca gracias al programa de reunificación familiar. Las mujeres que se han reunido con los miembros de la familia han pasado en general más tiempo en los refugios que otras mujeres. El período medio de tiempo de las mujeres reunidas con miembros de su familia es de 71 días, mientras que el grupo de las mujeres de nacionalidad danesa pasan un promedio de 32 días en los refugios.

*Indicadores sobre la violencia contra la mujer*

En 2004, y de nuevo en 2007, Dinamarca recopiló estadísticas e información sobre la violencia de los hombres contra la mujer. La encuesta de 2004 basada en las cifras de 2000 revelaba que aproximadamente 64.000 mujeres sufren violencia física cada año. De ese total, aproximadamente 42.000 mujeres son víctimas de una pareja actual o pasada violenta. La encuesta de 2007 basada en las cifras de 2005 revelaba que cada año unas 70.000 mujeres están expuestas a violencia. De ese total, 28.000 son víctimas de actos de violencia cometidos por parejas actuales o pasadas. Ello significa, en otras palabras, que entre 2000 y 2005 hubo un descenso estimado de 14.000, es decir, un tercio, en el número de mujeres víctimas de la violencia de sus parejas. En 2002, año en que Dinamarca ocupó la Presidencia de la UE, el país consiguió que se adoptaran siete indicadores comunes de la UE referentes a la violencia contra la mujer. Los indicadores son una continuación de la Plataforma de

Acción de Beijing. Los dos informes con estadísticas, que se publicaron en danés e inglés, recopilan información sobre esos siete indicadores.

#### *Encuestas*

Se han realizado encuestas acerca de la violencia entre las jóvenes y los jóvenes (violencia entre adolescentes que salen juntos), y de la marginación de las mujeres golpeadas del mercado de trabajo. Las encuestas permitirán disponer de conocimientos e ideas más claras sobre estos problemas concretos y, por lo tanto, servirán de base para aumentar la eficiencia de las futuras iniciativas en estas esferas. Las encuestas se publicarán durante el verano de 2008.

En marzo de 2006, la Ministra de Igualdad entre los Géneros presentó una encuesta sobre la vida cotidiana y la violencia en las vidas de hombres daneses con mujeres extranjeras. El punto de partida de la encuesta eran los problemas referentes a la violencia contra la mujer y la trata de mujeres. Revelaba entre otras cosas que los hombres habían buscado una pareja con el fin de establecer una vida en común que normalmente se asocia con una pareja y el matrimonio basado en el amor. Aproximadamente en el 50% de los casos, la motivación de los hombres para buscar una pareja extranjera estaba también asociada con dificultades para encontrar una pareja danesa.

#### *Esfuerzos por mejorar la información*

El suministro de información sobre la manera en que las personas golpeadas pueden encontrar apoyo es un elemento clave en el plan de acción. Las iniciativas informativas han contribuido al mismo tiempo a acabar con el silencio y el tabú que rodean a la violencia doméstica y que representaban un obstáculo para frenar la violencia. El sitio web oficial ([www.voldmodkvinder.dk](http://www.voldmodkvinder.dk)) continúa siendo un punto de acceso clave para los conocimientos y la información acerca de la violencia contra la mujer. En él, las mujeres golpeadas pueden encontrar la dirección de los organismos y organizaciones voluntarias que ofrecen apoyo y asesoramiento así como de los refugios existentes en Dinamarca. La información se presenta en danés y en otros ocho idiomas.

- Se preparó y distribuyó material informativo con formato de tarjeta de crédito: “Acaba con la violencia contra la mujer: rompe el silencio” en danés y otros idiomas (2002). En 2006, se reimprimió la información, esta vez en danés y otros ocho idiomas (danés, inglés, árabe, bosnio, somali, turco, ruso, tailandés y farsi). La publicación puede obtenerse a través de bibliotecas distribuidas en todo el país, profesionales, la policía, hospitales, peluqueras, etc. y también en [www.voldmodkvinder.dk](http://www.voldmodkvinder.dk). La información contiene detalles sobre los refugios y asesoramiento específico y práctico para las mujeres expuestas a violencia. La publicación hace también referencia a la línea telefónica directa permanente (70 20 30 82), que incluye también servicios de interpretación.
- Se organizó una campaña informativa dirigida a mujeres de minorías étnicas (2005-06). En ella se prestó especial atención a los derechos de esas mujeres con relación a los hijos, el divorcio, la violencia y la financiación. La campaña se llevó a cabo en institutos de idiomas de todo el país. Como complemento de la campaña, la Ministra de Igualdad entre los Géneros publicó en enero de 2006 un folleto titulado “Familia, género y derechos en Dinamarca”, que se ha traducido a otros siete idiomas.

- Se han producido filmaciones informativas en que se explica a las mujeres de minorías étnicas sus derechos y oportunidades de asistencia en la sociedad danesa. En ellas pueden verse encuentros entre las mujeres golpeadas y la policía, el refugio, el municipio, el condado y el abogado. Las filmaciones pueden obtenerse en 10 idiomas (danés, groenlandés, inglés, árabe, urdu, somalí, turco, ruso, tailandés y farsi). Se distribuyen en albergues, institutos de idiomas, escuelas populares para mujeres, centros de asesoramiento para mujeres y minorías étnicas y para residentes, municipios y bibliotecas de los programas educativos pertinentes, por ejemplo, el Colegio de Policía y el Colegio de Asistencia Social. Además, las cinco filmaciones pueden encontrarse en varios sitios web, en particular en [www.lige.dk](http://www.lige.dk) y [www.voldmodkvinder.dk](http://www.voldmodkvinder.dk). La transmisión de información mediante filmaciones permite llegar también a mujeres que no saben leer.

#### *Actividades para niños y jóvenes*

Desde 2005 en las escuelas de enseñanza primaria inferior y en los programas de educación para jóvenes de todo el país se lleva a cabo una campaña informativa sobre la violencia doméstica y la violencia entre los adolescentes que salen juntos. En la campaña se incluye a representantes del refugio local, la policía local y dos muchachas. Una de ellas ha vivido en un ambiente de violencia doméstica y la otra ha sufrido la violencia del adolescente con quien salía. Los participantes cuentan sus experiencias haciendo especial hincapié en la “violencia contra la madre” y entre los adolescentes que salen juntos. En estos eventos participa también un cantante de rap que interpreta temas sobre la violencia en la familia y entre los adolescentes. Además, se presenta una filmación sobre la violencia entre las parejas de adolescentes, y se distribuyen varios CD con el músico de rap. Posteriormente, se ha ofrecido ayuda para campañas semejantes de información orientadas a los colegios de capacitación de personal docente en todo el país.

Se han asignado fondos para una red digital de niños denominada “Børnelinket” (enlace de niños), que es una página de diálogo para niños y jóvenes expuestos a la violencia doméstica. El objetivo es reforzar las medidas referentes a los niños y jóvenes que sufren violencia doméstica ofreciéndoles la oportunidad de comunicarse con otros niños y jóvenes en situaciones semejantes.

En cooperación con varios municipios del proyecto, el Ministerio de Bienestar Social ha puesto en marcha un proyecto de búsqueda de empleo para ayudar a las mujeres y niños golpeados a iniciar una vida sin violencia después de un período de tiempo pasado en un refugio de mujeres. En relación con el proyecto, se formularán métodos para ayudar especialmente a los niños que crecen en un ambiente de violencia doméstica en sus hogares.

En relación con el acuerdo de 2008 sobre el plan relativo al fondo de ajuste del tipo de cambio, se ha asignado un total de 30 millones de coronas danesas (2008-2011) para un centro de tratamiento ambulatorio para las mujeres y niños golpeados que, por varias razones, no utilizan los refugios. El objetivo del proyecto es ayudar a las madres a reducir las consecuencias de la violencia y a recuperar la competencia parental. En cuanto a los niños, lo que se pretende es reducir las consecuencias de la violencia y reforzar sus oportunidades de desarrollo. En relación con el mismo acuerdo sobre el fondo de ajuste del tipo de cambio se han otorgado 4,5 millones de coronas danesas a la organización Niños expuestos a la violencia en el hogar, en

apoyo de una campaña general para prevenir la violencia doméstica y entre las parejas de adolescentes, así como para acabar con el círculo vicioso de un patrimonio social negativo. Los resultados deben conseguirse mediante campañas informativas orientadas a centros de educación, cafés, dentistas y profesionales, pabellones infantiles de los hospitales y centros comerciales, y mediante publicidad en Internet. Save the Children ha recibido 6 millones de coronas danesas por los esfuerzos encaminados a combatir las agresiones sexuales contra niños en Internet, incluida la lucha contra la pornografía infantil.

#### *Apoyo a las víctimas de la violencia*

En el contexto del plan de acción para combatir la violencia contra la mujer (2005-2008), se han asignado fondos a la Organización Nacional de Refugios para Mujeres y Niños Golpeados (LOKK), para ofrecer apoyo jurídico a las mujeres golpeadas y a los profesionales. Los refugios y otras organizaciones y autoridades reciben orientación individual así como asesoramiento más general acerca de las cuestiones jurídicas.

Entre 2005 y 2008 se ofreció también ayuda en forma de asistencia psicológica de emergencia para las mujeres golpeadas que vivían en refugios. El plan ha sido utilizado por refugios de todo el país.

Entre 2006 y 2008, la Cruz Roja de Dinamarca ha recibido apoyo para establecer y reforzar un servicio nacional en que se incluyen redes de protección a las mujeres golpeadas una vez que han abandonado el refugio. El proyecto ha hecho especial hincapié en las mujeres de minorías étnicas que han sido objeto de violencia.

#### *Papel de los hombres en la lucha contra la violencia*

En los dos planes de acción nacionales se ha insistido en la importancia de los hombres en el esfuerzo por combatir la violencia contra las mujeres y los niños, sobre todo señalando claramente la obligación de los hombres violentos de poner fin a su conducta destructiva.

A este respecto, se ha establecido, con ayuda gubernamental, un centro de tratamiento para hombres violentos, conocido con el nombre de Diálogo contra la Violencia ([www.dialogmodvold.dk](http://www.dialogmodvold.dk)). La iniciativa comenzó en Copenhague, pero posteriormente se han abierto oficinas en las otras dos mayores ciudades del país, Aarhus y Odense. Más recientemente, se prestó apoyo a los equipos de emergencia de primera línea de Diálogo con la Violencia que deben cooperar con las autoridades locales. Al mismo tiempo, se ha otorgado financiación para los servicios de tratamiento dirigidos a los hombres violentos, que están administrados por el refugio de mujeres de Odense y el programa de asesoramiento para hombres violentos del Municipio de Herning.

En agosto de 2007, la Ministra de Igualdad entre los Géneros inició una campaña nacional bajo el lema “Sé un hombre: di no a la violencia contra la mujer”. La idea clave de la campaña era desvelar las excusas típicas formuladas por los autores de la violencia y, en algunos casos, también por las víctimas para ocultar, por ejemplo, contusiones o una nariz rota: “Mi esposa se ha caído de nuevo en el suelo del baño”, “Mi novia se ha dado contra la puerta otra vez” o “Mi esposa ha vuelto a caerse por las escaleras”. En la campaña se incluían murales colocados en

autobuses públicos, anuncios, publicidad en la televisión y campañas con modelos de conducta en [www.voldmodkvinder.dk](http://www.voldmodkvinder.dk). Una evaluación posterior de la campaña revelaba que los hombres que la habían visto habían cambiado de actitud y condenaban firmemente la violencia contra la mujer.

#### *Actividades encaminadas a profesionales*

Con el fin de garantizar la sostenibilidad de los esfuerzos y la aceptación de las autoridades responsables, el plan de acción contiene varias iniciativas destinadas al personal profesional de primera línea encargado de apoyar y asesorar a las mujeres golpeadas. En 2005-2007, se organizaron varios cursos para empleados y voluntarios de refugios acerca de los contactos con mujeres golpeadas pertenecientes a minorías étnicas y los métodos para trabajar con ellas. De la misma manera, la Organización Nacional de Dinamarca de Refugios para Mujeres y Niños Golpeados (LOKK) ha publicado una serie de folletos e informes sobre la experiencia obtenida en esta esfera. Asimismo, la Policía Nacional de Dinamarca ha invitado a dicha Organización a cooperar con el fin de combatir la violencia contra la mujer.

En 2008, se organizará una campaña educativa nacional para profesionales en este terreno. Estará destinada al personal de primera línea de la policía, a las autoridades sociales, organismos de salud, etc., pero también a los directivos de los organismos locales.

#### *Información sobre los casos penales*

En 2005, el Ministerio de Justicia de Dinamarca publicó una circular gubernamental revisada sobre la información acerca de los casos penales relacionados con abusos sexuales de niños cometidos por personas que trabajan con niños o se ocupan de ellos de alguna manera.

En la circular se dispone que la policía debe notificar los casos penales al Director del Ministerio Público cuando una persona que trabaja con niños o tiene contacto directo con ellos ha sido acusada de abuso sexual de niños o incesto y de exhibicionismo, si la víctima tenía menos de 15 años.

Teniendo en cuenta los informes de la policía, el Director del Ministerio Público puede notificar al lugar de trabajo que uno de sus empleados ha sido acusado o condenado por un delito penal que implica el abuso sexual de niños.

Con el fin de contribuir a combatir el abuso sexual de niños en Internet, la Policía Nacional de Dinamarca ha establecido un filtro que bloquea el acceso a los sitios web que contienen fotos o vídeos ilegales de niños. Los usuarios de Internet que tratan de acceder a esos sitios web se encuentran con una página oficial en que se explica que están intentando acceder a una página que ha sido bloqueada porque contiene material ilegal.

El filtro permite bloquear sitios web con contenido ilegal que no se han creado en Dinamarca y en cuyo caso las autoridades tendrían dificultades o necesitarían al menos cierto tiempo para cerrar esos sitios web.

El filtro se ha elaborado en cooperación con proveedores de servicios de Internet daneses y la organización Save the Children.

### *Mutilación genital de la mujer*

La mutilación genital de la mujer —con o sin consentimiento de la víctima o de sus padres— es un delito en virtud del artículo 245 A del Código Penal de Dinamarca. La pena máxima es de seis años de prisión, que pueden llegar a 10 años en caso de circunstancias particularmente agravantes.

Cuando el autor es un nacional danés o residente en Dinamarca, la mutilación genital de la mujer está sometida a la jurisdicción penal danesa y puede sancionarse de acuerdo con lo establecido en el artículo 245 A del Código Penal de Dinamarca, independientemente de que el acto se cometiera en Dinamarca o en el extranjero y de si constituyó un delito penal en virtud de la ley del Estado donde se perpetró la acción.

En el período comprendido entre 2003 y 2006 no hubo ninguna condena a tenor de lo dispuesto en el artículo 245 A del Código Penal de Dinamarca.

En opinión del Gobierno danés, la lucha contra la mutilación genital de la mujer debe basarse en un cambio de actitud, y se han llevado a cabo campañas informativas destinadas a grupos donde la mujer está expuesta tradicionalmente a ese peligro.

El Ministerio de Bienestar Social e Igualdad entre los Géneros (anteriormente Ministerio de Asuntos Sociales) publicó en 2003 un panfleto titulado “Todos somos responsables”. Los grupos destinatarios eran los visitadores sanitarios, médicos, maestros y asistentes sociales familiares. Se dan directrices sobre la forma de actuar con una niña que corre el riesgo de ser objeto o ha sido ya víctima de mutilación.

### **Artículo 13: La igualdad entre los géneros en otras esferas de la vida financiera y social “El derecho a prestaciones familiares”**

La legislación danesa no contiene ninguna definición oficial de la política familiar, pero la expresión se utiliza habitualmente al referirse a las medidas adoptadas para ayudar a las familias con hijos.

La actual política familiar de Dinamarca abarca una esfera mucho más amplia que en el pasado y, por lo tanto, no sólo se ocupa de los problemas de garantía de los ingresos sino que interviene cada vez más en la prevención y rehabilitación. De la misma manera, las medidas en beneficio de los niños y jóvenes reciben cada vez mayor prioridad.

Acontecimientos recientes han modificado hasta cierto punto los objetivos de la política familiar. En el decenio de 1990, un tema importante en el programa político era el aumento de las asignaciones familiares, mientras que en la actualidad las cuestiones fundamentales son más bien el establecimiento de servicios para los niños y el aumento de las posibilidades de que los padres con empleo activo estén con sus hijos, por ejemplo, mediante la concesión de licencias para la atención de los hijos.

### *Asignación familiar*

La asignación familiar comprende la asistencia financiera a personas con hijos de menos de 18 años. Está libre de impuestos y se paga en su totalidad con independencia de los ingresos de los padres o del propio hijo.

En general, la asignación familiar se paga a la madre del hijo. No obstante, en algunas circunstancias especiales el pago se efectúa a otra persona. El criterio decisivo es dónde vive el niño. Los receptores de la asignación deben ser, por lo tanto, el padre del hijo si éste vive con él —independientemente de quién tenga la custodia del hijo. Asimismo, pueden recibir la asignación familiar las personas que han aceptado encargarse del hijo con vistas a su adopción, o el mismo hijo si es un adolescente que vive fuera de casa y se mantiene total o parcialmente por sus propios medios.

Las condiciones para recibir la asignación familiar son las siguientes: el hijo no ha cumplido todavía los 18 años de edad y, en general, debe vivir en Dinamarca. No obstante, se aplican normas especiales a los Estados miembros de la UE y a algunos otros países. El niño no debe estar casado ni haber iniciado una asociación civil registrada. No debe tampoco recibir fondos públicos. Así ocurre, por ejemplo, si las autoridades públicas han colocado al hijo bajo la atención de un centro residencial o de una familia. Finalmente, al menos una de las personas que tienen custodia del niño o que se han ocupado de atenderlo con vistas a la adopción debe estar totalmente sometida al pago de impuestos en Dinamarca.

#### *Asignación por hijos*

Las asignaciones ordinarias y extraordinarias por hijo son prestaciones que se conceden a los padres cuando son solteros o cuando ambos tienen derecho a recibir una jubilación. No obstante, la asignación extraordinaria por hijo se otorga con la condición de que se haya concedido ya la asignación ordinaria y de que el hijo viva con el padre que tiene su custodia. Sólo se paga una asignación extraordinaria por hogar, cualquiera que sea en el número de hijos. Asimismo, la asignación extraordinaria puede otorgarse a los hijos que han perdido uno o ambos padres. En relación con el parto o adopción de gemelos, pueden otorgarse varias asignaciones por hijo o por adopción.

Los extranjeros que no son ciudadanos de la UE/EEE y los ciudadanos de algunos países de determinadas convenciones deben haber residido de forma permanente en Dinamarca durante los tres últimos años para recibir la asignación especial por hijo. A fin de recibir otros tipos de asignación por hijo, los extranjeros deben haber vivido en Dinamarca a lo largo del año precedente.

#### **Artículo 14: La mujer rural**

La inmensa mayoría de las mujeres que residen en las zonas rurales de Dinamarca tienen empleo —sea a tiempo completo o a tiempo parcial— en alguno de los sectores de la agricultura. Otras están casadas con agricultores o viven con agricultores pero su vida no se reduce al sector agrícola. Su forma de vida no es demasiado diferente de la que puedan tener las mujeres de las zonas urbanas.

En conjunto, las mujeres que residen en zonas rurales no pueden considerarse ni como un grupo especialmente vulnerable ni como un grupo de población con un nivel específicamente elevado de exposición a la violencia y la discriminación.

Los niveles de vida de las familias de las zonas rurales danesas son en general semejantes a los de las zonas urbanas. Las mujeres de las zonas rurales tienen exactamente los mismos derechos que todos los demás en Dinamarca: libre

admisión en las escuelas y educación para todos, acceso a asistencia médica gratuita y servicios de asistencia social gratuitos.

Con respecto a todos los puntos mencionados en los incisos a) a h) del artículo 14 cabe señalar que las mujeres danesas que residen en zonas rurales gozan de los mismos derechos y oportunidades que otros ciudadanos daneses, y que no hay ninguna necesidad de aplicar medidas especiales para abolir una discriminación inexistente.

## **Capítulo 4. La capacidad jurídica y el matrimonio y la familia**

### **Artículo 15: La capacidad jurídica**

Los hombres y las mujeres son iguales ante la ley y gozan de los mismos derechos a la propiedad. Los hombres y mujeres tienen el mismo derecho de acceso al sistema judicial y a recibir igual trato ante los tribunales.

### **Artículo 16: El matrimonio y las relaciones familiares**

En 2003, el Gobierno estableció un plan de acción para evitar los matrimonios forzados y combatir los matrimonios concertados. El objetivo del plan de acción era, entre otras cosas, evitar los matrimonios forzados y combatir la reunificación familiar en el contexto de los matrimonios concertados, así como contribuir a mejorar la integración y aumentar la igualdad entre los géneros.

Entre las esferas de actividad incluidas en el plan de acción se incluían las siguientes:

Información, diálogo y cooperación, asesoramiento, intensificación de las iniciativas del gobierno local, establecimiento de clubes y residencias especiales para niñas, e investigación. Oficialmente, el plan de acción duró hasta 2005, pero las iniciativas y su financiación han continuado.

No hay ninguna información estadística oficial sobre el número de matrimonios forzados en Dinamarca.

El Centro Nacional de Investigación Social de Dinamarca realizó en 2004 un proyecto de investigación sobre el matrimonio y las parejas en las minorías étnicas de Dinamarca. En él se llegaba a la conclusión de que el riesgo de matrimonios forzados es especialmente elevado en las minorías étnicas de Turquía, el Pakistán y Líbano, pero según los encuestados del proyecto de investigación ninguno de ellos se había visto obligado a casarse. La conclusión general de la investigación es que resulta muy difícil averiguar cuántos matrimonios forzados hay en las minorías étnicas de Dinamarca.

El Ministerio de Asuntos de los Refugiados, la Inmigración y la Integración ha decidido actualizar los datos sobre los matrimonios y las parejas en las minorías étnicas. El proyecto de investigación examinará el impacto de las normas sobre reunificación familiar, introducidas a partir de 2002 en relación con las pautas maritales y la reunificación de la familia en las minorías étnicas. Asimismo, se considerará el impacto de las normas sobre inmigración a países extranjeros y sobre los matrimonios no registrados tanto dentro como fuera de Dinamarca. En la actualidad, el proceso de investigación está sometido al procedimiento de



contratación pública de la UE. Según las previsiones, comenzará en junio de 2008 y terminará en septiembre de 2009.

En cuanto a las observaciones finales del Comité —números 30 y 31— acerca de las medidas contra los matrimonios forzados, en los últimos años se han adoptado iniciativas muy diversas.

Conviene señalar que se presta atención no sólo al matrimonio forzado sino también a los conflictos relacionados con el honor, en general, en que se incluyen el matrimonio forzado pero también otras formas de represión y violencia. Debe observarse también que las víctimas de violencia relacionada con el honor pueden ser tanto hombres como mujeres, pero que estas últimas están mucho más representadas.

Las iniciativas de Dinamarca son las siguientes:

- Refugios para mujeres y niñas que corren peligro de matrimonio forzado o han huido de un matrimonio forzado;
- Medidas de rehabilitación y protección para estas mujeres, con el fin de facilitar su reingreso en la vida normal;
- Línea telefónica directa con asesoramiento para los jóvenes que son víctimas de la violencia relacionada con el honor;
- Línea telefónica directa para profesionales que se ocupan de los jóvenes;
- Línea telefónica directa para los padres que experimentan conflictos con sus hijos adolescentes;
- Un equipo étnico que pueda asesorar a los municipios en los casos difíciles sobre los conflictos relacionados con el honor;
- Información y asesoramiento a los municipios, por ejemplo, un conjunto de instrumentos basados en Internet, y seminarios sobre el tema de la violencia relacionada con el honor;
- Conferencias sobre este tema para padres e hijos de minorías étnicas;
- Campañas para cambiar las actitudes a fin de prevenir los conflictos relacionados con el honor;
- Mediación en los conflictos relacionados con el honor.

Se están preparando también las siguientes iniciativas:

- Un refugio para parejas jóvenes que corren peligro de matrimonio forzado o han huido de un matrimonio forzado;
- Medidas de rehabilitación y protección para esas parejas a fin de ayudarles a reiniciarse en la vida normal;
- Asistencia ulterior a las jóvenes parejas;
- Un cuerpo de mediadores profesionales que pueden intervenir en los conflictos relacionados con el honor;
- Un equipo de modelos étnicos sobre el comportamiento de los varones, que viajará por el país y mantendrá diálogos con hombres jóvenes sobre la igualdad de género, el derecho a elegir al propio cónyuge, etc.

Nuevos fondos:

- En el plano político, se acaba de llegar a un acuerdo de asignar más fondos para combatir la violencia relacionada con el honor. Dichos fondos se otorgan para continuar algunas de las iniciativas antes mencionadas, pero también para introducir otras nuevas.

En cuanto a las estadísticas, cabe señalar que algunos de los fondos nuevos pueden destinarse a establecer un método que permita medir los distintos conflictos relacionados con el honor y los matrimonios forzados.

Debe tenerse en cuenta que una de las ONG que ofrece actividades de mediación, asesoramiento, líneas telefónicas directas, etc. ha experimentado un crecimiento masivo del número de incidencias registradas referentes a la violencia relacionada con el honor, que ha pasado de unos 100 casos en 2005 a unos 340 en 2007. La explicación de este aumento no ha podido ser determinada por la ONG. Un posible factor sería la multiplicación de los conflictos relacionados con el honor; otro podría ser que en la actualidad hay mayor conciencia entre las niñas acerca de los medios para hacer frente a las imposiciones y un mejor conocimiento sobre las posibilidades de recibir ayuda de la sociedad.

### **Código Penal enmendado**

En abril de 2008 el Parlamento aprobó un proyecto de ley por el que se enmendaba el Código Penal. En él se enmendaba la disposición sobre el uso ilegal de la fuerza, y se introducía una sanción de prisión de hasta cuatro años por el uso ilegal de la fuerza en relación con la concertación de un matrimonio (mientras que la sanción ordinaria por el uso ilegal de la fuerza es de hasta dos años de prisión).

Otra medida contra los matrimonios forzados trata de conseguir que las autoridades que se ocupan de la celebración de matrimonios en Dinamarca tengan conciencia del riesgo de matrimonios forzados y sepan cómo manejar las situaciones cuando se sospeche que una de las partes —o ambas— se ven obligadas a contraer matrimonio. En la actualidad, se están preparando orientaciones a este respecto.

El 1° de octubre de 2007, entró en vigor una nueva ley sobre la responsabilidad parental. En ella se insiste en que en todos los casos debe predominar el interés del hijo. Se hace también hincapié en que, en todas las cuestiones relacionadas con los hijos, debe tenerse en cuenta la opinión de éstos, de acuerdo con su edad y madurez.

Finalmente, en la ley se insiste en la importancia de que los padres cooperen en la educación de los hijos, aun cuando no vivan juntos. Por ello, se facilitan los procedimientos para que los padres no casados establezcan la custodia conjunta. Si los padres que no cohabitan y tienen la custodia conjunta están en desacuerdo acerca de ésta, el tribunal decide si debe continuar la custodia conjunta o si uno de los padres debe tener la custodia exclusiva. El tribunal puede poner fin también a la custodia conjunta por razones convincentes.

## **Apéndice A**

### **Groenlandia**

#### **A1. Informe del Gobierno de Groenlandia relativo a la aplicación de la CEDAW**

##### **Introducción**

Dinamarca ha ratificado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que entró en vigor el 21 de mayo de 1983. La Convención se ratificó sin reservas con respecto a Groenlandia.

##### **Artículo 1**

La legislación de Groenlandia no contiene ningún impedimento formal a la igualdad entre los géneros. La legislación no distingue entre mujeres y hombres, pero garantiza que todos los ciudadanos de Groenlandia disfruten de los mismos derechos sin ninguna distinción por razón de sexo.

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

##### **Artículo 2**

El Gobierno Autónomo de Groenlandia, establecido por la Ley de autonomía No. 577, de 29 de noviembre de 1978, es un tipo de autogobierno amplio. Por la Ley mencionada, que entró en vigor el 1º de mayo de 1979, el Parlamento danés delegó los poderes legislativo y ejecutivo en las autoridades autónomas, es decir, en el Parlamento de Groenlandia elegido por el pueblo, el Landsting, y el Gobierno Autónomo de Groenlandia, el Landsstyre.

La Ley de autonomía No. 577, de 1978, no incluye ninguna disposición que se refiera específicamente a la igualdad entre los géneros.

El Parlamento de Groenlandia ha aprobado las siguientes leyes sobre la igualdad: Ley parlamentaria No. 5, de 20 de mayo de 1998, sobre el Consejo para la Igualdad de Condición Jurídica y Social, y Ley parlamentaria No. 7, de 11 de abril de 2003, sobre la Igualdad entre el Hombre y la Mujer.

Con la Ley sobre el Consejo para la Igualdad de Condición Jurídica y Social se reforzó la labor sobre la igualdad, entre otras cosas, mediante la creación de la Secretaría del Consejo y una subvención del Tesoro. El Consejo debe presentar al Gobierno y al Parlamento un informe anual sobre su labor.

La Ley sobre la igualdad de género contiene disposiciones que obligan al sector público y al privado a colaborar en favor de esa igualdad y a incorporarla en todas las actividades de planificación y administración y exigen que haya igual número de mujeres y hombres en varios comités y órganos ejecutivos.

##### **Artículo 3**

La legislación de Groenlandia se basa en la igualdad entre los géneros. La legislación en vigor para promover esa igualdad comprende los siguientes elementos.

De conformidad con la Ley parlamentaria No. 5, de 20 de mayo de 1998, sobre el Consejo para la Igualdad de Condición Jurídica y Social, el objetivo del Consejo es promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la sociedad de Groenlandia. El Consejo puede, por propia iniciativa o previa solicitud, investigar cuestiones relacionadas con esa igualdad. El Consejo también vigila la evolución de la sociedad e interviene como órgano asesor del Gobierno Autónomo, las autoridades locales y el sector privado. Además, sirve de vínculo con los órganos asesores sobre la igualdad entre hombres y mujeres, etc. en los países nórdicos y fomenta y contribuye a la divulgación de información entre los ciudadanos y las autoridades sobre esa igualdad.

La Ley parlamentaria No. 7, de 11 de abril de 2003, sobre la Igualdad entre el Hombre y la Mujer contiene disposiciones que obligan al sector público y al privado a colaborar en favor de la igualdad y a incorporarla en todas las actividades de planificación y administración y exigen que haya igual número de mujeres y hombres en varios comités y órganos ejecutivos.

Además, los empleadores públicos y privados con más de diez empleados deben presentar a la Ministra de Igualdad entre los Géneros un informe anual sobre su labor en favor de esa igualdad. Se ha establecido una base de datos para reunir la información de los informes anuales (cuestionarios) de 2005 y 2006 (los datos de 2007 se están recopilando ahora), y el ministerio puede extraer datos de los cuestionarios. Los datos tomados de la base de datos servirán de instrumento para la futura labor del Gobierno en la materia.

En virtud de la Ley, ningún hombre o mujer puede ser tratado de forma desigual en las relaciones laborales. La remuneración de hombres y mujeres por el mismo trabajo no puede ser diferente.

#### *Promoción de la igualdad entre los géneros*

El Consejo para la Igualdad de Condición Jurídica y Social ha dedicado tiempo y dinero a modificar su sitio en Internet, de manera que los interesados puedan leer y descargar material sobre la labor y los proyectos del Consejo, como la Ley sobre la igualdad de género, la violencia contra la mujer, la mujer en la política, la mujer en cargos directivos, la representación de la mujer en los consejos de administración y los grupos de hombres. La dirección del sitio en Internet es la siguiente: [www.nali.gl](http://www.nali.gl).

La Ministra de Igualdad entre los Géneros ha pedido al Consejo que trate de aumentar el número de mujeres que participan en los procesos de adopción de decisiones políticas. El Consejo considera extremadamente pertinente e importante aumentar la participación de ambos sexos en los procesos de adopción de decisiones democráticas, tarea a la que se ha dado prioridad. El Consejo ha creado un grupo de trabajo interno para planificar e impartir cursos. En 2003 se celebró por vez primera el curso sobre “la mujer en la política”. Tanto el Consejo como los participantes estimaron que el curso había sido un éxito. En 2005, el Consejo organizó con excelentes resultados otro curso sobre el mismo tema.

El Consejo también es consciente de la importancia de la relación con los medios de comunicación. Por ello, el Presidente envía a los medios de comunicación presentaciones sobre la igualdad entre ambos sexos, siempre que se presenta la ocasión.

**Artículo 4**

La promoción de derechos específicos de la mujer no es contraria a la legislación en vigor sobre la igualdad entre los géneros, cuando el objetivo de esos derechos específicos es el cumplimiento del espíritu de la ley.

Las mujeres embarazadas tienen derecho a una licencia de maternidad desde dos semanas antes del parto hasta 21 semanas después. Las mujeres que no tienen derecho a percibir un salario completo durante la licencia de maternidad en virtud de su contrato laboral reciben una prestación durante ese período.

**Artículo 5**

El objetivo general del Consejo para la Igualdad de Condición Jurídica y Social es tratar de lograr un cambio de actitud para que la sociedad de Groenlandia pueda demostrar en la práctica que las mujeres y los hombres gozan de iguales derechos y oportunidades. Una forma de lograrlo es organizar foros en los que se pueda tratar esa igualdad.

Además, el Consejo está preparando la publicación de material didáctico y examinando cómo se reflejan los conceptos de la igualdad entre los géneros en los materiales y folletos de enseñanza existentes y en la página de inicio del sitio en Internet, y está reforzando el cuerpo de embajadores a nivel local para contribuir a la divulgación de la Ley sobre la igualdad de género.

**Artículo 6***Trata de mujeres*

Debido al escaso número de habitantes (en torno a 57.000 residentes) y a las pequeñas dimensiones de la comunidad, es difícil que las autoridades no tengan conocimiento de las actividades de trata de mujeres o prostitución. No se ha denunciado ningún caso de trata ante el Jefe de la Policía de Groenlandia.

*Malos tratos contra mujeres*

En muchas localidades, se han creado centros de acogida para mujeres, que pueden recibir ayuda en situaciones críticas. Desde el 1° de enero de 2005, estos centros también acogen a hombres. El primer centro de crisis de Groenlandia se creó en Nuuk, la capital, en 1983. El centro acoge a mujeres (y hombres) víctimas de malos tratos y les presta asistencia y orientación social, jurídica y psicológica. En 2005, había centros de acogida en siete de las 17 comunidades. En 2007, acudieron a los centros de acogida 413 mujeres, 95 hombres y 330 niños. Normalmente, los hombres sólo pueden visitar esos para entablar un diálogo sobre su situación crítica, pero algunos reciben autorización para quedarse. El Gobierno Autónomo de Groenlandia y los municipios financian a partes iguales los centros de crisis.

En 2001 Islandia, Groenlandia y las Islas Faroe crearon un programa de cooperación e investigación sobre la mujer y la violencia. El objetivo del programa era analizar la extensión de la violencia, especialmente la violencia doméstica, en los tres países. Los resultados del programa de investigación no se han publicado todavía.

### Artículo 7

La mujer y el hombre tienen los mismos derechos políticos. Ambos tienen derecho a votar y a ser elegidos en los consejos locales, el Parlamento groenlandés, el Gobierno y el Parlamento danés, que tiene dos representantes de Groenlandia.

A continuación se presenta un panorama general de la participación de la mujer en la vida política. Las estadísticas más recientes de las últimas elecciones municipales, celebradas en 2008, son las siguientes:

<i>Consejos municipales</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
Miembros	72	24	33,33
Alcaldes	4	1	25,00
Tenientes de alcalde	Datos no disponibles todavía		

A partir del 1° de enero de 2009 el número de municipios descenderá de 18 a 4. Por ello ha disminuido el número de escaños en las elecciones de 2008.

### Parlamento groenlandés. Parlamentarios.

<i>Elecciones</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
2005	31	12	38,71

Por lo general, se celebran elecciones legislativas cada cuatro años. En ocasiones, el Primer Ministro convoca elecciones, como en 2005.

#### *Gestión de la administración ejecutiva del Gobierno central*

En la actualidad, Groenlandia tiene siete ministros. Uno de ellos es una mujer, que representa el 14,3% del total.

#### *Gestión de organismos e instituciones ministeriales*

La administración central del Gobierno Autónomo de Groenlandia tiene 7 departamentos. De los 7 viceministros (jefes de departamento) tres son mujeres, es decir, el 42,85%.

Hay un total de 17 empresas públicas, en cuyos consejos de administración 15 de los 87 miembros son mujeres, es decir, el 17,24%.

### Artículo 8

Las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres a representar internacionalmente al Gobierno Autónomo de Groenlandia.

Groenlandia y Dinamarca cooperan en los asuntos internacionales de particular interés para Groenlandia, sobre la base del párrafo 11 de la Ley de autonomía y la Ley No. 577, de 24 de junio de 2005, sobre la conclusión de acuerdos por el Gobierno de Groenlandia de conformidad con el derecho internacional.

El Departamento de Relaciones Exteriores del Gobierno Autónomo de Groenlandia, en que se incluyen las representaciones permanentes de Groenlandia en Copenhague y Bruselas, cuenta en la actualidad con 14 funcionarios. Siete son mujeres y otros siete son hombres. Los oficiales de rango superior están divididos a partes iguales entre hombres y mujeres.

#### **Artículo 9**

Los derechos de ciudadanía son competencia del Reino de Dinamarca. Por lo tanto, se remite al contenido del informe de Dinamarca al respecto.

#### **Artículo 10**

En Groenlandia, niñas, niños, mujeres y hombres tienen los mismos derechos e igualdad de acceso a todas las escuelas y oportunidades educativas en todas las ramas del saber. La igualdad entre los géneros se presume, pero no se menciona expresamente en la legislación vigente sobre la educación.

##### *Escuela elemental*

La enseñanza es obligatoria por un período de diez años para las niñas y niños que en el año escolar 2007/2008 cursaban el 8° grado o un grado más bajo. Para los demás niños, la educación obligatoria sigue durando nueve años.

En la educación no hay discriminación por motivos de sexo. Niñas y niños tienen acceso a clases de educación física, economía doméstica, artesanía y artes industriales en la escuela elemental.

##### *Escuelas de oficios, bachillerato y educación superior*

Ambos sexos tienen las mismas oportunidades de acceso a las escuelas de oficios y los centros de enseñanza secundaria o bachillerato de Groenlandia. Por lo general, los estudiantes dejan el país para recibir educación superior.

En el período comprendido entre 2003 y 2007, 275 mujeres obtuvieron un título académico cada año: 167 de educación básica, 80 de educación secundaria y 28 de educación superior.

En el mismo período, 190 hombres consiguieron un título académico: 124 de educación básica, 43 de educación secundaria y 23 de educación superior.

#### **Artículo 11**

Mujeres y hombres tienen el mismo derecho e igualdad de acceso a todos los tipos de empleo.

En 2005 la tasa de empleo, medida dividiendo el número de personas con un ingreso como asalariado y/o la compra de al menos 40.000 coronas danesas por el número de personas de 15 a 62 años al comienzo de dicho año, era del 78,7%. La cifra correspondiente era del 82,3% para los hombres y del 74,4% para las mujeres, según la Oficina de Estadística de Groenlandia.

### *Salarios y desempleo*

En 2007 el desempleo mensual medio (número de personas desempleadas a mediados de mes, de 15 a 62 años de edad, nacidas en Groenlandia y residentes en poblaciones / número de personas de 15 a 62 años, nacidas en Groenlandia y residentes en poblaciones) era del 5,4%, según la Oficina de Estadística de Groenlandia. La proporción era del 6,4% en los hombres y del 4,8% en las mujeres.

La Oficina de Estadística de Groenlandia carece de estadísticas sobre el nivel de los salarios en general y los salarios medios de hombres y mujeres, respectivamente, pero está tratando de establecer dichas estadísticas. Las cifras de las estadísticas sobre impuestos revelan que los hombres solteros tienen ingresos algo más altos que las mujeres solteras.

El 58,3% de los desempleados eran hombres y el 41,7% mujeres.

### *Programa de subvenciones durante la licencia de maternidad*

El Programa de subvenciones durante la licencia de maternidad se creó en virtud de un reglamento del Parlamento groenlandés de octubre de 1996 (Reglamento No. 12, de 30 de octubre de 1996), modificado en marzo de 2006 (Reglamento No. 1, de 27 de marzo de 2006) y tuvo gran importancia para las condiciones laborales de las mujeres, al concederles la posibilidad de quedarse en casa con sus hijos y percibir una prestación de maternidad o, si está previsto en sus contratos de empleo, el sueldo completo. Los padres tienen derecho a percibir una prestación de paternidad.

El Tesoro Nacional financia el 90% del Programa de subsidios para la licencia parental, y los municipios cubren el 10%.

## **Artículo 12**

### *Estadísticas de población*

El 1º de enero de 2008 había en Groenlandia 56.462 habitantes. Las mujeres eran 26.577, es decir, el 47%. En 2006 la esperanza de vida al nacer era de 65,8 años para todos los hombres, de 64,7 años para los hombres nacidos en Groenlandia, de 71,2 años para todas las mujeres y de 70,6 años para las mujeres nacidas en Groenlandia.

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

El sistema nacional de atención de la salud de Groenlandia, que comprende los servicios de los médicos locales y los hospitales, es gratuito para todos los ciudadanos y residentes legales, sobre la base de la igualdad entre ambos sexos.

## **Embarazo**

Al quedarse embarazadas, las mujeres pueden elegir entre acudir al médico local o a una matrona. En estas visitas, que son gratuitas, se supervisa la salud de la madre y del hijo. Además, las mujeres reciben asesoramiento adecuado sobre, por ejemplo, la nutrición y el ejercicio.



**Artículo 13**

Mujeres y hombres tienen los mismos derechos sociales y económicos e igualdad de acceso a deportes y actividades recreativas y culturales.

**Artículo 14**

Las mujeres y los hombres de los distritos rurales gozan de los mismos derechos que los demás groenlandeses. No obstante, hay una gran diferencia entre las condiciones de vida de las comunidades rurales y las de las localidades más grandes.

**Artículo 15.**

Mujeres y hombres son iguales ante la ley. Las mujeres y los hombres tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad al sistema judicial, gozan de los mismos derechos a la propiedad y reciben el mismo trato ante los tribunales. La Comisión de la Reforma Judicial ha propuesto una reforma del Código Penal y del Código de Enjuiciamiento. Las propuestas se basan en los principios mencionados.

**Artículo 16**

Mujeres y hombres gozan del mismo derecho a contraer matrimonio, elegir al cónyuge, pedir el divorcio y registrarse como parejas de hecho.

Mujeres y hombres gozan de los mismos derechos a elegir su apellido y empleo.

## **A2. Descripción del Acuerdo del Gobierno danés sobre el Gobierno Autónomo de Groenlandia**

Groenlandia es una parte separada geográficamente y bien definida del Reino de Dinamarca, situada en el Atlántico Norte y con una superficie de 2.175.600 km<sup>2</sup>. El 85% de la superficie está cubierta de hielo. Al 1° de enero de 2008, la población total ascendía a 56.462 habitantes, de los cuales 50.270 (89%) habían nacido en Groenlandia y 6.192 (11%) fuera del territorio.

Las personas nacidas en Groenlandia constituyen la población indígena, Inuit o Kalaallit, cuyo idioma y cultura son distintos de los de Dinamarca. En el documento de ratificación de Dinamarca referente al Convenio No. 169 de la OIT, de 28 de junio de 1989, relativo a los pueblos indígenas y tribales en países independientes, el Gobierno de Dinamarca y el Gobierno Autónomo de Groenlandia declararon que el pueblo indígena de Groenlandia es el único pueblo indígena de Dinamarca.

**Constitución danesa**

El 5 de junio de 1953 se aprobó una Constitución danesa revisada. En el artículo 1 se dispone que la constitución se aplicará a todas las partes del Reino de Dinamarca. Así pues, la condición de colonia de Groenlandia terminó mediante la integración en el Reino de Dinamarca. Con arreglo a la Ley Constitucional danesa, en Groenlandia se elige a dos miembros del Parlamento danés (Folketinget).

La Constitución sitúa a la población de Groenlandia en condiciones de igualdad con los ciudadanos de Dinamarca y las Islas Faroe.

### **Gobierno Autónomo de Groenlandia**

El Acuerdo sobre el Gobierno Autónomo de Groenlandia se estableció por la Ley N° 577, de 29 de noviembre de 1978, relativa a la autonomía de Groenlandia. La Ley no ha modificado el estatuto constitucional de Groenlandia como parte del Reino de Dinamarca.

La Ley de autonomía reconoce la posición singular de Groenlandia desde los puntos de vista nacional, cultural y geográfico dentro del Reino. Al mismo tiempo, la Ley está basada en la unidad del Reino.

Las autoridades autónomas de Groenlandia son una asamblea elegida –el Parlamento de Groenlandia (Landstinget)– y el ejecutivo –el Gobierno Autónomo de Groenlandia, en adelante, Gobierno de Groenlandia (Landsstyret)–, que es el responsable de la administración. La composición de estos organismos no está regulada por la Ley de autonomía sino por la legislación sobre el Gobierno Autónomo de Groenlandia. En consecuencia, el Parlamento de Groenlandia está integrado en la actualidad por 31 miembros, y el Gobierno de Groenlandia por siete miembros (el Primer Ministro y otros seis miembros).

La unidad del Reino, como se declara en el artículo 1 de la Constitución danesa y se expresa en el artículo 1 de la Ley de autonomía, establece ciertos límites al alcance del Gobierno Autónomo de Groenlandia: la soberanía sigue estando depositada en el Reino; Groenlandia continúa siendo parte del Reino de Dinamarca; sólo las competencias que pertenecen exclusivamente a Groenlandia pueden transferirse a las autoridades del Gobierno Autónomo; la delegación de facultades no puede ser ilimitada y debe definirse con precisión mediante una Ley parlamentaria; algunas materias no pueden transferirse. Entre esas esferas se incluyen las siguientes: la Constitución, la política exterior, la política de defensa, el Tribunal Supremo, la ciudadanía y la política monetaria y cambiaria.

En la Ley de autonomía se reconoce el groenlandés como el principal idioma. También se debe enseñar en todo el territorio el idioma danés. En los asuntos públicos se pueden utilizar ambos idiomas.

En 1985 se reconoció mediante una ley una bandera separada de Groenlandia.

### **Transferencia de facultades al Gobierno Autónomo de Groenlandia**

La Ley de autonomía se inspira en el principio básico de que el poder legislativo y la responsabilidad de la financiación deben recaer sobre la misma autoridad. Por consiguiente, la Ley tiene dos modelos para la transferencia de jurisdicción:

- De acuerdo con el artículo 4 de la Ley: sin subvención (indemnización) del Estado, y
- De acuerdo con el artículo 5 de la Ley: con subvención (indemnización) del Estado.

Cuando el Gobierno Autónomo de Groenlandia asume una jurisdicción, el Gobierno Autónomo debe cargar con los gastos correspondientes. Por otro lado, el Gobierno Autónomo de Groenlandia es el único beneficiario de los impuestos y los ingresos generados en las esferas transferidas al Gobierno Autónomo.

Las transferencias de jurisdicción, a tenor del artículo 5 de la Ley de autonomía, reconocen la capacidad económica limitada de Groenlandia en relación con la financiación de todas las tareas públicas deseadas.

Entre las esferas de jurisdicción asumidas sin subvención del Estado a tenor del artículo 4, se encuentran las siguientes: la reglamentación de la pesca, el sistema fiscal de Groenlandia, la organización del Gobierno Autónomo de Groenlandia y los municipios.

Cuando se asumen esferas de jurisdicción con una subvención del Estado (con arreglo al artículo 5 de la Ley de autonomía), dicha subvención se fija mediante negociación entre el Gobierno danés y el Gobierno de Groenlandia, basándose en los gastos costeados por el Estado para las tareas en cuestión. Los trasposos se ratifican mediante leyes aprobadas por el Parlamento danés, en las que se define el marco global para la esfera en cuestión. El Gobierno de Groenlandia asume la potestad normativa y administrativa en dichas esferas, en conformidad con las leyes.

Las subvenciones se integran en una subvención global o financiación básica. El volumen de la subvención global se negocia entre el Gobierno de Dinamarca y el Gobierno de Groenlandia cada dos o tres años y se aprueba mediante una ley del Parlamento danés. En 2008, la cifra fue de 3.300 millones de coronas danesas.

En las esferas financiadas mediante subvenciones del Estado, el ministro danés competente se encarga de garantizar que el Gobierno de Groenlandia observe el marco jurídico establecido en la ley habilitadora correspondiente. Por otra parte, la responsabilidad del Ministro se limita a esto. Dentro del marco de la ley habilitadora el Gobierno de Groenlandia tiene considerable margen de libertad para establecer sus propias prioridades.

La Ley de autonomía, en su artículo 7, establece la transferencia al Gobierno de Groenlandia de algunas esferas de competencia distintas de las enumeradas en la lista de la Ley de autonomía, previo acuerdo entre las autoridades públicas danesas y el Gobierno de Groenlandia.

Las esferas de las que no se hayan hecho cargo las autoridades de Groenlandia dependen de las autoridades danesas (el Gobierno danés y el Parlamento danés).

La lista de transferencias adjunta a la Ley de autonomía está ya prácticamente agotada. El traspaso de los servicios de salud en 1992 fue la última transferencia importante de competencias. Así pues, el Gobierno de Groenlandia tiene potestad legislativa y administrativa en la mayor parte de las esferas que afectan a la vida diaria de la población de Groenlandia.

El apéndice contiene una lista de esferas de jurisdicción asumidas por el Gobierno de Groenlandia sin subvención del Reino (artículo 4 de la Ley de autonomía), con subvención del Reino (artículo 5) y en conformidad con el artículo 7.

Con respecto a la legislación en las áreas de competencia que dependen de las autoridades del Reino, la Ley de autonomía contiene varios mecanismos de audiencia y procedimientos de cooperación destinados a salvaguardar los intereses de Groenlandia. Los proyectos de ley gubernamentales que afectan a Groenlandia o se pueden aplicar allí deben someterse a examen del Gobierno de Groenlandia antes de presentarlos al Parlamento danés.

Los procedimientos de audiencia correspondientes se aplican a las normas administrativas y los proyectos de tratados (véase *infra*).

### **Recursos minerales en Groenlandia**

En la Ley de autonomía se decreta que la población residente de Groenlandia tiene derechos fundamentales sobre los recursos naturales de Groenlandia. Para salvaguardar los derechos de la población residente y proteger los intereses de la unidad del Reino, las decisiones referentes a la prospección, exploración y explotación de los recursos minerales (con inclusión del petróleo y el gas) en Groenlandia son adoptadas conjuntamente por el Gobierno danés y el Gobierno de Groenlandia. Cada parte tiene la posibilidad de vetar una decisión específica referente a una licencia. Las decisiones están basadas en recomendaciones de un Comité Conjunto integrado por un número igual de representantes de los Parlamentos de Dinamarca y de Groenlandia.

Las disposiciones específicas referentes a este mecanismo se recogen en la Ley No. 335, de 6 de junio de 1991, enmendada por la Ley No. 317, de 6 de junio de 1998.

La administración de los minerales y el petróleo se ha transferido al Gobierno Autónomo de Groenlandia mediante acuerdo entre éste y el Gobierno danés. En consecuencia, las negociaciones acerca de las licencias para la prospección, exploración o explotación de los recursos minerales son realizadas por el Gobierno de Groenlandia, mientras que las licencias efectivas son otorgadas por el Gobierno de Dinamarca y el de Groenlandia siguiendo las recomendaciones del Comité Conjunto. La potestad legislativa en esta esfera sigue correspondiendo al Parlamento danés.

Los ingresos derivados de la explotación de los recursos minerales hasta un total de 500 millones de coronas holandesas deben distribuirse a partes iguales entre el Gobierno danés y el Gobierno de Groenlandia. La división de los ingresos por encima de los 500 millones de coronas danesas debe determinarse mediante negociaciones entre el Gobierno danés y el Gobierno de Groenlandia.

### **Relaciones Exteriores**

En virtud de la Constitución danesa, el Gobierno danés tiene la facultad de contraer obligaciones internacionales y la responsabilidad de llevar a cabo la política exterior.

Los artículos de la Ley de autonomía relativos a las relaciones exteriores están basados en la Constitución. En la Ley se incluyeron procedimientos de cooperación para tener en cuenta los intereses de Groenlandia y coordinar las posiciones e intereses entre Groenlandia y Dinamarca, que se han desarrollado ulteriormente en la práctica. Así, se ha establecido una práctica referente a la participación del Gobierno de Groenlandia en los asuntos exteriores de especial interés para Groenlandia.

De conformidad con un acuerdo entre el Gobierno danés y el Gobierno de Groenlandia en calidad de partes iguales, el 26 de junio de 2005 entró en vigor la Ley No. 577, de 24 de junio de 2005, referente a la concertación de acuerdos en el marco del derecho internacional por el Gobierno de Groenlandia (Ley de autorización). En virtud de esta Ley, se ha dado al Gobierno de Groenlandia la

oportunidad de negociar y concertar con Estados extranjeros y organizaciones internacionales, en nombre del Reino de Dinamarca, acuerdos internacionales que estén totalmente relacionados con las esferas de jurisdicción asumidas por las autoridades de Groenlandia.

Este mecanismo no se aplica a los acuerdos concertados en el marco del derecho internacional que afecten a esferas como la política de defensa y de seguridad ni a los que hayan de aplicarse a Dinamarca o que se negocien en el ámbito de una organización internacional de la que sea miembro el Reino de Dinamarca.

La Ley de autorización complementa los artículos sobre relaciones exteriores de la Ley de autonomía y codifica y confirma en gran medida las costumbres y prácticas establecidas antes de la Ley (véase *supra*).

El Gobierno de Groenlandia puede estar representado en las delegaciones danesas en negociaciones internacionales de particular interés para Groenlandia, y el Gobierno puede autorizar al Gobierno Autónomo de Groenlandia a negociar directamente, con la cooperación del Ministerio de Relaciones Exteriores danés. La posibilidad de autorización se ha utilizado, por ejemplo, en las negociaciones de acuerdos referentes a las pesquerías en aguas de Groenlandia.

La potestad legislativa adquirida por el Gobierno de Groenlandia en relación con la transferencia de jurisdicción está limitada por los acuerdos internacionales y otros derechos y obligaciones internacionales. El Gobierno de Groenlandia debe asegurarse asimismo de que su legislación esté en conformidad con las obligaciones internacionales que incumben también a Groenlandia (véase el artículo 10 de la Ley de autonomía).

Con la excepción de sectores especiales, por ejemplo, en relación con los derechos humanos, normalmente será posible adherirse a acuerdos internacionales con efecto exclusivo en Dinamarca, de manera que Groenlandia pueda adoptar independientemente decisiones sobre el alcance de la aplicación del acuerdo correspondiente en Groenlandia (véase el artículo 10 de la Ley de autonomía).

El Gobierno de Groenlandia debe consultar al Gobierno danés antes de introducir reglamentos legislativos y administrativos que puedan repercutir en los intereses de terceros Estados y en la posición de Dinamarca con respecto a otros países (véase el artículo 11 2) de la Ley de autonomía). En ese mismo sentido, la Ley de autorización presupone una estrecha cooperación entre el Gobierno danés y el Gobierno de Groenlandia para salvaguardar los intereses generales del Reino.

Con el fin de fortalecer la cooperación en materia de política exterior, basada en la igualdad de las partes, el Gobierno danés y el Gobierno de Groenlandia firmaron en 2003 en una declaración conjunta de principios sobre la intervención de Groenlandia en la política exterior y de seguridad (Declaración de Itilleq).

En la declaración se establece, entre otras cosas, lo siguiente: “Cuando estas cuestiones de interés especial para Groenlandia requieran negociaciones internacionales, el punto natural de partida para el Gobierno de Groenlandia es participar en dichas negociaciones junto con el Gobierno de Dinamarca a fin de hacer valer las opiniones e intereses de Groenlandia”.

Con el fin de promover y facilitar la cooperación entre el Ministerio de Relaciones Exteriores danés y el Departamento de Relaciones Exteriores del

Gobierno de Groenlandia, los respectivos ministros encargados de las Relaciones Exteriores firmaron en la primavera de 2005 un acuerdo administrativo de cooperación.

**Nombramiento de una Comisión de Groenlandia y Dinamarca sobre el Autogobierno**

El 21 de junio de 2004, el Gobierno danés y el Gobierno de Groenlandia firmaron el mandato de una Comisión de Groenlandia y Dinamarca sobre el Autogobierno. De conformidad con este mandato, la Comisión deliberará y formulará propuestas sobre la manera de transferir nuevas facultades a Groenlandia sobre la base del estatuto actual de Groenlandia y en conformidad con el derecho a la autodeterminación del pueblo de Groenlandia en virtud del derecho internacional.

La labor de la Comisión está basada en el principio de que debe haber coherencia entre los derechos y obligaciones. La Comisión ha recibido el encargo de formular propuestas sobre nuevos acuerdos referentes a las relaciones económicas entre Groenlandia y Dinamarca. Se prevé que presente su informe en la primavera de 2008. El Gobierno de Groenlandia ha formulado planes para la realización de un referéndum, que tendrá lugar el 25 de noviembre de 2008. Se prevé que el 21 de junio de 2009 entrará en vigor una nueva Ley sobre autogobierno. Puede encontrarse más información sobre la labor de la Comisión de Autogobierno en el siguiente sitio web: [www.nanoq.gl](http://www.nanoq.gl).

## Esferas de jurisdicción asumidas por el Gobierno Autónomo de Groenlandia

### I. Esferas de jurisdicción asumidas en conformidad con el artículo 4 de la Ley de autonomía

Esferas de jurisdicción asumidas en conformidad con el artículo 4 de la Ley de autonomía	Fecha de traspaso
Acuerdo de administración de Groenlandia	1° de mayo de 1979
Acuerdo de administración para los municipios	1° de mayo de 1979
Impuestos y derechos	1° de enero de 1980
Reglamento de la oferta de mano de obra en Groenlandia	1° de enero de 1980
Reglamento de las actividades comerciales de pesca, caza de ballenas, etc. en Groenlandia	1° de noviembre de 1980
Conservación	1° de enero de 1981
Potestad de intervenir en conflictos notificados de conformidad con los convenios colectivos referentes a los periodistas	1° de octubre de 1982
Facultad de establecer normas sobre remuneración, etc. por carestía de la vida para la parte del mercado de trabajo privado de Groenlandia cuya remuneración se regula sobre la base del índice de regulación salarial de Groenlandia	1° de diciembre de 1983
Legislación comercial	1° de enero de 1985
Regulación del resto de la pesca comercial	1° de enero de 1985
Situación jurídica de los alumnos en la educación profesional básica	1° de febrero de 1985
Facultad de intervenir en los conflictos notificados de conformidad con los convenios colectivos (restablecimiento del deber de mantener la paz) en el resto del mercado de trabajo público no estatal y en el mercado de trabajo privado (exención parcial de la base aérea de Thule)	1° de noviembre de 1985
Facultad de establecer normas sobre las condiciones de remuneración y empleo en el mercado de trabajo privado de Groenlandia (exención parcial de la base aérea de Thule), con inclusión de las normas sobre remuneración, etc. por carestía de la vida cuando la remuneración se regula sobre la base del índice de regulación salarial de Dinamarca.	1° de noviembre de 1985
Legislación sobre la competencia	1° de enero de 1986
Empleo de pescadores	1° de julio de 1986
Ayuntamientos de aldeas	1° de enero de 1987
Eliminación de interferencias y antenas comunitarias	1° de enero de 1987

Regulación de la pesca y la caza no comercial	1° de enero de 1989
Facultad de legislar sobre las invitaciones a licitar	1° de mayo de 1989
Establecimiento de normas referentes a la concertación de convenios colectivos y otros acuerdos, etc. para el personal empleado por el Gobierno Autónomo de Groenlandia y los municipios que no están incluidos en el acuerdo general para los funcionarios de Groenlandia	1° de abril de 1991
Establecimiento de normas y supervisión de la producción de pescado secado por procedimientos naturales para el mercado interno de Groenlandia	1° de noviembre de 1993
<b>Esferas de jurisdicción asumidas en conformidad con el artículo 7 de la Ley de autonomía (véase el artículo 4)</b>	<b>Fecha de traspaso</b>
Nombres de lugar en Groenlandia - Ley 555 30/11/1983	1° de enero de 1984
Establecimiento de normas referentes a la bandera de Groenlandia - Ley 222 6/6/1985	6 de junio de 1985
Establecimiento de normas sobre el horario de verano - Ley 817 19/12/1989	1° de enero de 1990
Establecimiento de normas referentes a la expropiación en las esferas de responsabilidad asumidas - Ley 1012 19/12/1992	19 de diciembre de 1992
Estudio y explotación de los recursos de energía hidroeléctrica - Ley 1075 22/12/1993	1° de enero de 1994
Perros y prevención de la crueldad contra los animales - Ley 906 16/12/1998	1° de enero de 1999
Responsabilidad y obligaciones en el sector de los medios de comunicación - Ley 439 31/5/2000	1° de enero de 2001

## II. Esferas de jurisdicción asumidas en conformidad con el artículo 5 de la Ley de autonomía

<b>Esferas de jurisdicción asumidas en conformidad con el artículo 5 de la Ley de autonomía</b>	<b>Fecha de traspaso</b>	<b>Departamento responsable</b>
Ley 579 29/11/1978 referente a la enseñanza secundaria municipal primaria inferior en Groenlandia	1° de enero de 1980	Ministerio de Educación danés
Ley 580 29/11/1978 para Groenlandia relativa a la mano de obra y los organismos sociales	1° de enero de 1980 <sup>1)</sup>	Oficina del Primer Ministro danés
Ley 581 para Groenlandia relativa a la formación del personal docente para las escuelas secundarias primarias e inferiores municipales y a la formación socioeducativa <sup>2)</sup>	1° de enero de 1980	Ministerio de Educación danés



Ley 583 29/11/1978 relativa a las actividades radiotelevisivas en Groenlandia (sustituida por la Ley 815 19/12/1989 relativa a las actividades radiotelevisivas en Groenlandia)	1º de enero de 1980	Ministerio de Cultura danés
Ley 584 29/11/1978 para Groenlandia relativa a las actividades de esparcimiento	1º de enero de 1980	Ministerio de Cultura danés
Ley 587 29/11/1978 relativa a la Iglesia en Groenlandia (sustituida por la Ley 264 6/5/1993 relativa a la Iglesia en Groenlandia)	1º de enero de 1980	Ministerio de Asuntos Eclesiásticos danés
Ley 589 29/11/1978 relativa al sistema de bibliotecas de Groenlandia	1º de enero de 1980	Ministerio de Cultura danés
Ley 582 29/11/1978 para Groenlandia relativa a la formación profesional	1º de enero de 1981	Ministerio de Educación danés
Ley 609 23/12/1980 relativa a las escuelas superiores populares de Groenlandia	1º de enero de 1981	Ministerio de Educación danés
Ley 610 23/12/1980 relativa al sistema de museos de Groenlandia	1º de enero de 1981	Ministerio de Cultura danés
Ley 612 23/12/1980 para Groenlandia relativa al uso de la tierra, la urbanización y la construcción	1º de enero de 1981	Oficina del Primer Ministro danés
Ley 134 28/3/1984 relativa al apoyo al comercio y la industria en Groenlandia	1º de enero de 1985	Ministerio de Asuntos Económicos y Empresariales danés
Ley 135 28/3/1984 para Groenlandia relativa a la producción y venta de productos de Groenlandia	1º de enero de 1985	Oficina del Primer Ministro danés
Ley 944 23/12/1996 para Groenlandia relativa la oferta de vivienda, el apoyo para la vivienda, el alquiler de viviendas, etc.	1º de enero de 1987	Ministerio de Asuntos Económicos y Empresariales danés
Ley 848 21/12/1988 relativa a la transferencia del sistema central de procesamiento salarial de Groenlandia al Gobierno Autónomo de Groenlandia	1º de enero de 1989	Ministerio de Hacienda danés
Lee 850 21/12/1988 para Groenlandia relativa a las cuestiones ambientales, etc.	1º de enero de 1989	Ministerio de Medio Ambiente danés
Ley 369 6/6/1991 relativa al servicio de salud en Groenlandia	1º de enero de 1992	Ministerio de Interior y Salud danés
<b>Esferas de jurisdicción asumidas en conformidad con el artículo 7 de la Ley de autonomía (véase el artículo 5)</b>	<b>Fecha de traspaso</b>	<b>Departamento responsable</b>

Ley 469 6/11/1985 para Groenlandia relativa al suministro, tráfico, servicio postal, etc.	1° de enero de 1986	Oficina del Primer Ministro danés
Ley 943 23/12/1986 para Groenlandia relativa a la electricidad, el agua, la calefacción, el servicio antiincendios, los puertos, las carreteras, las telecomunicaciones etc. <sup>3)</sup>	1° de enero de 1987	Oficina del Primer Ministro danés/Ministerio de Ciencia, Tecnología e Investigación danés <sup>3)</sup>
Ley 847 21/12/1988 relativa a la transferencia de las investigaciones pesqueras de Groenlandia (Grønlands Fiskeriundersøgelser) al Gobierno Autónomo de Groenlandia	1° de enero de 1989	Ministerio de Alimentación, Agricultura y Pesca danés
La Ley 305 14/5/1991 fijó la subvención estatal al Gobierno Autónomo de Groenlandia para las actividades civiles en el aeropuerto de Sdr. Strømfjord y en la zona de defensa de Thule así como la responsabilidad en lo referente al aeropuerto de Kulusuk. Esas tareas se transfirieron al Gobierno Autónomo de Groenlandia mediante un acuerdo del 21 de febrero de 1991 entre la Oficina del Primer Ministro danés y el Gobierno Autónomo de Groenlandia, que entró en vigor el 1° de octubre de 1991.	1° de octubre de 1991	Oficina del Primer Ministro danés

1) Las normas sobre las actividades de asistencia para la población de Groenlandia en Dinamarca no entraron en vigor hasta el 1° de enero de 1981

2) La Ley 581 29/11/1978 se derogó con la entrada en vigor de la Ley 582 29/11/1978 para Groenlandia relativa a la formación profesional, materia regulada ahora por esta Ley.

3) En virtud de la Ley 1089 29/12/1997 para Groenlandia relativa a las telecomunicaciones, las comunicaciones que tienen como origen o destino Groenlandia se transfirieron al Gobierno Autónomo de Groenlandia el 1° de enero de 1998. Mediante un Decreto Real de 27/10/1997, la responsabilidad departamental se transfirió de la Oficina del Primer Ministro danés al Ministerio de Ciencia, Tecnología e Investigación danés.

## **Apéndice B**

### **Las Islas Faroe**

#### **B1. Informe del Gobierno de las Islas Faroe relativo a la aplicación de la CEDAW**

##### **Introducción**

Dinamarca ha ratificado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que entró en vigor el 21 de mayo de 1983. La Convención se ratificó sin reservas con respecto a las Islas Faroe.

De conformidad con una resolución parlamentaria de 31 de marzo de 1987, el Parlamento de las Islas Faroe ratificó la entrada en vigor de la Convención en las Islas Faroe. Así pues, los derechos humanos expresados en la Convención son aplicables en las Islas Faroe desde hace algunos años. Éste es el segundo informe en el que se documentan los esfuerzos del Gobierno de las Islas Faroe por garantizar la igualdad de género en todas las esferas de la sociedad.

##### **Novedades registradas desde el último informe**

Desde el último informe los esfuerzos por mejorar la igualdad entre el hombre y la mujer en las Islas Faroe se han inspirado en un planteamiento con un doble frente. Las actividades primarias se han orientado a modificar la mentalidad de la población de las Islas Faroe con respecto a la igualdad de género, y se han realizado esfuerzos por lograr una mayor sensibilización acerca de la importancia de la igualdad de género con respecto a los aspectos políticos, sociales, económicos y culturales de la sociedad, y se han asignado recursos para garantizar los derechos con medidas jurídicas y con el fin de aumentar la participación de las mujeres de las Islas Faroe en la política.

##### **Notas**

Con respecto al material estadístico, debemos reconocer, por desgracia, que el pequeño número de habitantes y, en consecuencia, el tamaño modesto de la administración central limitan la disponibilidad de recursos para la compilación de datos.

##### **Artículo 1**

La legislación de las Islas Faroe no contiene ningún impedimento para la igualdad de género. La legislación no distingue entre mujeres y hombres, pero garantiza que todos los ciudadanos de las Islas Faroe disfruten de los mismos derechos sin ninguna preferencia positiva hacia ningún género. En consecuencia, la mujer y el hombre tienen los mismos derechos y las mismas responsabilidades en todas las esferas de la sociedad.

##### **Artículo 2**

El Parlamento de las Islas Faroe aprobó en 1994 la ley que regula la igualdad de género (Ley parlamentaria No. 52 de 3 de mayo de 1994 sobre la igualdad de género). El objetivo principal de la ley era eliminar todas las formas de discriminación basadas en el género.

En la legislación se dispone, entre otras cosas, que la Comisión sobre la Igualdad de Género (en adelante, GPC) puede 1) invocar sus facultades fiscales para investigar un caso de supuesta violación de los derechos protegidos, 2) recomendar que aquellos cuyos derechos hayan sido violados puedan solicitar reparación jurídica para conseguir una indemnización y 3) incoar una acción civil alegando actividades o prácticas incompatibles con el espíritu de la ley (§ 12).

### **Artículo 3**

La legislación en vigor acerca de la igualdad de género comprende los siguientes elementos:

- *Prácticas de empleo, etc.*: Entre otras cosas, un empleador no puede establecer diferencias ni discriminación entre sus empleados por razón de género y ofrecerá a las mujeres y a los hombres la misma remuneración por el mismo trabajo.
- *Licencia parental*: Todos los empleados tienen derecho a ausentarse del trabajo en relación con el embarazo, el parto y el puerperio, de conformidad con la ley vigente y/o los acuerdos concertados entre el respectivo sindicato/persona y el empleador.
- *Materiales educativos*: Los materiales destinados a la educación y capacitación de los niños deberán estar en consonancia con el espíritu de la ley.
- *Comisiones y consejos*: Todas las comisiones, comités, consejos, representantes, etc. gubernamentales nombrados por una autoridad o institución gubernamental se constituirán de tal manera que tengan un número de miembros aproximadamente igual de cada género.
- *Comisión sobre la Igualdad de Género*: La Comisión tendrá facultades de supervisión para garantizar el cumplimiento de la Ley sobre la igualdad de género y orientará y asesorará sobre las cuestiones de la igualdad de género a las autoridades gubernamentales, instituciones, organizaciones e individuos.

### **Artículo 4**

La promoción de derechos específicos de género no va en contra de la actual legislación sobre la igualdad de género, cuando el objetivo de esos derechos específicos está en conformidad con el espíritu de la ley.

### **Artículo 5**

El objetivo global del Gobierno de las Islas Faroe es continuar esforzándose por cambiar la actitud con el fin de garantizar que las mujeres y los hombres tengan derecho a las mismas posibilidades en la sociedad. Uno de los medios para conseguir este objetivo es crear foros públicos en que puedan presentarse y examinarse las cuestiones relativas a la igualdad de género. A este respecto, Demokratia y la Comisión sobre la Igualdad de Género han contribuido decisivamente a sensibilizar a la opinión pública sobre las cuestiones de la igualdad de género.

Además, la Comisión está preparando la publicación de materiales educativos y el examen de los ideales de paridad de género en los materiales educativos existentes.

## **Artículo 6**

### **Malos tratos contra las mujeres**

El Centro de Crisis de Tórshavn ofrece a las mujeres que han sufrido malos tratos refugio y ayuda social, jurídica y psicológica, así como orientación. Entre 2006, el Centro tramitó 375 solicitudes de asistencia. Trece mujeres permanecieron en el Centro por períodos comprendidos entre 7 y 65 días. Las razones por las que fueron remitidas al Centro son, entre otras, la violencia doméstica, el divorcio, las dificultades financieras, el incesto y la violación. La mayor parte de las actividades del Centro fueron financiadas por el Gobierno.

### **Trata de personas**

Debido al pequeño número de habitantes (unos 48.000 residentes) y al pequeño tamaño de la comunidad, parece que sería difícil dedicarse a la trata de mujeres o la prostitución sin conocimiento de las autoridades.

## **Artículo 7**

### **Derechos políticos**

Las mujeres y los hombres gozan de los mismos derechos políticos, es decir, tienen los mismos derechos electorales y de elegibilidad al Parlamento de las Islas Faroe y al Parlamento danés, que cuenta con dos representantes de las Islas Faroe. No obstante, las mujeres no están todavía tan bien representadas como los hombres en esas cámaras legislativas.

### *Demokratia*

Para abordar el problema de la baja participación de la mujer en la política el Gobierno de las Islas Faroe estableció un comité independiente, Demokratia, nombrado en 2005 con el encargo expreso de alentar a las mujeres a participar en la política.

Demokratia ha tratado de lograr una mayor sensibilización acerca de la igualdad de género organizando actos y debates públicos y de conseguir una mayor cobertura de los medios de comunicación sobre el tema de la igualdad de género. Asimismo, en estrecha cooperación con la GPC, ha intervenido activamente en sus contactos con el sistema político así como con el público en general.

### *Demokratia: Esfuerzos y logros*

En 2006 y 2007 la junta de gestión de Demokratia organizó una serie de actos de información pública y debates generales en todo el país, con el objetivo general de lograr una mayor sensibilización acerca de la importancia de aumentar el número de representantes femeninas en la política de las Islas Faroe y sobre la manera de conseguirlo. Además, en los meses que precedieron a la elección general de enero de 2008, Demokratia puso en marcha una importante campaña para alentar a las mujeres a intervenir activamente en los debates políticos y para incrementar el número de mujeres que se presentaban al Parlamento. Esta campaña consiguió una considerable cobertura de los medios de comunicación, y se complementó con una campaña de publicidad, actividades encaminadas a lograr una mayor sensibilización sobre la igualdad de género en las escuelas primarias, un sitio web interactivo sobre

la igualdad de género y cursos sobre técnicas de presentación para mujeres dedicadas a la política y en los sindicatos. Asimismo, como resultado de la labor activa de Demokratia, casi todos los partidos políticos han prestado atención expresa a la igualdad de género en sus programas.

La respuesta del gobierno, los medios de comunicación y el público en general a estas iniciativas ha sido en general positiva. Como se ha mencionado antes, la mayoría de los partidos políticos han introducido en sus programas la igualdad de género y, en el plano organizativo, han adoptado medidas para mejorar la organización interna a fin de alentar a las mujeres a presentarse en las elecciones parlamentarias. En otras palabras, el tema de la igualdad de género en la política se reconoce como parte integrante del debate público. Los resultados cuantificables de los esfuerzos de la Comisión sobre la Igualdad de Género y Demokratia pueden verse en las cifras de las elecciones generales de enero del 2008 (*infra*).

**Cuadro 1**  
**El Parlamento de las Islas Faroe**

<i>Elecciones</i>	<i>Miembros</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
2008	33	7	21,2%
2004	32	3	9,4%
2002	32	4	12,5%
1998	32	4	12,5%

Como consecuencia de las elecciones de enero de 2008, la proporción de mujeres en el Parlamento subió del 9,4% al 21,2%. Ello representa un aumento significativo y puede explicarse en parte por el esfuerzo conjunto de GPC, Demokratia y el Gobierno de las Islas Faroe por promover el papel de la mujer en la política.

#### **El Gobierno de las Islas Faroe (Landsstýrið)**

Asimismo, después de las elecciones generales de 2008, la representación femenina en el ejecutivo de las Islas Faroe, es decir, el Gobierno, se incrementó de manera sustancial, pasando de 0 a 3, de los 8 posibles cargos ministeriales. En otras palabras, la representación subió del 0% al 37,5%.

**Cuadro 2**  
**El Ejecutivo de las Islas Faroe**

<i>Elecciones</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
2008	8	3	37%
2004	7	0	0%
2002	9	1	11%
1998	8	1	13%

El debate público y los resultados de las elecciones generales indican claramente que se está produciendo un cambio de actitud con respecto a la importancia de la igualdad de género en los foros políticos y públicos.

### **Consejo de gobierno municipal y local**

En 2004 se celebraron elecciones y la distribución en los consejos del gobierno municipal y local que puede verse a continuación revela que las mujeres están infrarrepresentadas en la mayor parte de los municipios.

**Cuadro 3: Consejos municipales**

<i>Municipio</i>	<i>Miembros del Consejo</i>	<i>De ellos, mujeres</i>	<i>Alcalde</i>	<i>Director de administración</i>
Vestmanna kommuna	7	1	Hombre	Hombre
Sunda kommuna	11	2	Hombre	Hombre
Sørvágs kommuna	7	2	Hombre	Mujer
Nes kommuna	7	2	Hombre	Hombre
Miðvágs kommuna	7	1	Hombre	Hombre
Gøtu kommuna	7	3	Hombre	Hombre
Sjóvar kommuna	7	1	Mujer	Mujer
Tórshavnar kommuna	13	6	Hombre	Hombre
Klaksvíkar kommuna	11	3	Hombre	Hombre
Runavíkar kommuna	11	0	Hombre	Mujer
Tvøroyrar kommuna	7	1	Hombre	Hombre
Fuglafjarðar comuna	9	1	Hombre	Hombre
Vágs kommuna	9	2	Mujer	Mujer
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>25 (22,1%)</b>	<b>18,2%</b>	<b>24,9%</b>

*Nota:* Sólo municipios con más de 1.000 habitantes.

Las elecciones para los consejos del gobierno local se celebrarán en otoño de 2008, y en tal ocasión podría verse si el aumento de la representación femenina observado en las elecciones generales de 2008 se refleja, *mutatis mutandis*, en las elecciones para los consejos municipales.

### **Gestión de la administración ejecutiva del Gobierno central**

Actualmente hay un total de ocho ministerios gubernamentales en las Islas Faroe, y siete secretarías permanentes son hombres. Sólo la Secretaría Permanente de la Oficina del Primer Ministro es actualmente una mujer. En cambio, la Secretaria Permanente y la Defensora del Pueblo de Parlamento de las Islas Faroe son mujeres.

### **Gestión de organismos e instituciones (públicas)**

Hay un total de 76 instituciones gubernamentales (públicas). En 19 de las instituciones, las mujeres ocupan cargos superiores de administración, de los que representan el 25% del total.

### **Comisiones y consejos gubernamentales**

En la Ley sobre la igualdad de género se establece que en las comisiones y consejos públicos debe haber el mismo número de mujeres que de hombres. Desde que la ley entró en vigor, la Comisión sobre la Igualdad de Género se ha esforzado diligentemente por garantizar que la representación de las mujeres y los hombres en esos consejos públicos esté en consonancia con las disposiciones de la citada ley. En 2000, había un 70% de hombres y un 30% de mujeres en dichas instituciones. En 2007, había un 65% de hombres y un 35% de mujeres.

#### Cuadro 4

#### **Comisiones y consejos públicos**

<b>Año</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
2007	65%	35%
2000	70 %	30%

Asimismo, de las 102 juntas y comisiones cuyos miembros son nombrados por el Gobierno, 63 (es decir, el 62% del total) habían conseguido la igualdad de género. En este contexto, por igualdad se entiende un número igual de miembros de ambos sexos y, en el caso de número impar de miembros, la representación de uno u otro sexo no puede ser superior a un miembro más de la junta; por ejemplo, en una junta de 5 miembros se puede hablar de igualdad si hay tres miembros de un sexo y dos del otro, pero no si hay cuatro de un sexo y uno del otro.

### **Artículo 8**

Las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres a representar a las Islas Faroe en el plano internacional. Las Islas mantienen misiones diplomáticas en Copenhague, Bruselas, Reyjavik y Londres, y la misión de Reykjavik es la única presidida por una mujer.

### **Artículo 9**

El derecho a la ciudadanía queda bajo la competencia del Reino de Dinamarca. Por ello, se remite al lector al informe de Dinamarca sobre este tema.



**Artículo 10**

En las Islas Faroe, niñas, niños, mujeres y hombres tienen los mismos derechos e igualdad de acceso a todas las escuelas y oportunidades educativas en toda la rama del saber.

Cuadro 5

**Distribución por género en el sistema de enseñanza pública de las Islas Faroe**

<i>Nivel</i>	<i>Niños</i>	<i>Niñas</i>	<i>Porcentaje de niñas en el total</i>
1	387	356	48%
2	339	346	51%
3	363	319	47%
4	390	349	47%
5	363	375	51%
6	374	342	48%
7	356	333	48%
8	378	375	50%
9	395	391	50%
10	237	214	47%
<b>Total</b>	<b>3 582</b>	<b>3 400</b>	<b>49%</b>

**Cuadro 6: Educación superior, por género y nivel de instrucción**

<i>Nivel de enseñanza</i>	<i>2004/05</i>			<i>2005/06</i>			<i>2006/07</i>		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Secundaria superior	945	678	58%	947	754	56%	1.000	779	56%
Profesional	48	42	53%	76	52	59%	101	33	75%
Educación superior	303	273	53%	292	304	49%	320	278	54%
<b>Total</b>	<b>1.296</b>	<b>993</b>	<b>57%</b>	<b>1.315</b>	<b>1.110</b>	<b>54%</b>	<b>1.421</b>	<b>1.090</b>	<b>57%</b>

Cuadro 7

**Educación superior, por género y lugar de educación**

	<i>2004/05</i>				<i>2005/06</i>				<i>2006/07</i>			
	<i>Islas Faroe</i>		<i>Extranjero</i>		<i>Islas Faroe</i>		<i>Extranjero</i>		<i>Islas Faroe</i>		<i>Extranjero</i>	
	<i>Alumnos</i>	<i>%</i>	<i>Alumnos</i>	<i>%</i>	<i>Alumnos</i>	<i>%</i>	<i>Alumnos</i>	<i>%</i>	<i>Alumnos</i>	<i>%</i>	<i>Alumnos</i>	<i>%</i>
Mujeres	303	53%	538	60%	292	49%	523	57%	320	54%	563	61%
Hombres	273	47%	363	40%	304	51%	390	43%	278	46%	359	39%
<b>Total</b>	<b>576</b>	<b>100%</b>	<b>901</b>	<b>100%</b>	<b>596</b>	<b>100%</b>	<b>913</b>	<b>100%</b>	<b>598</b>	<b>100%</b>	<b>922</b>	<b>100%</b>

### Investigación e igualdad de género

El presupuesto para los proyectos de investigación de financiación pública se divide en seis áreas principales que el Consejo de Investigación de las Islas Faroe (Granskingarráðið) ha considerado prioritarias desde 2003. Actualmente hay 61 proyectos de investigación en marcha, y 21 de ellos (34%) tienen como supervisoras a mujeres. Del total de los fondos de investigación (37 millones de coronas danesas), los proyectos con supervisión femenina representan 15 millones de coronas, es decir, el 42%.

### Artículo 11

Mujeres y hombres tienen el mismo derecho e igualdad de acceso a todos los tipos de empleo

### Salarios y desempleo

Del total de los salarios pagados en 2007 el 36,1% se pagó a mujeres. La distribución salarial ha cambiado, pero más bien poco desde 2004.

El ingreso medio de las mujeres de las Islas Faroe en 2007 era de 209.000 coronas danesas, frente a 170.000 en 2003, mientras que el ingreso medio de los hombres en 2007 era de 370.000 coronas danesas, frente a 310.000 en 2003. Una razón de la diferencia entre los salarios de las mujeres y los hombres es que las primeras trabajan, en promedio, comparativamente menos horas que los hombres, así como el hecho de que hay más hombres que mujeres en el grupo de edad de 16 a 66 años.

### Cuadro 8

#### Total de los salarios en 2007, por sector y género (miles de coronas danesas):

	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>
Administración y servicios públicos	868 713	1 410 022
Finanzas y seguro	180 548	160 527
Servicios en los hogares	28 968	23 114
Productos pesqueros	193 910	155 820
Hoteles y restaurantes	32 786	53 720
Agricultura	9 517	2 954
Pesca	937 127	28 698
<b>Total</b>	<b>2 251 569</b>	<b>1 834 855</b>

### Programa de subvenciones durante la licencia parental

Actualmente se está estudiando la manera de ampliar los derechos de los padres a recibir desembolsos del Programa de subvenciones durante la licencia parental. Las enmiendas propuestas en la Ley sobre el Programa de subvenciones durante la licencia parental (Ley parlamentaria No. 48, de 3 de abril de 2001) ampliará el número de semanas durante las cuales los padres pueden recibir desembolso de dicho Programa, de manera que se pueda pasar de las 26 semanas actuales a 33 semanas. La licencia de paternidad se prolonga de dos a cinco semanas, y la licencia compartida se prolonga de 10 a 14 semanas. Asimismo, un

padre soltero podrá ahora transferir la parte de la licencia parental normalmente asignada a una pareja o cónyuge.

El objetivo de la enmienda propuesta es mejorar la situación de las familias con hijos en lo que respecta al equilibrio entre la vida familiar y la vida de trabajo, así como promover la igualdad de género en el mercado de trabajo.

Se prevé que la enmienda propuesta sea aprobada en el Parlamento durante el verano de 2008.

### **Desarrollo de competencias para la mujer**

Continúan elaborándose programas específicos para reforzar la competencia de la mujer en el mercado de trabajo y como profesional independiente. Por ejemplo, el programa de educación de adultos de la Escuela de Ciencias Empresariales y el Consejo de Comercio de las Islas Faroe han organizado clases orientadas específicamente a las mujeres empresarias o interesadas en establecer sus propias empresas.

## **Artículo 12**

### **Estadísticas de población**

En 2007 había en las Islas Faroe un total de 48.350 habitantes, el 48,0% de los cuales eran mujeres.

Cuadro 9

#### **Población (al 1° de enero de 2007)**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Hombres	24 345	24 722	25 023	25 116	25 031	25 135
Mujeres	22 616	22 946	23 155	23 221	23 152	23 215
Total	46 961	47 668	48 178	48 337	48 183	48 350
<b>Porcentaje de mujeres</b>	<b>48,2</b>	<b>48,1</b>	<b>48,1</b>	<b>48,0</b>	<b>48,1</b>	<b>48,0</b>

En el período comprendido entre 2002 y 2006, la esperanza de vida media al nacer de los hombres de las Islas Faroe era de 76,5 años; la de las mujeres, 81,3 años.

Cuadro 10

#### **Esperanza de vida media**

	1999-2003	2000-2004	2001-2005	2002-2006
Hombres	76,5	77,0	76,9	76,5
Mujeres	81,1	81,3	81,4	81,3
Promedio	78,8	79,1	79,1	78,9

**Artículo 13**

Las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos sociales y económicos, y no hay ninguna novedad sustancial que señalar a este respecto. Las mujeres y los hombres continúan también gozando del mismo acceso a los deportes y a las actividades culturales y de esparcimiento.

**Artículo 14**

Las mujeres y hombres que viven en las aldeas e islas más remotas gozan de los mismos derechos que otros ciudadanos de las Islas Faroe. No se ha registrado ningún cambio ni desarrollo sustancial desde el último informe sobre la CEDAW.

**Artículo 15**

Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Los hombres y las mujeres continúan gozando de los mismos derechos de acceso al sistema judicial, tienen los mismos derechos de propiedad y reciben igualdad de trato ante los tribunales. No ha habido tampoco ningún cambio ni desarrollo sustancial desde el último informe sobre la CEDAW.

**Artículo 16**

No ha habido ningún cambio ni novedad sustancial desde el último informe sobre la CEDAW.

## **B2. Descripción del Acuerdo del Gobierno danés sobre el Gobierno Autónomo de las Islas Faroe**

### **Las Islas Faroe**

Las Islas Faroe son una parte separada geográficamente y bien definida del Reino de Dinamarca. Se encuentran en el Atlántico Norte y tienen una superficie de 1.399 km<sup>2</sup>. El 1° de enero de 2008 la población total era de 48.439 habitantes.

### **La constitución danesa**

El 5 de junio de 1953 se aprobó una Constitución danesa revisada. En su artículo 1 se dispone que la Constitución se aplicará a todas las partes del Reino de Dinamarca. Con arreglo a la Constitución danesa, en las Islas Faroe se elige a dos miembros del Parlamento danés (Folketinget).

### **Gobierno Autónomo de las Islas Faroe**

El Acuerdo sobre el Gobierno Autónomo de las Islas Faroe se estableció por la Ley N°. 137, de 23 de marzo de 1948 relativa a la autonomía de las Islas Faroe.

La Ley de autonomía de las Islas Faroe reconoce la posición singular de estas islas dentro del Reino desde los puntos de vista nacional, cultural y geográfico. Al mismo tiempo, la Ley está basada en la unidad del Reino.

Las autoridades autónomas de las Islas Faroe son una asamblea elegida –el Parlamento de las Islas Faroe (Lagtinget/Løgtingið)– y el ejecutivo –el Gobierno Autónomo de las Islas Faroe, en adelante, Gobierno de las Islas Faroe (landsstyret/landsstýrið)–, que es el responsable de la administración. La composición de estos organismos no está regulada por la Ley de autonomía sino por la legislación sobre el Gobierno Autónomo de las Islas Faroe.

La unidad del Reino, como se declara en el artículo 1 de la Constitución danesa y se expresa en el artículo 1 de la Ley de autonomía, establece ciertos límites al alcance del Gobierno Autónomo de las Islas Faroe: la soberanía sigue estando depositada en el Reino; las Islas Faroe continúan siendo parte del Reino de Dinamarca; sólo las competencias que pertenecen exclusivamente a las Islas Faroe pueden transferirse a las autoridades del Gobierno Autónomo; la delegación de facultades no puede ser ilimitada y debe definirse con precisión mediante una Ley parlamentaria; algunas materias no pueden transferirse. Entre esas esferas se incluyen las siguientes: la Constitución, la política exterior, la política de defensa, el Tribunal Supremo, la ciudadanía y la política monetaria y cambiaria

En la Ley de autonomía se reconoce el faroés como el principal idioma. También se debe enseñar en todo el territorio el idioma danés. En los asuntos públicos se pueden utilizar ambos idiomas.

En la Ley de autonomía se reconoce una bandera separada de las Islas Faroe.

### **Transferencia de potestad al Gobierno Autónomo de las Islas Faroe**

La Ley de autonomía se inspira en el principio básico de que el poder legislativo y la responsabilidad de la financiación deben recaer sobre la misma autoridad.

Cuando el Gobierno autónomo de las Islas Faroe asume una jurisdicción, el Gobierno Autónomo debe cargar con los gastos correspondientes. Por otro lado, el gobierno autónomo de las Islas Faroe es el único beneficiario de los impuestos e ingresos generados en las áreas transferidas al gobierno autónomo.

No obstante, a raíz de un acuerdo con el Gobierno de las Islas Faroe y en cumplimiento de la legislación, algunas esferas de jurisdicción han sido asumidas con una subvención (indemnización) del Estado en virtud del artículo 9 de la Ley de autonomía (ámbitos del bienestar social y la salud).

Las subvenciones se integran en una subvención global o financiación básica. El volumen de la subvención global se negocia entre el Gobierno de Dinamarca y el Gobierno de las Islas Faroe cada dos o tres años y se aprueba mediante una ley del Parlamento danés. En 2008, la subvención global asciende a 615,5 millones de coronas danesas.

En las esferas financiadas mediante subvenciones del Estado, el ministro danés competente se encarga de garantizar que el Gobierno de las Islas Faroe observe el marco jurídico establecido en la ley habilitadora correspondiente. Dentro del marco de la ley habilitadora el Gobierno de las Islas Faroe tiene considerable margen de libertad para establecer sus propias prioridades.

Desde su introducción en 1948, las autoridades de las Islas Faroe han asumido poderes legislativos y administrativos en una proporción significativa de los sectores que afectan a la vida cotidiana de los ciudadanos de las Islas.

Las áreas de jurisdicción no asumidas por las autoridades del Gobierno Autónomo son las siguientes: el sistema jurídico, la policía, el servicio de prisiones, el derecho penal, la ley de propiedad, el derecho civil, el derecho familiar y el derecho de sucesión, los extranjeros, los ámbitos relacionados con el sector financiero, la ley de propiedad intelectual y la aviación.

A raíz de la Ley No. 578, de 24 de junio de 2005, relativa al traspaso de competencias y esferas de competencias a las autoridades del Gobierno Autónomo de las Islas Faroe (Ley de traspaso de competencias), que entró en vigor el 29 de julio de 2005, las posibilidades de asumir otras esferas de jurisdicción se ampliaron significativamente.

Las autoridades autónomas de las Islas Faroe deciden el momento en que se asumen las esferas de jurisdicción, etc. en virtud de la Ley de traspaso de competencias. Algunas esferas de jurisdicción que se enumeran en la Lista I de la Ley (en particular, la policía, el sistema jurídico, la Iglesia oficial (la Iglesia Evangélica Luterana de Dinamarca), los extranjeros) requieren un alto grado de preparación, por lo cual las autoridades públicas de las Islas Faroe deciden el momento de hacerse cargo de ellas previa negociación con las autoridades públicas danesas.

Las esferas de las que no se han hecho cargo las autoridades de las Islas Faroe dependen de las autoridades danesas (el Gobierno danés y el Parlamento danés).

En el Apéndice se incluye una lista de las esferas de jurisdicción asumidas por las autoridades autónomas.

Con respecto a la legislación en las áreas de competencia que dependen de las autoridades del Reino, la Ley de autonomía contiene varios mecanismos de audiencia y procedimientos de cooperación destinados a salvaguardar los intereses de las Islas Faroe. Los proyectos de ley gubernamentales que afectan a las Islas Faroe o se pueden aplicar allí deben someterse al examen del Gobierno de las Islas Faroe antes de su presentación al Parlamento danés.

Los procedimientos de audiencia correspondientes se aplican a las normas administrativas y a los proyectos de tratados (véase *infra*).

### **Recursos minerales de las Islas Faroe**

En 1992 el Gobierno de las Islas Faroe y el Gobierno danés llegaron a un acuerdo, de conformidad con la Ley de autonomía, en virtud del cual la esfera referente a los recursos minerales de las Islas Faroe se transfirió al Gobierno de las Islas Faroe. Éste ha asumido los gastos vinculados con dicha esfera y recibe los ingresos de la misma.

### **Relaciones Exteriores**

En virtud de la Constitución danesa, el Gobierno danés tiene la facultad de contraer obligaciones internacionales y la responsabilidad de llevar a cabo la política exterior.

Los artículos de la Ley de autonomía relativos a las relaciones exteriores están basados en la Constitución. En la Ley se incluyeron procedimientos de cooperación para tener en cuenta los intereses de las Islas Faroe y coordinar las posiciones e intereses entre las Islas Faroe y Dinamarca, que se han desarrollado ulteriormente en la práctica. Así, se ha establecido una práctica referente a la participación del Gobierno de las Islas Faroe en los asuntos exteriores de especial interés para las Islas.

De conformidad con un acuerdo entre el Gobierno danés y el Gobierno de las Islas Faroe en calidad de partes iguales, el 29 de julio de 2005 entró en vigor la Ley No. 579, de 24 de junio de 2005, referente a la concertación de acuerdos en el marco del derecho internacional por el Gobierno de las Islas Faroe (Ley de autorización). En virtud de esta Ley, se ha dado al Gobierno de las Islas Faroe la oportunidad de negociar y concertar con Estados extranjeros y organizaciones internacionales, en nombre del Reino de Dinamarca, acuerdos internacionales que estén plenamente relacionados con las esferas de jurisdicción asumidas por las autoridades de las Islas Faroe.

Este mecanismo no se aplica a los acuerdos concertados en el marco del derecho internacional que afecten a esferas como la política de defensa y de seguridad ni a los que hayan de aplicarse a Dinamarca o que se negocien en el ámbito de una organización internacional de la que sea miembro el Reino de Dinamarca.

La Ley de autorización complementa los artículos sobre las relaciones exteriores de la Ley de autonomía y codifica y confirma en gran medida las costumbres y prácticas establecidas antes de la Ley (véase *supra*).

El Gobierno de las Islas Faroe puede estar representado en las delegaciones danesas en negociaciones internacionales de particular interés para las Islas Faroe, y el Gobierno puede autorizar al Gobierno Autónomo de las Islas Faroe a negociar directamente, con la cooperación del Ministerio de Relaciones Exteriores danés.

La potestad legislativa adquirida por el Gobierno de las Islas Faroe en relación con la transferencia de jurisdicción está limitada por los acuerdos internacionales y otros derechos y obligaciones internacionales. El Gobierno de las Islas Faroe debe asegurarse asimismo de que su legislación esté en conformidad con las obligaciones internacionales que incumben también a las Islas Faroe.

Con la excepción de sectores especiales, por ejemplo en relación con los derechos humanos, normalmente será posible adherirse a acuerdos internacionales con efecto exclusivo en Dinamarca, de manera que las Islas Faroe puedan adoptar decisiones independientes sobre el alcance de la aplicación del acuerdo correspondiente en las Islas Faroe.

El Gobierno de las Islas Faroe debe consultar al Gobierno danés antes de introducir reglamentos legislativos y administrativos que puedan repercutir en los intereses de terceros Estados y en la posición de Dinamarca con respecto a otros países. En ese mismo sentido, la Ley de autorización presupone una estrecha cooperación entre el Gobierno danés y el Gobierno de las Islas Faroe para salvaguardar los intereses generales del Reino.

Con el fin de fortalecer la cooperación en materia de política exterior, basada en la igualdad de las partes, el Gobierno danés y el Gobierno de las Islas Faroe firmaron en la primavera de 2005 una declaración conjunta de principios sobre la participación e intervención de las Islas Faroe en la política exterior y de seguridad (Declaración de Fámjin).

En la declaración se establece, entre otras cosas, lo siguiente: "Cuando estas cuestiones de interés especial para las Islas Faroe requieran negociaciones internacionales, el punto natural de partida para el Gobierno de las Islas Faroe es participar en dichas negociaciones junto con el Gobierno de Dinamarca a fin de hacer valer las opiniones e intereses de las Islas Faroe".

Además de la participación del Gobierno de las Islas Faroe en virtud de la Declaración de Fámjin, se debe consultar también al Gobierno de las Islas Faroe antes de la ratificación de acuerdos internacionales que incumban a las Islas Faroe, es decir, tanto los acuerdos internacionales en cuyas negociaciones el Gobierno de las Islas Faroe haya participado en conformidad con la Declaración de Fámjin como otros acuerdos internacionales que incumben a las Islas Faroe.



### Asuntos especiales de las Islas Faroe

#### Lista A

Se designarán como asuntos especiales faroeses las siguientes esferas de actividad, que se traspasarán al Gobierno Autónomo de las Islas Faroe con efecto inmediato, o más adelante a petición del Løgting [Parlamento de las Islas Faroe] o del Gobierno danés.

[Artículo 2 de la Ley de autonomía]

Punto	Disposición	Situación
1.	Administración local de las Islas Faroe en el marco del nuevo sistema. En este marco se incluyen: normas que regulan el “Løgting”, elecciones para el “Løgting”, reglamentación administrativa, iniciación, adopción, aprobación y publicación de medidas legislativas promulgadas por el “Løgting”, nombramiento, despido, condiciones de servicio, salarios y pensiones de los funcionarios de las Islas Faroe.	Estas esferas de jurisdicción se han asumido como asuntos especiales.
2.	Asuntos municipales. Se incluyen: administración, supervisión y tributación del gobierno local.	Estas esferas de jurisdicción se han asumido como asuntos especiales.
3.	Construcción, servicio antiincendios, planificación urbana, vivienda, alquiler, registro de población.	Estas esferas de jurisdicción se han asumido como asuntos especiales.
4.	Servicios de salud, práctica médica, obstetricia, servicios hospitalarios, farmacias. Se incluyen: los funcionarios médicos del servicio público, la legislación sobre la práctica no especializada (curanderos), la erradicación de la tuberculosis y otras enfermedades contagiosas, la atención de los enfermos mentales y la vacunación.	Las farmacias y los reglamentos sanitarios (asuntos ambientales) se han asumido como asuntos especiales. <i>El resto de las materias relacionadas con la salud continúan siendo asuntos conjuntos, aunque el Gobierno Autónomo de las Islas Faroe, en cumplimiento del artículo 9 de la Ley de autonomía y en el marco de las leyes aprobadas por el Parlamento danés, ha asumido la potestad legislativa y administrativa en el ámbito de las subvenciones globales.</i>

5.	Servicios sociales públicos. Asistencia pública. Seguro nacional. Seguro obligatorio de accidentes. Trabajadores, aprendices, ayudantes, vacaciones.	<b>Servicios sociales públicos, seguro obligatorio de accidentes, trabajadores, aprendices, ayudantes y vacaciones se han asumido como asuntos especiales.</b> <i>La asistencia pública y el seguro nacional continúan siendo asuntos conjuntos, aunque el Gobierno Autónomo de las Islas Faroe, en cumplimiento del artículo 9 de la Ley de autonomía y en el marco de las leyes aprobadas por el Parlamento danés, ha asumido la potestad legislativa y administrativa en el ámbito de las subvenciones globales.</i>
6.	Impuestos directos e indirectos.  Se incluyen: los derechos de timbre; los derechos de los totalizadores de apuestas; los derechos sobre la lotería faroesa especial. Los gastos de tramitación, como los derechos legales y de registro catastral, corresponderán a la autoridad que sufrague los gastos de la institución pertinente.	Estas esferas de jurisdicción se han asumido como asuntos especiales.
7.	Licencias y, en general, disposición de los propios ingresos y gastos.  Normas de contabilidad, auditorías y consignación de los ingresos y gastos propios.	Estas esferas de jurisdicción se han asumido como asuntos especiales.
8.	Aprobación de los derechos portuarios.	Esta esfera de jurisdicción se ha asumido como asunto especial.
9.	Sistema escolar.  Se incluyen: las escuelas de enseñanza primaria, las escuelas y cursos de enseñanza secundaria, la escuela de magisterio, las escuelas superiores populares, las escuelas de enseñanza postprimaria, y las escuelas de formación profesional, como los colegios empresariales, técnicos y de navegación, etc.	Estas esferas de jurisdicción se han asumido como asuntos especiales.
10.	Archivos, bibliotecas, museos.  Están exentos los archivos nacionales. Se hace una reserva para las entregas obligatorias a la Biblioteca Real.	Estas esferas de jurisdicción se han asumido como asuntos especiales.
11.	Edificios protegidos, conservación de la naturaleza.	Estas esferas de jurisdicción se han asumido como asuntos especiales.

12.	<p>Puertos; protección de las costas; canales; centrales hidroeléctricas; tráfico, con inclusión de carreteras, ferrocarriles, tranvías, servicios de transbordadores, servicios de autobuses y servicios de transporte por carretera.</p> <p>Automóviles y tráfico.</p> <p>Servicios locales de correo, telégrafo y teléfono.</p> <p>Instalaciones eléctricas.</p>	<p>Estas esferas de jurisdicción se han asumido como asuntos especiales.</p>
13.	<p>Asuntos relativos al medio rural y la agricultura. Se incluyen: legislación rural general, tenencia consuetudinaria, arrendamiento, parcelación de tierras, intercambios de terrenos en franjas, pequeñas propiedades, cultivo de plantas, zootecnia, horticultura, ocupaciones complementarias de la agricultura, mejoramiento del suelo y silvicultura.</p> <p>Servicio veterinario.</p> <p>Lucha contra las plagas.</p> <p>Animales domésticos, arbitraje; protección de los animales; legislación sobre los perros.</p> <p>Caza y protección de los animales en el territorio.</p> <p>Pesca y protección de los peces en el territorio.</p> <p>Registro catastral.</p>	<p>Estas esferas de jurisdicción se han asumido como asuntos especiales.</p>
14.	<p>Concesión de licencias de teatros y cines; esparcimiento.</p> <p>Recaudaciones y loterías.</p> <p>Restos de buques naufragados.</p> <p>Objetos perdidos.</p> <p>Sustancias tóxicas, explosivos, armas.</p>	<p>Estas esferas de jurisdicción se han asumido como asuntos especiales.</p>

15.	<p>Suministros, producción y distribución.  Control de precios; topes de precios.  Racionamiento, descuentos y subsidios.  Restricciones sobre las primas y los dividendos.  Tráfico de mercancías.  Normas que regulan las bebidas alcohólicas.  Normas sobre el cierre de las tiendas.  Servicios de alimentación o de comidas.  Licencias comerciales.  Comercio y registros de asociaciones.  Registros de buques.  Corredores, traductores oficiales, peritos tasadores, pesadores y medidores oficiales.  Auditores.  Instalaciones de almacenamiento.  Comisión, agentes, viajantes comerciales.  Agentes de empresas extranjeras.  Teneduría de libros.  Institutos de crédito hipotecario, etc., actividades de seguro locales.</p>	<p>Estas esferas de jurisdicción se han asumido como asuntos especiales.</p>
16.	<p>Fideicomisario público local.  Sistema catastral.  Turismo.  Expropiación de tierra para usos específicos.  Disposiciones que regulan la producción de material impreso.  Disposiciones referentes a las normas horarias especiales.  Deberes cívicos.  Igualdad de derechos entre hombres y mujeres.</p>	<p>Estas esferas de jurisdicción se han asumido como asuntos especiales.</p>

### Lista B

Las siguientes esferas de jurisdicción estarán sujetas a nuevas negociaciones antes de determinar definitivamente si se pueden reconocer como asuntos especiales faroeses y en qué medida:

[Artículo 3 de la Ley de autonomía]

Punto	Disposición	Situación
1.	La Iglesia nacional. Se incluyen: todos los aspectos de la organización eclesiástica, rituales, ministros de la Iglesia, sus sueldos y pensiones, edificios eclesiásticos, cementerios, abandono de la Iglesia nacional y admisión en ella, congregaciones constituidas medidas asociación voluntaria de los feligreses, liberación de los feligreses de la obligación de utilizar los servicios del clérigo titular, credos disidentes, legislación sobre las fiestas oficiales.	<i>Estas esferas de jurisdicción continúan siendo asuntos conjuntos.</i>
2.	Policía.	<i>Esta esfera de jurisdicción continúa siendo un asunto conjunto.</i>
3.	Depósitos subterráneos de materias primas. Radio. Aviación.	Los depósitos subterráneos de materias prima y la radio se han asumido como asuntos especiales. <i>La aviación continúa siendo un asunto conjunto.</i>
4.	Fondo de Tierras.	Esta esfera de jurisdicción se ha asumido como asunto especial.
5.	Controles de las importaciones y las exportaciones.	Esta esfera de jurisdicción se ha asumido como asunto especial.

Esferas de jurisdicción asumidas por las autoridades faroesas en conformidad con la Ley de traspaso de competencias (Ley No. 578, de 24 de julio de 2005)

Esfera de jurisdicción	Fecha de traspaso
Responsabilidad de los medios de comunicación	11 de mayo de 2006
Preparación para emergencias civiles	1° de enero de 2007
Iglesia oficial (la Iglesia Evangélica Luterana de Dinamarca)	29 de julio de 2007
Cuestiones relacionadas con el derecho de sociedades, fondos comerciales y asociaciones y cuentas nacionales	1° de enero de 2008

### **B3. Declaración política y jurídica del Gobierno de las Islas Faroe**

#### **Declaración del Gobierno de las Islas Faroe:**

"Todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural". Así se declara en ambos Pactos de 1966 y se reconfirma como principio general en la Declaración y el Programa de Acción de Viena de 1993. Estas disposiciones y la práctica constante de los Estados y las organizaciones internacionales constituyen la base jurídica del derecho a la libre determinación que la población de las Islas Faroe tiene y mantiene, incluida la opción de la independencia si así lo decide la población y cuando lo haga.

Las Islas Faroe fueron colonizadas a comienzos del siglo IX por los vikingos noruegos. Estos nórdicos llegaron tanto directamente desde Noruega como a través de las Islas Británicas, según las sagas islandesas. Hay pruebas arqueológicas y genéticas que lo confirman.

Fundaron una nación nórdica independiente, con su propia estructura política y jurídica basada totalmente en las antiguas tradiciones nórdicas, en las que el Ting (parlamento) era el poder supremo.

A lo largo de los siglos, la población de las Islas Faroe ha mantenido su propia identidad nacional, histórica, lingüística y cultural, y hoy la sigue manteniendo todavía.

El Reino de Noruega y el Reino de Dinamarca se unieron en 1380 mediante un matrimonio real internórdico, y la unión se consagró oficialmente en el Tratado de Bergen de 1450. En 1814 se disolvió esta unión mediante el Tratado de Kiel, que a su vez estableció una nueva unión entre el Reino de Noruega y el Reino de Suecia. En aplicación del Tratado de Kiel, la relación existente entre las Islas Faroe y el Reino de Noruega en virtud del tratado se sustituyó ahora por una relación idéntica con el Reino de Dinamarca.

A partir de 1814, las Islas Faroe se pueden clasificar como colonia o protectorado de ultramar bajo el Rey de Dinamarca. No se han considerado parte integrante del Reino de Dinamarca.

Las autoridades danesas trataron de conseguir una integración política y jurídica gradual de las Islas Faroe en el Reino de Dinamarca durante el proceso de democratización de éste en la segunda mitad del siglo XIX. A pesar de todo, las Islas Faroe conservaron totalmente su condición de territorio y jurisdicción distintos. La población de las Islas Faroe no ha aprobado dicha integración en ningún momento.

Durante la Segunda Guerra Mundial se suprimieron todos los vínculos entre las Islas Faroe y el Reino de Dinamarca, y las Islas, defendidas por las fuerzas británicas, se hicieron cargo de todos sus asuntos internos y exteriores.

En 1946 se organizó en las Islas Faroe un referéndum en el que por primera vez en la historia se pidió a su población que decidiera su futuro. La decisión – que recibió la aprobación oficial de las autoridades danesas – fue establecer las Islas Faroe como Estado independiente.

Tan pronto como el Parlamento de las Islas Faroe reconoció esta decisión, las autoridades danesas disolvieron el Parlamento y se convocaron elecciones generales. El nuevo parlamento elegido aceptó una solución negociada, basada en un acuerdo de autonomía que entró en vigor en 1948.

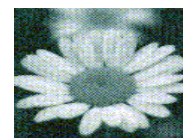
En 2005, el Gobierno de las Islas Faroe y el Gobierno del Reino de Dinamarca llegaron a un acuerdo sobre una solución negociada que consta de dos nuevos acuerdos, que establecen de manera concertada una autonomía interna plena, así como cierto grado de autonomía en las relaciones exteriores. Esta solución no se contempla o entiende como un ejercicio del derecho a la libre determinación plena o su sustitución.

Los Primeros Ministros del Reino de Dinamarca han declarado en varias ocasiones, y también en fecha muy reciente, que las Islas Faroe se establecerán como Estado independiente tan pronto como su población así lo decida. Estas declaraciones se reiteraron en una decisión al respecto del Parlamento del Reino de Dinamarca en 2001.

Se ha preparado una nueva Constitución de las Islas Faroe, y el Comité Constitucional de las Islas Faroe presentó un proyecto de propuesta el 18 de diciembre de 2006. La nueva Constitución contiene, entre otras cosas, disposiciones con respecto a un futuro referéndum sobre la secesión de las Islas Faroe del Reino de Dinamarca. Esta nueva Constitución entrará en vigor siempre y cuando la ratifique en un referéndum la población de las Islas Faroe.

En resumen, la población de las Islas Faroe tiene y mantiene el derecho inalienable y soberano a la libre determinación en el marco del derecho internacional.

Consejo de la Mujer de Dinamarca/Kvinderådet  
Niels Hemmingsensgade 10, 2.  
Postboks 1069, 1008 København K, Dinamarca  
Teléfono: +45 33 12 80 87, fax: +45 33 12 67 40  
Correo electrónico: kvr@kvinderaad.dk - hjemmeside: www.kvinderaadet.dk  
Copenhague, mayo de 2008



## **Comentarios de las organizaciones no gubernamentales danesas sobre el séptimo informe periódico**

### **1.- Consejo de la Mujer de Dinamarca**

El Consejo de la Mujer de Dinamarca (en adelante, “el Consejo”), que representa a 47 organizaciones que se ocupan de diferentes ámbitos de la igualdad de género, agradece la oportunidad de formular comentarios sobre el séptimo informe periódico del Gobierno danés (en adelante, “el informe”) sobre la aplicación de la CEDAW. Por desgracia, nuestro desconocimiento sobre la situación de la igualdad de género en Groenlandia y las Islas Faroe no nos permite formular observaciones sobre dichas partes del informe.

Nuestras observaciones seguirán el esquema del informe, lo que significa que se consideran sucesivamente los distintos artículos. A continuación se presenta un resumen de nuestras reflexiones generales sobre la igualdad de género en Dinamarca.

#### **Observaciones generales:**

El Consejo desearía agradecer a la Ministra de Igualdad entre los Géneros los planes de acción en las esferas de la violencia contra la mujer y la trata de mujeres. El plan de acción sobre la violencia contra la mujer ha dado lugar a compañías que han llamado la atención sobre esta grave violación de los derechos de la mujer, al mismo tiempo que en la esfera de la trata de mujeres el período de reflexión se ha ampliado a 100 días y se ha establecido un Centro para la Trata de Personas.

Por otro lado, no podemos aceptar la descripción del informe sobre la labor gubernamental en favor de la igualdad de género, según la cual “...no hay sólo una Ministra de Igualdad entre los Géneros, sino un total de 19”. A nuestro entender, la igualdad de género no es una prioridad básica del Gobierno, ni siquiera cuando se trata de iniciativas políticas sustanciales, y no se dispone de fondos ni de personal suficiente.

Desearíamos llamar la atención sobre los siguientes aspectos:

*Desigualdad de remuneración.* En Dinamarca la diferencia de remuneración en función del género es relativamente elevada, en comparación con otros países europeos, y la diferencia se está ampliando.

*Desigualdad de representación.* En los municipios las mujeres ocupan sólo el 27% de los escaños y sólo ocho de los 98 alcaldes son mujeres. En los puestos superiores



de gestión del sector privado y de la investigación (catedráticos) hay muy pocas mujeres.

*Debilidad de los mecanismos institucionales.* Dinamarca no tienen ningún instituto independiente que se ocupe de las cuestiones relativas al género y pueda supervisar y tomar medidas para garantizar la igualdad de género, suministrar documentación y estadísticas dentro de la esfera de la discriminación en función del género, contribuir al debate público y estimular los procesos de incorporación de la perspectiva de género.

*Prostitución.* En el informe se mantiene que el número mínimo de personas implicadas en la prostitución ha subido de 3.866 en 2002/3 a 5.567 en 2006/07.

*Falta de financiación.* El Consejo desearía que se asignaran más fondos a la labor gubernamental relacionada con la igualdad de género, en particular con destino a las ONG. Recientemente el Gobierno retiró su financiación a la participación de las ONG en la Asamblea General de las Naciones Unidas. El resultado fue que ni el Consejo ni otras ONG pudieron estar presentes.

### ***Comentarios por artículo***

#### **Artículo 2: Constitución y legislación**

Como se señala en los comentarios del Consejo sobre el quinto y el sexto informes periódicos, la igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre no está garantizada por la Constitución danesa. El Consejo ha propuesto que la igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre se incorpore en la Constitución con el fin de destacar que esta esfera es uno de los principios fundamentales de la sociedad danesa.

El Consejo lamenta profundamente el hecho de que la CEDAW no se haya incorporado a la legislación danesa. Esta incorporación demostraría a la sociedad en general y a las mujeres en particular la existencia de un fuerte compromiso con los derechos de la mujer y la igualdad de género.

El Consejo opina que Dinamarca no ha aplicado plenamente la directiva de la UE relativa a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al establecimiento de una institución independiente que se ocupe de las cuestiones relativas al género.

#### **Artículo 3: Política nacional**

*Junta para la Igualdad entre los Géneros.* Apoyamos la igualdad de acceso a la Junta de Reclamaciones en todos los casos de discriminación, sea por razón de género, edad, discapacidad, origen étnico, religión o credo u orientación sexual. No obstante, no estamos convencidos de que el establecimiento de una sola junta de reclamaciones sea suficiente para combatir la discriminación de género. El sistema propuesto para la nueva junta general de reclamaciones no garantiza que ésta pueda tomar medidas por propia iniciativa, ya que la financiación no permitirá disponer de un número aceptable de empleados ni conseguirá la visibilidad necesaria para la junta.

*Estudios sobre la mujer y sobre el género.* Mientras que los estudios sobre el género constituyen una disciplina de investigación dinámica que se encuentra

muchas veces en el primer plano de los avances teóricos y metodológicos, además de suministrar conocimientos fundamentales para la política de igualdad de género, el marco institucional es muy débil. La mayoría de las universidades danesas no cuentan con centros consolidados de estudios sobre el género, que en algunos casos son inexistentes. Además, no hay ningún título de máster ni de doctorado sobre el género, lo que dificulta la contratación de nuevas generaciones de investigadores sobre este tema. La coordinación de los estudios sobre el género, anteriormente financiada por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, tiene ahora su sede y fuente de financiación en la Universidad de Copenhague, lo que significa que la mayoría de las actividades se centran en cuestiones locales. Dicha actividad de coordinación cuenta únicamente con un profesor auxiliar, que realiza también investigaciones y labores docentes, además de las de coordinación. Por ello, esta institución difícilmente puede cumplir su labor de unificación. El Comité desearía señalar las siguientes esferas de intervención. En primer lugar, coordinación nacional de los estudios de género; en segundo lugar, establecimiento de un programa de títulos de máster sobre estudios de género; en tercer lugar, asignación de recursos para un programa nacional de investigación acerca de la igualdad de género.

*ONG:* El apoyo asignado al Comité no se ha ajustado desde 2005, lo que significa que el valor de la asignación ha disminuido año tras año. Además, el Ministerio de Relaciones Exteriores ha retirado su apoyo financiero a todas las organizaciones participantes en la delegación oficial ante la Asamblea General de las Naciones Unidas. Por ello, la participación del Comité en las actividades internacionales ha sufrido un grave revés, y la delegación oficial danesa ante la Asamblea General de las Naciones Unidas no cuenta con expertos de ONG sobre las cuestiones de género.

#### **Artículo 5: Prioridades. Estereotipos y prejuicios sobre las funciones de género**

*Incorporación de la perspectiva de género.* Como se especifica en el informe, la estrategia de incorporación de la perspectiva de género se ha aplicado en todos los ministerios, pero, como también se indica en el informe, no se ha formulado ningún plan de acción para los municipios.

Como se observa en el informe, todas las autoridades públicas y ministerios deben preparar cada dos años un informe sobre la igualdad de género que se presenta a la Ministra para la Igualdad entre los Géneros. Por desgracia, en el informe presentado al Comité de la CEDAW no se hace ninguna mención de los resultados registrados de los municipios. El Comité considera que las cifras registradas sobre el progreso de la incorporación de la perspectiva de género en los municipios resulta muy alarmante, en particular en relación con la sección 4 de la Ley sobre la igualdad de género (citada en la sección relativa al artículo 3), por lo que desearíamos señalar a la atención del Comité algunas de las conclusiones (Deloitte, “Ligestillingsredegørelser for kommuner, regioner og stat 2007):

- En relación con la incorporación de la perspectiva de género en los municipios, sólo el 6% de éstos tienen una estrategia concertada para lograr ese objetivo, el 7% la están elaborando, mientras que el 76% no tiene una estrategia y el 9% responde que no saben.
- Ante la pregunta sobre en qué medida están incorporando la perspectiva de género en las nuevas iniciativas (por ejemplo, comunicación, decisiones

políticas, campañas), 71 municipios –de un total de 98– contestan negativamente. Otros 20 municipios no han contestado o han manifestado que no saben la respuesta, siete están incorporando la perspectiva de género en algunas de las iniciativas, y ni un solo municipio declara que dicha incorporación se esté llevando a cabo en la mayoría de las nuevas iniciativas.

Las razones de este mal resultado podrían encontrarse en el hecho de que sólo dos municipios han puesto en marcha iniciativas para ofrecer a sus empleados nuevos conocimientos y técnicas para la incorporación de la perspectiva de género, mientras que los 96 municipios restantes han señalado que no ha habido ninguna capacitación o no han respondido.

Dado que sólo dos municipios han emprendido iniciativas para fomentar las competencias de su personal sobre el tema en cuestión, se comprende fácilmente por qué los resultados de los municipios son tan bajos. En el informe se afirma lo siguiente: “[los] municipios son responsables de la labor orientada a promover la igualdad de género dentro de sus respectivas esferas”. Lo importante es saber si son capaces de hacerlo. Las cifras de los municipios revelan claramente que sus funcionarios no lo son. Debe emprenderse un esfuerzo concertado por iniciativa de la Ministra para la Igualdad entre los Géneros a fin de situar la incorporación de la perspectiva de género en el primer plano de la vida municipal.

#### **Artículo 6: Cuestiones especiales, trata de personas y código de conducta**

*Prostitución.* En 2005 el Gobierno dio a conocer su plan de acción “Una nueva vida” (*Et andet liv*) para las intervenciones en el campo de la prostitución. En él se señalaban las múltiples consecuencias negativas sociales, psicológicas y físicas de la prostitución. Se especificaban también el estigma de la prostitución y las razones para practicarla. Sería conveniente que la Ministra de Bienestar Social e Igualdad de Género utilizara el informe para dar a conocer las consecuencias negativas de la prostitución en la mujer, de manera que la información llegara a los hombres daneses que pagan a las prostitutas y les hiciera ver el daño que provocan a esas mujeres.

Por desgracia, en la esfera pública y gubernamental la prostitución se considera casi únicamente cuando se plantea el problema de la trata de personas. Se presta muy poca atención a las mujeres danesas dedicadas a la prostitución. De la misma manera, en los debates no suele plantearse las cuestiones relativas a la demanda y, por lo tanto, a los clientes. El Comité desearía que Dinamarca siguiera el ejemplo de Suecia, y de Noruega en breve, y considerara como delito penal la compra de servicios sexuales. Obviamente, esta ley debería ir acompañada de ofertas relacionadas con los servicios sociales, el alivio de la deuda, la educación y la creación de oportunidades de empleo en el mercado de trabajo. El estudio más exhaustivo sobre este tema realizado en Dinamarca –basado en entrevistas con prostitutas– revela que la mayoría de éstas proceden de los segmentos más bajos de la sociedad, y su nivel de instrucción es muy bajo. Las deudas y los problemas económicos figuran entre las principales razones que llevan a las mujeres a la prostitución. El Comité desearía que estas mujeres recibieran el apoyo adecuado y no se utilizaran para atender las necesidades de otras personas.

Las cifras indican que se necesitan más personal y recursos para mantener contactos y ofrecer soluciones a las mujeres que desean abandonar la prostitución. En 2007, como se menciona en el informe, 26 mujeres fueron remitidas a un

psicólogo, lo que permite pensar que podría hacerse mucho más a este respecto. Asimismo, el número mínimo estimado de personas implicadas en la prostitución ha subido de 3.886 en 2002/3 a 5.567 en sólo cuatro años. Estas cifras demuestran la necesidad de acción por parte del Centro de Competencia para la Prostitución, que, tal como se declara en el informe, debería “desempeñar un papel clave en la lucha contra la prostitución”..

Lamentablemente, el informe gubernamental presentado al Comité de la CEDAW no menciona la existencia de una circular sobre el tema del uso de las prostitutas por personas con discapacidades. En ella se confiere al Estado la sorprendente función de proxeneta, ya que se otorga al personal que trabaja con personas discapacitadas el derecho a localizar y realizar acuerdos con prostitutas y ayudar a resolver los problemas logísticos. El Comité reconoce obviamente las necesidades sexuales de las personas discapacitadas, pero de ninguna manera puede aprobar la circular. Parece una crueldad hacer que un grupo desfavorecido sirva y atienda las necesidades de otro grupo desfavorecido. Asimismo, sitúa las necesidades sexuales de las personas con discapacidades por encima de la labor en favor de la igualdad de género.

#### *Trata de mujeres*

- Las campañas informativas nacionales del anterior plan de acción orientadas a los posibles clientes no han conseguido reducir, por lo que nosotros podemos saber, ni la demanda ni el número de mujeres introducidas en Dinamarca.
- Una de las esferas de acción del nuevo plan es la “prevención de la trata de personas limitando la demanda”. El Comité espera que esta campaña dé buenos resultados, pero teme que haya un aumento de la demanda de las mujeres objeto de trata, ya que Noruega está a punto de prohibir la compra de servicios sociales, como ha hecho ya Suecia. Ello, junto con el aumento constante del número de mujeres prostitutas en Dinamarca, podría dar lugar a que este país acabara convirtiéndose en el “prostíbulo de Escandinavia”.
- El Comité valora la ampliación del período de reflexión, pero lamenta que éste se conceda sólo a las mujeres que deciden cooperar con las autoridades para regresar voluntariamente al país de origen. Las mujeres que tienen temor a regresar no deberían verse obligadas a salir de Dinamarca y deberían poder gozar de los 100 días de reflexión, durante los cuales podrían recibir la atención médica adecuada y otros servicios. No podemos olvidar que son ciudadanos daneses quienes han comprado a las mujeres con fines sexuales y, en primer lugar, generaron la demanda que ha dado lugar a la trata de mujeres.
- En cuanto sociedad, tenemos el deber de ayudar a las mujeres objeto de trata, independientemente de que se atrevan a regresar o no a sus países de origen. El Comité desearía comprobar que las víctimas de la trata, por el hecho de serlo, reciben permisos de residencia.
- En el plan de acción no se considera el tema de la indemnización. Las indemnizaciones ofrecidas a las víctimas de la trata han sido muy pocas en número y de pequeña magnitud.
- Como se observa esta esfera ha recibido más atención del Comisionado Nacional de Policía mediante una nueva estrategia para reforzar la acción policial. No obstante, en un documental reciente de la televisión nacional

danesa (DR1, “Prostitutionens bagmænd”, 19 de mayo de 2008), resultaba patente que las expectativas se habían hecho realidad. Los 5-15 funcionarios de policía dedicados a la trata de personas en cada uno de los 12 distritos policiales se han convertido en la realidad en sólo dos. En el mismo documental, se citaba a un policía anónimo según el cual las fuerzas de policía prácticamente se habían rendido a los proxenetas de Europa Oriental.

#### **Artículo 7: Derechos políticos y participación**

La mujer en la política local. Como se señala en el informe, la proporción de mujeres en la política local se ha mantenido sin cambios en el 27% entre las elecciones del 2001 y las de 2005. De hecho, esa proporción no ha cambiado casi desde 1989, en que representaba el 26%. La proporción de alcaldesas ha disminuido desde 1997, habiéndose reducido a sólo el 8% en la actualidad.

El Comité había esperado un esfuerzo más concertado por parte de la Ministra de Igualdad entre los Géneros con ocasión del centenario del derecho de la mujer a votar en las elecciones locales. La reproducción de un folleto distribuido en las últimas elecciones locales, en las que no aumentó la presencia de la mujer en la vida política, es una iniciativa acertada, pero para que la situación avance realmente debería ir acompañada de reuniones locales organizadas por la Ministra. Deberían haberse asignado fondos adicionales para hacer posible la celebración del centenario y un esfuerzo masivo para conseguir un avance real.

En el informe se observa que “la atención debe centrarse no tanto en los obstáculos cuanto en los ejemplos positivos que puedan servir de inspiración para todos”. A este respecto, es importante mencionar que por el hecho de cambiar el centro de atención no desaparecen los obstáculos. Es importante conocer y reconocer los obstáculos para poder eliminarlos, lo que puede hacerse simultáneamente con el interés por los ejemplos positivos.

En lo que respecta tanto a la escasa representación de las mujeres como a la falta general de atención a la incorporación de la perspectiva de género (véase el artículo 5), los municipios deberían ser motivo de especial atención y habría que seguir muy atentamente la evolución de los acontecimientos en esas esferas.

#### **Artículo 8: Representación del gobierno. Embajadoras.**

La organización de iniciativas en el Ministerio de Relaciones Exteriores, como al programa de tutoría para las empleadas con potencial para la gestión (nivel superior) parece una buena idea, siempre que vaya acompañada de iniciativas para que la administración superior mejore su capacidad de localizar y promover a todas las empleadas con talento.

#### **Artículo 9: Ciudadanía**

Una mujer extranjera expuesta a la violencia de su marido corre el riesgo de ser expulsada de Dinamarca si abandona a éste. Si la mujer tiene un permiso de residencia por razón de matrimonio y lleva viviendo en Dinamarca menos de siete años, no puede estar segura de que se prolongue su permiso de residencia, a pesar del hecho de que haya una dispensa en la Ley sobre extranjeros acerca de las mujeres que son víctimas de violencia (párr. 19, art. 8). Debe reunir determinados requisitos para obtener el permiso de residencia. Debe poder documentar la

violencia, probar su relación con Dinamarca y documentar que es peligroso para ella regresar a su país de origen. Para algunas mujeres, ello significa que deben elegir entre violencia y expulsión. Amnistía Internacional (Dinamarca) reveló en un informe (Vold eller Udvisning, 2006) que entre 1998 y 2004 sólo 103 de 250 mujeres habían conseguido que se prolongara su permiso de residencia.

Lamentamos que en el informe no se presenten estadísticas sobre este tema.

El Comité deberá insistir en que corresponde al Gobierno danés proteger a todas las mujeres expuestas a violencia, incluidas las mujeres extranjeras que viven en Dinamarca.

#### **Artículo 10: Acceso a la educación.**

En todas las esferas de la educación hay una gran necesidad de incorporar la perspectiva de género. Desearíamos que la Ministra de Igualdad entre los Géneros adoptara medidas sobre este tema en cooperación con el Ministro de Educación. Esta intervención podría adoptar la forma de encuesta, sobre todo en el ámbito de la educación, con el fin de detectar dónde y cómo se integra mejor la perspectiva de género en el sistema educativo. Necesitamos conocimientos, más que proyectos aislados de breve duración.

El Comité agradece la detallada documentación sobre el género en relación con las universidades. Por desgracia, las cifras revelan todavía un avance muy lento hacia la igualdad de género. El Comité desearía señalar cinco posibles áreas de intervención. En primer lugar, asignación de más fondos para proyectos de investigación dirigidos por mujeres investigadoras de prestigio. Debe hacerse lo posible por incorporar estos proyectos en el marco universitario al final del programa. En segundo lugar, en el contrato de cada universidad deben especificarse metas y calendarios acerca de la presencia femenina en un porcentaje especificado de puestos de profesor. En tercer lugar, es preciso crear más puestos de profesor en las áreas dominadas por mujeres. En cuarto lugar, debería garantizarse la celebración de concursos para los puestos de profesor en todos los niveles. En quinto lugar, deberían asignarse recursos en apoyo de las iniciativas locales de igualdad de género en las universidades.

Las mujeres investigadoras destacadas no se valoran como corresponde. Recientemente, el Ministro de Ciencias concedió su 'premio especial de ciencias' a siete investigadores notables, ninguno de los cuales era mujer. Otro tanto había ocurrido el año anterior, en que los cinco galardonados eran también hombres.

#### **Artículo 11: Situación en el mercado de trabajo.**

*Tasa de desempleo.* Son más las mujeres que los hombres que no tienen empleo, a pesar de una economía floreciente. Entre las mujeres no especializadas, la diferencia es del 100% (6% de mujeres, 3% de hombres). Se trata de una cuestión estructural que es preciso solucionar.

El Gobierno ha aprobado recientemente un proyecto de ley que limita el acceso a las prestaciones suplementarias de desempleo. Las mujeres no especializadas constituyen una parte considerable del grupo afectado.

Mientras los empleadores no ofrezcan empleos a tiempo completo, las mujeres empleadas tendrán menos ingresos y pensiones más reducidas.

*Mercado de trabajo segregado en función del género y diferencias de remuneración.* Dinamarca se encuentra en los puestos bajos de las clasificaciones tanto internacionales como de la UE en lo que respecta a las diferencias de remuneración, que además están aumentando en Dinamarca a pesar del enorme número de seminarios, informes, encuestas, reuniones, etc. sobre este tema.

Es un hecho que los empleos dominados por mujeres se valoran menos que los dominados por los hombres. La desigualdad es obvia tanto entre los diferentes sectores como dentro de cada uno de ellos. Las mujeres que trabajan en los sectores de la salud, los servicios sociales y otros servicios están peor remuneradas que los hombres que tienen empleos con niveles comparables de instrucción y responsabilidad. Ello indica que un problema básico es conseguir que se aplique el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Pero la desigualdad de remuneración no se limita a determinadas partes del mercado de trabajo. Como se señala en el informe, el mercado de trabajo segregado por género desempeña un papel fundamental a este respecto. El Comité respalda las iniciativas para acabar con esa segregación mediante campañas y actividades de orientación en las escuelas. No obstante, el Gobierno ha eliminado un instrumento muy importante que podría resultar sumamente útil en los esfuerzos por acabar con la diferencia de remuneración en función del género; en 2003 el Parlamento abolió la ley anterior referente a las estadísticas salariales desglosadas por género. Ello significa que ahora sólo las grandes compañías están obligadas a presentar estadísticas desglosadas por género y se incluye a pocos empleados debido al hecho de que el mercado de trabajo danés se caracteriza por el gran número de pequeñas y medianas compañías.

El gobierno y los municipios pueden desempeñar un papel importante en calidad de empleadores. Tienen la oportunidad de situarse en la primera línea de los esfuerzos por reducir la diferencia de remuneración por motivos de género. Hasta ahora hemos visto muy pocas intervenciones en este sentido.

*Licencia de maternidad, paternidad y parental.* En el informe se observa claramente el desequilibrio existente en la licencia parental. Ello significa que las mujeres son menos atractivas como empleadas que los hombres, desde la perspectiva del empleador. El plan de equiparación estatal en relación con el parto introducido en 2006 fue un paso adelante, pero no ha solucionado el problema. El Comité desearía ver un modelo como el de Islandia, con una proporción más equitativa de la licencia, es decir, un derecho independiente de los padres varones a no menos de tres meses de la licencia de paternidad.

*Incorporación de la perspectiva de género en la Junta Nacional de Accidentes de Trabajo.* Deberían investigarse a fondo las diferencias de género en las reacciones ante el trabajo flexible.

*Mujeres empresarias.* Actualmente, las mujeres representan el 25% de todos los trabajadores autónomos. No obstante, si se consideran expresamente las mujeres de menos de 30 años de edad, su proporción es de sólo el 1,5%. Las mujeres inician su propia empresa más tarde que los hombres y representan sólo el 10% de los empresarios consagrados.

El Gobierno ha decidido no aplicar medidas especiales en apoyo de las mujeres cuando éstas tratan de establecer su propia empresa. Varios cursos destinados a empresarias se han clausurado o ya no se ofrecen.

Uno de los grandes problemas para las mujeres jóvenes es que no hay un plan de maternidad apropiado para las trabajadoras independientes. Éstas pueden tomar la licencia de maternidad completa o sólo la mitad, de acuerdo con un plan público, y recibir una remuneración que sea el equivalente de la prestación de desempleo. Las trabajadoras autónomas necesitan condiciones especiales para la licencia de maternidad. Ellas no pueden cerrar por completo su empresa durante los períodos de licencia. De ahí la necesidad de acuerdos flexibles.

Otro problema importante es el acceso a los recursos. No hay préstamos específicos a disposición de las mujeres empresarias. Una encuesta del año 2000 llegaba a la conclusión de que no hay discriminación cuando las mujeres que solicitan préstamos son rechazadas en mayor medida que los hombres. Éstos conseguían los préstamos porque podían ofrecer más seguridad en forma de propiedad. En otras palabras, la falta de acceso de la mujer a recursos económicos merma sus posibilidades de establecer una empresa.

Es preciso realizar investigaciones sobre qué es lo que impulsa y motiva a las mujeres empresarias y a las trabajadoras autónomas. En Dinamarca se hace gran hincapié en el crecimiento y en la innovación, y parece extraño que no haya ninguna investigación que trate de explicar por qué las mujeres no aplican los conceptos tradicionales de crecimiento.

*Mujeres en puestos de gestión.* Con el fin de cambiar las deprimentes estadísticas sobre la mujer en puestos de gestión, cada año se presenta una iniciativa que requiere gran inversión de tiempo, sea en forma de campamentos, estatutos, establecimiento de redes, nombramiento de embajadoras, programas de tutoría, etc., como se describe en el informe. No obstante, las estadísticas sobre las mujeres en puestos de gestión son todavía descorazonadoras y muy inferiores a lo que cabría esperar. Según la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas, Dinamarca ocupa uno de los últimos puestos entre los países de la UE por lo que se refiere a las estadísticas acerca de la mujer en puestos superiores de gestión.

El Comité considera que ha llegado ya la hora de introducir cuotas como medio de avanzar hacia la utilización de los conocimientos teóricos y prácticos de las mujeres y hombres. No hay nada que objetar a las iniciativas antes mencionadas, pero por desgracia no han conseguido resultados o son demasiado lentas.

Las cuotas no son una forma de trato preferencial para la mujer; son una forma de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre.

*Derechos de pensión de la mujer en Dinamarca.* Las mujeres tropiezan con dificultades para conseguir el mismo nivel de pensión que los hombres con un nivel de instrucción semejante. Intervienen factores diferentes y bien conocidos. Son, entre otros, los siguientes: la falta de igualdad de remuneración se refleja en el ahorro para la pensión; las mujeres están desempleadas con mayor frecuencia que los hombres, y durante el desempleo no se pagan contribuciones al propio plan de pensiones; finalmente, las mujeres toman la mayoría de la licencia de maternidad/parental.

## **Artículo 12: Salud.**

*Violencia contra la mujer.* Los dos planes de acción destinados a combatir la violencia contra la mujer representan un gran paso adelante. No obstante, el Comité estima que el objetivo de estos planes es demasiado reducido. Los planes concentran



su atención en la violencia doméstica, pero desde nuestra perspectiva la violencia contra la mujer incluye formas muy diversas de violencia, a saber, la violencia doméstica, la violación, la violencia contra las prostitutas, la violencia en el lugar de trabajo, etc.

Es muy importante que las numerosas iniciativas resultantes de los planes de acción adquieran carácter permanente. Las campañas nacionales y los proyectos especiales son muy útiles para lograr una mayor sensibilización y establecer métodos. No obstante, los municipios son los principales agentes en lo que respecta a los servicios sociales prestados a las víctimas de la violencia, incluidos los niños, y un apoyo más general requiere la asignación de financiación adicional.

Insistiremos en la necesidad de libre acceso al tratamiento psicológico de larga duración tanto para las mujeres como para sus hijos, independientemente de que estén o no en contacto con un refugio.

Pedimos más investigaciones acerca de los efectos psicológicos a largo plazo de la violencia física y mental.

Desearíamos que se intensificaran los esfuerzos en la esfera de la prevención primaria de la violencia. Estas iniciativas deberían incluirse en el contexto de la incorporación de la perspectiva de género en el sistema educativo, el de salud y el de servicios sociales.

#### **Artículo 16: Matrimonio y relaciones familiares**

El Comité considera que los matrimonios forzados son una grave violación de los derechos humanos. Esos matrimonios no son legales, y respaldamos el objetivo del plan nacional de combatirlos. Deberían intensificarse los esfuerzos policiales para investigar los casos de matrimonios forzados a fin de presentarlos a los tribunales y castigar a los culpables; de la misma manera, se necesita mayor apoyo a las víctimas y posibles víctimas.

Con respecto a los matrimonios concertados por terceros es importante tener en cuenta que no son ilegales mientras no sean forzados. El matrimonio concertado es un fenómeno cultural incompatible con las funciones de género y las normas de igualdad de la sociedad moderna. Entre las medidas adoptadas para solucionar el problema de los matrimonios concertados debería incluirse un proceso de sensibilización mediante la información en las escuelas, en las familias y entre los asistentes sociales. Es necesario fomentar el diálogo entre las minorías y la población mayoritaria e intensificar los esfuerzos por integrar a las minorías en todos los niveles de la sociedad, en particular en el mercado de trabajo.

Con el fin de garantizar la igualdad de derechos para todos los habitantes de Dinamarca, el Comité ha recomendado al Gobierno que encuentre otras medidas contra los matrimonios forzados y concertados, aparte del límite de los 24 años de edad para la reunión familiar con los cónyuges.

En general respaldamos las estrategias que tratan de integrar en la sociedad danesa a las mujeres procedentes de minorías étnicas. El mercado de trabajo de Dinamarca, incluido el mercado de trabajo público, no ha resultado lo bastante integrador, lo que ha dado lugar a altas tasas de desempleo en las mujeres procedentes de países no occidentales.

*Ley sobre la responsabilidad parental.* La nueva ley sobre la responsabilidad parental mencionada en el informe trata de responder a la necesidad que los niños tienen de ambos padres. La Ley sobre la responsabilidad parental insiste en la cooperación de los padres y en la igualdad indiscutible entre ellos, y por consiguiente consideramos que representa un paso hacia la igualdad entre los sexos. Pero observamos que, desde que se ha aplicado la ley, la atención a la igualdad impide que se adopten medidas adecuadas en los casos en que los padres no son en realidad iguales, por ejemplo, en los casos de violencia doméstica. Observamos con gran preocupación que el agresor y su víctima son convocados juntamente a la mesa de negociación para buscar un acuerdo común sobre la responsabilidad parental. En estas negociaciones se insiste en la cooperación y la igualdad hasta el punto de que la condición de la mujer como víctima se ignora simplemente y no se toman las debidas precauciones. Por ello, vemos ahora un número cada vez mayor de casos en que la responsabilidad parental se comparte entre los padres aun cuando uno de ellos (en la mayoría de los casos el padre) haya violado al otro cónyuge y en algunos casos también a la hija. En nuestra opinión, ello no redundará en beneficio del niño ni de la madre. La violencia doméstica debe ser una razón convincente para, en primer lugar, prestar especial atención al proceso de negociación y someterlo a un procedimiento especial y, en segundo lugar, tomar decisiones diferentes en los casos de responsabilidad parental.

*Igualdad de derechos para las parejas lesbianas.* Cuando una mujer extranjera da a luz a un hijo en Dinamarca, el hijo adquiere la ciudadanía danesa si su pareja es un hombre danés. No ocurre así si la pareja es una mujer danesa. En los casos de inseminación, la pareja de la madre –si es un hombre– tiene derecho a licencia parental. Si la pareja es una mujer, por el contrario, no dispone de ese derecho.

El Comité respalda la igualdad de derechos para las parejas lesbianas.

Copenhague, 2008

Sra. Randi Iversen

Presidenta, Consejo de la Mujer de Dinamarca



**Comentarios de la SOCIEDAD DE MUJERES DANESAS  
sobre el séptimo informe periódico del Gobierno de Dinamarca  
relativo a la aplicación de la CEDAW**

La Sociedad de Mujeres Danesas (DWS) valora la oportunidad de formular observaciones sobre el informe del Gobierno danés acerca de la aplicación de la CEDAW. Consideramos que el informe nacional es en general una descripción fiel y completa de la situación de la mujer en Dinamarca y de las políticas y medidas adoptadas para garantizar la igualdad de género, por lo que nuestros comentarios se limitarán a los siguientes puntos. Para mayor comodidad, y con nuestro acuerdo, se adjuntan al informe del Gobierno.

**Artículo 2: Constitución y legislación**

La DWS opina que la Constitución debería actualizarse sin demora a fin de incorporar la igualdad de género.

Abogados muy competentes han señalado a nuestra atención el hecho de que no hay igualdad jurídica general y formal entre los sexos. Los problemas más numerosos e importantes relativos a la igualdad de género no están regulados por la ley y, por consiguiente, no es aplicable ni la igualdad formal de género ni lo contrario. La DWS desea que se adopten medidas para situar este problema en el programa político.

**Artículo 3: Política nacional. Derechos humanos básicos y libertades fundamentales**

**Funciones de género, niños y jóvenes**

Observamos con gran satisfacción la considerable labor que se está realizando para entablar un debate sobre la igualdad de género entre los niños y los jóvenes, labor que nos hace concebir grandes esperanzas para el futuro.

Para alcanzar la igualdad de género, es necesario considerar los siguientes elementos:

- Igualdad de participación de la mujer y el hombre en la planificación y gestión de la educación en todos los niveles
- Un sistema educativo que no esté segregado por género

- Igualdad de género como parte indispensable e integrante del contenido educativo
- Educación sobre el género, la igualdad de género, la sexualidad y la resolución de conflictos integrada en las materias escolares, intensificada en la educación de los jóvenes e incorporada en la enseñanza media y superior
- Cambio en la jerarquía de valores asignados al trabajo para acabar con la baja consideración de los tipos de trabajo donde predominan las mujeres

La DWS desearía también llamar la atención sobre el desequilibrio existente en el canon de literatura del Ministerio de Cultura. Recomendamos que se revise para lograr un equilibrio de género mucho mayor entre los autores elegidos.

### **Igualdad de género entre las minorías étnicas**

Las mujeres de minorías étnicas reciben y han recibido durante algunos años considerable atención. Ésta debe continuar, ya que hay todavía muchas mujeres y hombres de minorías étnicas que, a pesar de los enormes esfuerzos realizados, tienen un nivel excepcionalmente bajo de conocimiento sobre sus responsabilidades y derechos. Una esfera que requiere inmediatas medidas informativas es el matrimonio y, todavía más, el divorcio. En cuanto a la separación y el divorcio, hay muchas mujeres de minorías étnicas que se ven sometidas a graves situaciones de acoso, y no se respetan los acuerdos sobre la custodia de los hijos.

### **ONG**

En el informe se reconoce que la labor oficial de Dinamarca sobre el género se beneficia del hecho de que estas actividades se realizan en estrecha cooperación y diálogo con las ONG y expertos en estas materias. Es preciso felicitar al Gobierno por estos esfuerzos para implicar a las ONG en su labor encaminada al avance de la mujer.

No obstante, como hicimos en el quinto y en el sexto informes periódicos, la DWS desearía llamar la atención sobre el hecho de que la labor realizada por la mayoría de las ONG en Dinamarca se lleva a cabo con carácter voluntario. Se trata de una labor que, aunque voluntaria, debe ser lo más profesional posible. para lograr un impacto. Ello resulta ahora cada vez más difícil para las organizaciones de mujeres. La mayoría de las mujeres danesas trabajan a tiempo completo o incluso más, en una combinación de obligaciones del mercado de trabajo y familiares. Tienen poco tiempo para el voluntariado.

Además, los costos de mantenimiento de una organización de mujeres son cada vez mayores. El Gobierno ha eliminado su apoyo a las ONG para los gastos de correo, por ejemplo, y es casi imposible recaudar fondos para la interconexión internacional, como la participación en conferencias internacionales.

Estas consideraciones son particularmente importantes habida cuenta del hecho de que muchas personas creen erróneamente que los derechos de mujer en el país y en el extranjero están garantizados ya, y para siempre. La experiencia nos dice que es preciso supervisar constantemente estos derechos, si deseamos mantenerlos, y no todos ellos están garantizados para todas las mujeres.

Por ello, es preciso reconocer esta situación y ofrecer asistencia financiera adecuada a las organizaciones de mujeres, no sólo para actividades específicas sino

también para los costos administrativos cotidianos, si queremos continuar nuestros esfuerzos por garantizar nuevos avances en favor de la mujer, tanto en Dinamarca como en el plano internacional.

Teniendo en cuenta todo ello, la Sociedad de Mujeres Danesas considera deseable y razonable que el presupuesto del Departamento para la Igualdad entre los Géneros supere el presupuesto actual de 14,4 millones de coronas danesas y que, de ese presupuesto, se asignen a la Sociedad de Mujeres Danesas recursos económicos del orden de 0,5 millones de coronas danesas.

#### **Artículo 5: Prioridades. Estereotipos y prejuicios sobre las funciones de género**

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

La DWS considera muy satisfactorios los esfuerzos de incorporación de la perspectiva de género en los ministerios y valora positivamente los resultados conseguidos.

No obstante, observamos con gran preocupación que este mismo proceso es muy lento en las compañías privadas. Para promover el desarrollo en esta esfera, la DWS considera conveniente la adopción de cuotas para la representación de las mujeres en las juntas de las compañías cotizadas en bolsa. Esta desigualdad de género es catastrófica y no puede explicarse de ninguna manera argumentando que no hay mujeres con las calificaciones y competencias adecuadas, siendo únicamente expresión de una tradición y de opiniones desfasadas sobre las funciones características de uno y otro sexo. En Noruega se ha introducido una cuota del 40% y está a punto de conseguirse el objetivo de la igualdad de género. Sería razonable que Dinamarca copiara el modelo noruego. El Gobierno considera que el aumento de la representación de la mujer debería producirse en forma voluntaria. Estimamos que ello está en contradicción con el artículo 5 a.

##### **Comisión sobre la igualdad de remuneración**

Además, la Comisión desea que se establezca una comisión sobre la igualdad de remuneración, que preste especial atención a los mecanismos que restringen o promueven las oportunidades de la mujer en el mercado de trabajo, entre otros, el sistema de contratación y las posibilidades de futuro profesional, la licencia de maternidad y los ingresos a lo largo de la vida, así como el porcentaje de mujeres en las juntas, consejos y comisiones.

#### **Artículo 6: Cuestiones especiales. Prostitución, trata de personas y código de conducta**

##### **Efectos de las leyes que prohíben la compra de servicios sexuales**

A pesar de las nuevas iniciativas y planes de acción gubernamentales relativos a la prostitución y la trata de personas, la industria del sexo de Dinamarca sigue creciendo, y cuenta en la actualidad con unas 6.000 personas dedicadas a la prostitución, de las cuales aproximadamente la mitad son de origen extranjero. Hay razones para suponer que este crecimiento continuará si no se toma una medida eficaz para combatir la demanda de prostitución.

Teniendo en cuenta que Suecia adoptó en 1999 una ley que prohíbe la compra de servicios sexuales, que en Noruega una ley equivalente entrará en vigor durante

el verano de 2008 y que la legislación de Finlandia prohíbe ya la compra de servicios sexuales de mujeres que han sido objeto de trata, Dinamarca será el único país escandinavo que no ha tenido en cuenta la demanda de prostitución: la responsabilidad del comprador de servicios sexuales. Son muy pocas las investigaciones de carácter penal en la esfera de la prostitución, incluidos los casos de trata de personas. Por ello, cuando entre en vigor la ley de Noruega, Dinamarca será todavía una meta más atractiva para los que practican la trata de personas. Es obvio que para quienes han practicado la trata de personas en Noruega, resulta atractivo trasladar sus operaciones a Dinamarca, donde el riesgo de detección es bajo y los beneficios y la base de clientes son considerables.

### **Investigación penal**

La falta de investigación policial ha sido criticada por las ONG y por algunos de los partidos políticos. Asimismo, las Naciones Unidas, en una conferencia celebrada en Viena en febrero de 2008 con el fin de combatir la trata de mujeres, consideraron necesario criticar al Estado danés por no hacer lo suficiente con el fin de combatir la trata de mujeres en Dinamarca. Esta inacción se hace patente, por ejemplo, en el hecho de que sólo ocho personas han sido condenadas hasta ahora por trata de mujeres en este país.

En 2007, hubo una reforma de la policía y de los tribunales que ha significado una importante reestructuración de las fuerzas de policía, cuyos recursos humanos son ahora demasiado escasos. Ello puede explicar en parte la falta de actividad investigadora de los planes de acción referentes a la trata de personas y la prostitución. No obstante, este nivel insignificante de investigación no es un fenómeno nuevo. La inacción era ya evidente antes de la reforma. Por ello, tendría sentido considerar los obstáculos que impiden la realización de esfuerzos eficaces contra la trata de personas en Dinamarca. La DWS considera que hay personas en la policía, en los partidos políticos, en la población y en el movimiento femenino que desean una clara intensificación de los esfuerzos por poner coto a esta especie de esclavitud a que se ven sometidas las mujeres objeto de trata en Dinamarca. Por desgracia, la realidad no es así.

### **Compradores de servicios sexuales**

La política de Dinamarca relativa a la prostitución ha hecho más hincapié en los jóvenes en situación de riesgo de incorporarse a la industria del sexo y en las tácticas de prevención mediante campañas educativas para especialistas que se ocupan de los jóvenes vulnerables. La DWS valora positivamente esa política. No obstante, no se insiste suficientemente en el grupo más numeroso en el mundo de la prostitución: los compradores de servicios sexuales. Ha habido sólo un par de campañas limitadas e ineficaces emprendidas por el Estado para convencer a los hombres de que las mujeres se ven perjudicadas por la prostitución y de que ésta es un problema social y de igualdad de género. El tamaño y crecimiento de la industria del sexo demuestra que las campañas han tenido muy poco efecto. Los compradores de servicios sexuales continúan comprando. La Sociedad de Mujeres Danesas ha organizado en 2008 una amplia campaña en la UE para alentar el debate sobre la demanda y la responsabilidad de los compradores de servicios sexuales. Igualmente, el municipio de Copenhague organizó una campaña con el mismo fin. Pero el Estado debería asumir una mayor responsabilidad y destinar una parte mucho más considerable de los millones de coronas utilizados en medidas contra la prostitución

a reducir el número de compradores de servicios sexuales e impedir que los jóvenes se conviertan en compradores de servicios sexuales en el futuro.

Dinamarca debería combatir eficazmente la demanda de prostitución introduciendo una prohibición contra la compra de servicios sexuales semejante a la de Suecia y Noruega. La experiencia de Suecia revela que la industria del sexo se ha estancado en ese país desde que se introdujo la prohibición. Ello representa no sólo un buen resultado inmediato sino también una opción preventiva a largo plazo: disminuirá el número de jóvenes atraídos a la industria del sexo y serán menos los jóvenes que se conviertan en compradores de servicios sexuales.

### **Apoyo a las víctimas**

Una ley que prohíbe la compra de servicios sexuales debería ir acompañada de servicios de asesoramiento permanente para las antiguas prostitutas, con inclusión de asesoramiento jurídico, psicológico, social y económico, así como de actividades de educación, asesoramiento laboral y ofertas de empleo.

Asimismo, debería establecerse un servicio de asesoramiento para quienes hayan practicado la compra de servicios sexuales, ya que algunos de ellos han contraído dependencia de la prostitución y deberían contar con ayuda para modificar esta pauta de conducta.

Los efectos nocivos de la prostitución, incluidas las repercusiones a largo plazo, son examinados con frecuencia por terapeutas y asistentes sociales que se ocupan de estos temas. No obstante, no hay conocimiento suficiente basado en la investigación acerca de las consecuencias de la prostitución. Necesitamos en Dinamarca investigaciones a fondo para arrojar luz sobre la situación de la mujer antes, durante y, en particular, después de una vida de prostitución con el fin de crear una buena base para los servicios sociales futuros y la labor de prevención entre los jóvenes de uno y otro sexo.

Las mujeres que han sido objeto de trata deberían contar con la posibilidad de un permiso de residencia permanente para evitar que sean de nuevo objeto de trata después de la expulsión de Dinamarca, una vez finalizado el período de reflexión. Al mismo tiempo, debería promoverse una política de desarrollo que ofrezca a los países exportadores ayuda financiera para establecer programas de rehabilitación de las víctimas repatriadas. Asimismo, los programas sociales daneses para las mujeres objeto de trata deberían incluir el establecimiento de métodos para poder realizar el seguimiento de las víctimas que han regresado a su país con el fin de prevenir, en la mayor medida posible, que estas mujeres sean de nuevo objeto de trata.

Finalmente, debería considerarse la posibilidad de dar empleo a más mujeres extranjeras en el mercado de trabajo danés, donde existe una falta de mano de obra. Con ello se podría reducir la feminización de la pobreza y se ofrecería a las mujeres una oportunidad auténtica de iniciar una vida económicamente activa para ellas mismas y las familias a las que mantienen muchas veces recurriendo a la prostitución.

## **Artículo 7: Derechos políticos y participación**

### **Representación de la mujer**

Por desgracia, la proporción de mujeres en los órganos elegidos no ha aumentado mucho en los últimos años. Desde 1989 el porcentaje de mujeres en los consejos locales ha aumentado sólo el 1%, habiendo pasado del 26% al 27%, y sólo en 1993 se alcanzó un nivel superior, del 28%. Por el contrario, en los otros países nórdicos más del 40% de los escaños de los consejos locales estaban ocupados por mujeres en 2005. Las mujeres representan sólo el 8% de los 98 alcaldes de Dinamarca, y el 4% de los secretarios del ayuntamiento. El porcentaje de mujeres en el Parlamento ha sido también constante: entre el 38% y el 39% desde 1998.

Si se concediera más prioridad a la igualdad de género, se reforzaría la democracia en Dinamarca. Por ejemplo, no hay un Comité permanente de igualdad de género en el Parlamento. Este tema se incluye entre las competencias del Comité de Economía Política. La DWS considera también que sería una buena idea cumplir el llamamiento de la Unión Europea para establecer un defensor del pueblo encargado de la igualdad de género.

### **Investigación e información**

El cierre del Centro Danés de conocimiento sobre la igualdad de género ha conllevado la eliminación del programa político de los análisis realizados para los políticos, la evaluación de la nueva legislación desde una perspectiva de género y la recopilación de nuevos conocimientos y experiencias del resto del mundo. Un ejemplo de las posibles esferas de intervención: Dinamarca tiene uno de los mercados de trabajo más segregados en función del género en toda Europa. Es importante suministrar conocimientos e instrumentos para cambiar esta situación.

### **Comisión para la Igualdad entre los Géneros**

Dinamarca es también ahora el único país de Europa que no cuenta con una Comisión para la Igualdad entre los Géneros. La igualdad de género debería recibir carácter prioritario, ya que forma parte de la democracia por el hecho de crear igualdad de oportunidades para todos.

## **Artículo 10: Acceso a la educación**

La DWS reconoce las numerosas y excelentes iniciativas en la esfera de la educación. No obstante, observamos que el sistema educativo de Dinamarca presenta todavía considerables diferencias de género, lo que da lugar a la división de género de la fuerza de trabajo y a la falta de mujeres en los cargos superiores de las universidades, por ejemplo.

### **Formación profesional**

Se necesitan investigaciones para aclarar hasta qué punto el mercado de trabajo está segregado por género en este sector concreto de la educación, la formación profesional. De la misma manera, se necesitan iniciativas específicas para hacer frente al problema.



### **Folkeskole/Gymnasiet**

Se hace referencia a las iniciativas de la “folkeskole” y el “gymnasiet” para inculcar modelos de conducta sin discriminación en función del género y alentar a las niñas a estudiar ciencias naturales en vez de otras materias “más fáciles”, como las humanidades. No obstante, dado que el debate público en la sociedad danesa trata de aclarar cómo podrían los muchachos encontrar su propio lugar en el sistema educativo, la DWS sólo puede concluir que las iniciativas referentes a la enseñanza de modelos de conducta sin discriminación en función del género no han conseguido el efecto deseado y que se necesitan más iniciativas.

### **Universidad**

La DWS considera inaceptable la falta de representación de la mujer en los puestos más altos de la Universidad. En el informe se presenta un ejemplo claro de esta dicotomía: el 52% de los comités directivos de las universidades están integrados exclusivamente por hombres. Se trata de un problema que hay que abordar inmediatamente, si es necesario con un sistema de cuotas para garantizar una representación equitativa.

Con referencia a los puestos de empleo permanentes en las universidades, hay todavía una mayoría inaceptable de hombres y no se ha observado ningún cambio en el porcentaje de mujeres que ocupan esos puestos. Es evidente la necesidad de un plan de acción para hacer frente al problema. Dicha iniciativa debería afectar también al sistema de contratación, cuyo objetivo debería ser aumentar el número de mujeres candidatas.

Asimismo, hay una clara disparidad en la distribución de subvenciones y recursos de investigación, que demuestra que los hombres tienen más fácil acceso a esos recursos.

La DWS considera insuficientes las iniciativas actuales. Se necesitan iniciativas más ambiciosas en todas estas esferas.

## **Artículo 11: Situación del mercado de trabajo**

### **Diferencia de remuneración**

Una de las prioridades de la DWS es la independencia económica como requisito necesario para la igualdad de género. Por ello, nos complace observar que las mujeres danesas tienen la tasa de empleo más alta de las mujeres de la UE.

Por otro lado, si se considera más en concreto la igualdad de remuneración para las mujeres y los hombres, la situación no es tan positiva. La diferencia es ahora del 18% (promedio de la UE: 15%). Además, esa diferencia no se ha reducido todavía 30 años después de la introducción de la Ley sobre la igualdad de remuneración. Según el índice del Foro Económico Mundial de 2007, Dinamarca se encuentra únicamente en el puesto 39.

Para realizar análisis exhaustivos de los factores subyacentes que contribuyen a frenar el aumento de los salarios de la mujer, se necesitan estadísticas exactas sobre la remuneración. El 1° de enero de 2007 entró en vigor una ley que se ocupa precisamente de las estadísticas sobre la remuneración, y exige a los empleadores que presenten cifras sobre la remuneración en las empresas que cuentan con más de 35 empleados y al menos 10 mujeres y 10 hombres con el mismo tipo de empleo.

No obstante, debido a estos criterios tan estrictos, la ley se aplica sólo a aproximadamente el 20% de los empleadores privados (unos 300.000 empleados). Por consiguiente, la ley no es ni un instrumento para corregir las diferencias ni un factor eficaz para conseguir la igualdad de remuneración. La DWS estima que todas las empresas deberían presentar estadísticas sobre la remuneración desglosadas por género. Las diferencias pueden deberse a la educación, la experiencia, el hecho de tener hijos y, en particular, el mercado de trabajo segregado por género.

La definición presentada en la ley acerca de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es difícil y, en consecuencia, no se utiliza con frecuencia. Más bien, se insiste en la duración de los estudios, la responsabilidad y, ahora también, el valor de mercado. Es preciso revisar la valoración del trabajo y, por ejemplo, valorar más las actividades de atención de la familia y educación de los hijos.

### **La mujer en puestos de gestión**

La desigualdad entre las mujeres y los hombres es no sólo horizontal sino también vertical. Incluso cuando las mujeres tienen el mismo nivel de instrucción que los hombres y en las especialidades en que hay casi exclusivamente mujeres, los hombres tienen mayor probabilidad de ocupar los puestos directivos y ejecutivos. El hecho de tener hijos influye también de manera diferente en la carrera profesional: negativamente en las mujeres y positivamente en los hombres. Con respecto a la situación jerárquica de la mujer, Dinamarca ocupa el número 23 en Europa, debido al bajo número de mujeres en los puestos superiores de gestión. Según el índice del Foro Económico Mundial de 2007, ocupamos sólo el puesto 63. Sólo el 4% de los altos ejecutivos de las grandes compañías privadas son mujeres, y el porcentaje de mujeres en el sector estatal es de sólo el 20%. En las juntas de las compañías cotizadas en bolsa sólo el 6% de sus miembros son mujeres. Según un estudio del Instituto de Análisis del Ciclo Económico presentado en la primavera de 2007, sólo el 8% de las compañías privadas se están preocupando de contratar mujeres para puestos de dirección. En las instituciones públicas la proporción es del 12%.

La DWS considera que una estrategia “basada en la cooperación, el diálogo y el intercambio de conocimientos” no es suficiente para aumentar la representación de la mujer en los puestos de gestión. Noruega, cuyo punto de partida era igual al de Dinamarca, ha aumentado la representación de la mujer en las juntas de las compañías hasta el 40% en un período de dos años. Una iniciativa para aumentar la igualdad de género en las compañías en general podría consistir en obligar a los empleadores a fomentar la igualdad de género y a informar al respecto en sus cuentas.

### **Licencia de maternidad**

La licencia de maternidad es otra cuestión fundamental. Cuando esta licencia dura más de un determinado período de tiempo, comienza a tener efectos negativos en la vinculación de la mujer con el mercado de trabajo. Una mujer con alto el nivel de instrucción empleada en el sector privado pierde aproximadamente el 5% del salario cada año de su vida por cada niño que tiene si cada vez toma un año de licencia de maternidad. En Dinamarca, el nuevo padre tiene derecho a sólo el 8% del período total de licencia. En 2005, más de la mitad (53%) no utilizaron esta

posibilidad de licencia cuando tuvieron un hijo. Los hombres daneses son los que menos toman este tipo de licencia entre todos los países escandinavos.

Dinamarca es también el único país nórdico donde no se reserva a los padres varones una parte de la licencia parental con ocasión del nacimiento de un hijo. La DWS considera que ello es un factor que contribuye a mantener la desigualdad en el mercado de trabajo –incluidas las posibilidades de carrera profesional– y en el hogar. Las mujeres danesas renuncian con frecuencia a empleos bien remunerados del sector privado en favor del sector público cuando llega el momento de crear una familia. Esta movilidad, que no encuentra contrapartida en los padres varones que esperan descendencia, contribuye a mantener a las mujeres en puestos relativamente mal pagados, con menos posibilidades de promoción profesional y una estructura salarial más plana. La DWS considera que la única manera de conseguir la igualdad real y aprovechar mejor las competencias de la mujer en el mercado de trabajo del futuro es el “modelo islandés”: un total de nueve meses de licencia parental con ocasión del nacimiento de un hijo, tres meses de los cuales se reservan para la mujer, tres meses para el hombre y los otros tres meses pueden repartirse libremente.

## **Artículo 12: Salud**

### **Aborto**

Como en 2004, la DWS desearía insistir en que la consideración de la maternidad como una función social no debe representar una merma de libertad personal para las mujeres. Si bien el plan de acción sobre el aborto y otros programas de promoción de la salud están orientados específicamente a la mujer, muchas veces implican cierto apremio voluntario, ya que lo que se tiene en cuenta es el interés del embrión/niño, y no el de la mujer.

La DWS considera que toda mujer embarazada debería tomar su propia decisión personal y privada acerca de la terminación de un embarazo precoz. El derecho de la mujer a optar por el aborto debe aceptarse como solución de último recurso, que es lo que constituye por definición. No hay ninguna alternativa al aborto ni ninguna investigación ha documentado que las mujeres danesas no den muestras de gran responsabilidad en su utilización del derecho estatutario al aborto.

### **Fecundidad**

Con respecto al tratamiento de la fecundidad, la DWS, como manifestó también con ocasión de los informes a la CEDAW de 1996, 2000 y 2004, se opone a la fragmentación de la maternidad (separación de la madre genética que dona el huevo, la madre biológica que tiene el niño y la madre social que lo cría), hecha posible por las nuevas tecnologías. Como las consecuencias de la fecundación artificial y de la fragmentación de la maternidad son totalmente desconocidas, la DWS lamenta que actualmente se hayan legalizado las siguientes posibilidades:

- Congelación de huevos humanos no fecundados
- Donación ilimitada de huevos no fecundados

Estas medidas no contribuyen a la protección de la libertad personal de la mujer ni refuerzan la igualdad entre los dos sexos.

Dinamarca ha firmado el Convenio sobre los derechos humanos y la biomedicina en el Consejo de Europa. Este Convenio establece orientaciones generales acerca de cómo deben comportarse los médicos en relación con los huevos donados, los embriones y los nuevos avances del método de tratamiento. No se dice nada en absoluto sobre las mujeres embarazadas ni las mujeres que dan a luz, aunque en el Convenio se afirma la primacía del ser humano sobre el interés de la ciencia o de la sociedad. La fecundidad se considera como un fenómeno abstracto, y esa es la razón por la que resulta necesario observar atentamente las novedades registradas en el frente del tratamiento de la fecundidad así como en la investigación básica.

### **Atención materna**

Como la DWS señalara ya en 2004, en los últimos años se han cerrado los pabellones de maternidad de muchos hospitales provinciales pequeños. Esta tendencia ha continuado. El hecho de que los centros de maternidad y las parteras y el personal obstétrico estén desapareciendo de las comunidades locales representa una gran desventaja para las mujeres que ahora tienen que recorrer grandes distancias cuando ya ha comenzado el parto. En Dinamarca existe el derecho estatutario a elegir la opción de dar a luz en el propio hogar, pero los médicos generalistas no disponen de información suficiente al respecto y en muchos casos es difícil que las parteras realicen visitas a domicilio. Para que se trate de una verdadera opción, este derecho debería ir acompañado de información adecuada.

### **Violencia contra la mujer**

La sección sobre la violencia contra la mujer describe satisfactoriamente las iniciativas del gobierno danés en el contexto de su Plan de acción para 2005-2008.

Hay, no obstante, un aspecto importante en estos esfuerzos que no se ha tenido debidamente en cuenta pero que, según la DWS, debería incluirse para que las mujeres que abandonan a su pareja violenta tengan mayor probabilidad de mantener una vida nueva, independiente y sin violencia: es el hecho de que las mujeres que están sometidas a violencia en sus relaciones, muchas veces, como consecuencia de ello, pierden o han perdido contacto con el mercado de trabajo y con su red social cuando llegan a los refugios.

Recientes investigaciones realizadas en Dinamarca (Vibeke Jensen Lybecker: *Voldramte kvinders arbejdsliv. Udsatteenheden*, Styrelsen for Specialrådgivning og Social Service, Socialministeriet, 2006) han permitido documentar que las mujeres que han sufrido violencia de sus parejas tienen mayor riesgo de marginación social. Las mujeres que han experimentado violencia tienen el doble de ausencias debidas a enfermedades que las mujeres que no han sufrido violencia. La Organización Nacional de Dinamarca de Refugios para Mujeres y Niños Golpeados (LOKK) presentó en 2006 estadísticas según las cuales las mujeres de los refugios en general tienen menos vinculación con el mercado de trabajo que el resto de la población femenina danesa: sólo una de cada cinco mujeres que viven en un refugio tiene empleo.

Cuando alguien está psicológicamente desmoralizado y socialmente marginado, puede resultarle difícil encontrar la fuerza necesaria para iniciar un cambio en la propia situación vital. Una buena red social, el empleo y la

independencia económica pueden facilitar a una mujer el camino hacia una nueva vida sin violencia.

La ayuda a la mujer para que mantenga y cree nuevas redes, incluida la vinculación con el mercado de trabajo, es, por lo tanto, de vital importancia para que pueda iniciar una nueva vida sin violencia después de su permanencia en un refugio. Se necesitan esfuerzos especiales particularmente en esta esfera.

## **Artículo 16: Matrimonio y relaciones familiares**

### **Matrimonios concertados por terceros y forzados**

Las campañas de formación organizadas en los últimos años acerca de los matrimonios concertados por terceros y forzados han tenido una influencia positiva en las familias de minorías étnicas. El resultado ha sido una reducción del número de esos matrimonios, el aumento de la edad de los jóvenes cuando contraen matrimonio y una mayor conciencia de los padres e hijos acerca de este tema.

Resulta también bastante más fácil para los jóvenes recibir ayuda calificada, y de hecho están aprovechando esta posibilidad. No están ya dispuestos a soportar que la familia les busque un futuro cónyuge, y están dirigiéndose a los refugios en búsqueda de asesoramiento y asistencia. La DWS está muy interesada en ayudar a los jóvenes debido a la considerable atención prestada a este tema. Por ejemplo, muchos alumnos de escuelas así como de otras instituciones educativas escriben documentos o preparan proyectos sobre este tema. Ello contribuye también a lograr una mayor sensibilización sobre las razones por las que es importante combatir este fenómeno.

La DWS desearía insistir en que, en paralelo con campañas de información y otras actividades, es importante adoptar un planteamiento basado en los derechos humanos más que en los elementos culturales ante este fenómeno de los matrimonios concertados y forzados. De esta manera, puede evitarse que toda una nación o pueblo se sienta “culpable”.

En el caso de los homicidios relacionados con el honor, ha sido posible aportar pruebas y condenar a sicarios o cómplices por incitar al crimen. La DWS considera que sería conveniente utilizar el mismo planteamiento en relación con los matrimonios concertados y forzados.

**Sociedad de Mujeres Danesas**

**Mayo de 2008**

Karen Hallberg  
Presidenta

Leslie Larsen  
Coordinadora

Aportaciones de: Esmá Birdi, Katie Davie Dalsgaard, Hansina Djurhuus, Lisa Holmfjord, Karen Hallberg, Hanne Helth, Joan Bach Ludvigsen, Nina Bach Ludvigsen, Lene Pind, Bente Holm Nielsen, Lea Simonsen, Neel Sylvest.

# Kvindernes U-landsudvalg

K.U.L.U. - Women and Development  
Rosenørns Allé 12 st.  
DK-1634 København V  
Tlf. 33 15 78 70 Fax 33 32 53 30  
kulu@kulu.dk www.kulu.dk  
Giro 900-5501  
Bank 2191 - 8968 139 453



Comentarios de KULU-Mujeres y Desarrollo (Kvindernes U-landsudvalg) acerca del séptimo informe periódico sobre la aplicación de la CEDAW.

KULU, organización que promueve los derechos de la mujer en la esfera del desarrollo y en la que se integran 24 ONG de mujeres y desarrollo, una organización regional y miembros individuales, acoge con agrado la oportunidad de formular comentarios acerca del séptimo informe del Gobierno danés sobre la aplicación de la CEDAW. Limitaremos nuestros comentarios a sólo algunas esferas especialmente relacionadas con una organización de mujeres y desarrollo que vincula la labor internacional en favor de los derechos de la mujer en el desarrollo con las actividades nacionales en defensa de la igualdad de género y de la potenciación de la mujer.

### **Artículo 3: Política nacional. Derechos humanos básicos y libertades fundamentales**

*Otros agentes: Comité Internacional para la Igualdad entre los Géneros*

KULU valora su calidad de miembro del Comité Internacional para la Igualdad entre los Géneros, que constituye en nuestra opinión un foro danés clave para supervisar y promover la labor y cooperación en favor de igualdad de género y los derechos de la mujer en esta esfera amplia y para establecer una vinculación con las actividades en pro de la igualdad de género en Dinamarca. La conexión entre las ONG interesadas en el género y los derechos de la mujer con representantes de los partidos políticos del Parlamento (Folketing), la Ministra de Igualdad entre los Géneros y los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Desarrollo, así como otros ministerios, es una función importante para el intercambio de información y la coordinación y seguimiento de la labor realizada, así como para poder determinar la labor pendiente.

#### *ONG*

En el informe se reconoce que la estrecha cooperación y diálogo con las ONG y los expertos en este terreno es una de las ventajas de las actividades oficiales danesas en el campo de la igualdad de género. Agradecemos este reconocimiento y los esfuerzos del Gobierno por colaborar con los expertos de las ONG y recurrir a ellos. Quizá debido a que en los informes se presta especial atención a los problemas nacionales, no se ha puesto de relieve la considerable cooperación y labor realizada en la esfera de la igualdad de género y la potenciación de la mujer en

la política de desarrollo y la ayuda para el desarrollo, incluidas las políticas macroeconómicas, como la relacionada con el comercio, en estrecha cooperación con los Ministros de Desarrollo y de Relaciones Exteriores. Debería señalarse este considerable volumen de actividades de las ONG realizado en el conjunto del país con criterios profesionales pero en la mayoría de los casos en forma voluntaria. En este contexto, KULU ha desempeñado un papel especialmente importante desde su establecimiento en 1976, ya que es la única ONG de desarrollo que relaciona a las organizaciones de mujeres danesas con las ONG de desarrollo y medio ambiente.

Observamos también que las condiciones para el trabajo profesional en forma voluntaria son cada vez más difíciles para las organizaciones de derechos de la mujer, a pesar de que cada vez es mayor el número de cuestiones internacionales que podrían beneficiarse de la experiencia y práctica de los promotores de los derechos de la mujer. Al mismo tiempo, los costos de administración de las organizaciones están aumentando, y la reorganización nacional de la financiación destinada a la cooperación para el desarrollo internacional ha supuesto una disminución de los fondos a disposición de las ONG y ha hecho más difícil el acceso a la financiación para las ONG dedicadas a la mujer y el desarrollo.

Aunque se han realizado progresos en la igualdad de género y en los derechos de la mujer en el desarrollo tanto en Dinamarca como en el plano internacional, por un lado, queda todavía un largo camino que recorrer antes de que se hagan realidad las declaraciones e intenciones reflejadas en la CEDAW y otras convenciones, planes de acción y acuerdos, y, por el otro lado, existe la necesidad constante de que las organizaciones de promoción de los derechos de la mujer mantengan una función de vigilancia para estar al día de los acontecimientos, impedir retrocesos –por ejemplo, con respecto a los derechos reproductivos y sexuales y la salud en el plano internacional– y estar en primera línea a la hora de considerar las cuestiones y estrategias. La importancia de esta esfera de actividad en Dinamarca, confirmada por el amplio apoyo político y la gran prioridad otorgada por el Gobierno, choca con la realidad de las organizaciones de derechos de la mujer, y justifica que se otorgue apoyo financiero adecuado a estas organizaciones, para sufragar los costos básicos y de los programas, a fin de poder contar con sus aportaciones. Habida cuenta de la situación de las ONG de mujeres, la tarea pendiente y la función y el nicho que KULU ocupa entre los diferentes sectores de las ONG, una inversión fácil y valiosa sería garantizar a KULU recursos económicos del orden de 500.000 coronas danesas por su labor en este ámbito intersectorial entre las ONG de mujeres, las ONG de desarrollo y medio ambiente y las autoridades danesas.

#### **Artículo 5: Prioridades. Estereotipos y prejuicios sobre las funciones de género**

KULU desea insistir en la incorporación de la perspectiva de género como principio e instrumento fundamental para la labor en favor de la igualdad de género, como se hace constar en la Ley sobre la igualdad de género, y elogia la labor realizada para aplicar el artículo 4 de la Ley que obliga a las autoridades públicas a incorporar la igualdad de género en todas las actividades de planificación y administración. La intención de intensificar la labor orientada a buscar indicadores y mejorar la documentación con el fin de medir mejor los resultados de las acciones es un medio muy importante para mejorar los instrumentos y metodología y, a la larga, aumentar la eficiencia de las actividades de incorporación de la perspectiva de género.

Conviene señalar que el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio para el Desarrollo/DANIDA han elaborado un conjunto de instrumentos sobre la igualdad de género con el fin de ayudar a los funcionarios y profesionales del desarrollo a transformar los compromisos con la igualdad de género y la potenciación de la mujer en resultados tangibles. Debería considerarse atentamente cómo se enseñan y utilizan estos instrumentos y si se trata de una competencia obligatoria para todos. Las estrategias, métodos e instrumentos que Dinamarca promueve en su cooperación con los países en desarrollo deberían aplicarse también plenamente en Dinamarca en todas las políticas, estrategias y programas y en la administración.

Lo mismo cabe decir del instrumento electrónico de aprendizaje para la incorporación de la perspectiva de género en el sector estatal, en fase de elaboración. Su elaboración representa un acierto, pero igualmente importante resulta garantizar su disponibilidad y el uso posterior con los grupos destinatarios.

En cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto, instrumento difícil aunque importante en esta labor, sería conveniente que el informe reflejara mejor la labor realizada y los progresos conseguidos en los ministerios, municipios y otras autoridades públicas. Sería de gran interés compartir las enseñanzas aprendidas y beneficiarse de las respuestas y enseñanzas de otros miembros de la CEDAW, así como de otros interlocutores en Dinamarca.

#### **Artículo 6: Cuestiones especiales. Prostitución, trata de personas y código de conducta**

##### *Trata*

Los progresos y mejoras realizados en este frente desde 2002 y recogidos en el nuevo Plan de acción de lucha contra la trata de personas (2007-2010) se valoran muy positivamente. No obstante, hay todavía mucho margen de mejora en los siguientes aspectos: asistencia y apoyo social, jurídico, sanitario, psicológico y profesional para la repatriación voluntaria al país de origen; determinación del periodo de reflexión, en particular para aclarar si 100 días es un tiempo suficiente para preparar el regreso al país de origen y organizar la asistencia para la rehabilitación en los países de las víctimas; posibilidad de asilo en los lugares y ocasiones en que sea razonable y esté justificado; ampliación de esta labor en los países de tránsito para la trata de personas, como medidas preventivas y de rehabilitación.

La ONG Red de mujeres de alerta y observancia para las víctimas de la trata de personas, establecida en cooperación con ONG del Sur, que podría ofrecer, por ejemplo, información básica fiable y contactos en relación con las víctimas objeto de trata, comprobaciones de calidad de los informes policiales y vínculos entre las ONG de mujeres y desarrollo de los países en desarrollo de origen y tránsito y la asistencia y rehabilitación preparadas en Dinamarca, contribuiría considerablemente a esta labor y representaría una red valiosa para el diálogo y la intervención estratégica. Este servicio y actividad de interconexión es una aportación que KULU podría ofrecer satisfactoriamente debido a su prolongada cooperación y amplia red de contactos internacionales y con ONG del Sur, si se dispone de fondos suficientes para este tipo de cooperación y participación de las ONG.



KULU –Mujeres y Desarrollo

Janice Goodson Foerde

Presidenta

KULU - Mujeres y Desarrollo (KULU), fundada en 1976, es una organización que engloba a 24 organizaciones de mujeres y desarrollo, una organización regional y miembros individuales. Sus principales objetivos son promover los derechos de la mujer en el desarrollo, favorecer el acceso de la mujer a los recursos e influir en la sociedad, así como reforzar sus derechos al pleno control de su cuerpo y su vida. Este objetivo se intenta conseguir en estrecho diálogo y cooperación con interlocutores del sur mediante actividades de promoción, información, educación para el desarrollo y cooperación en proyectos. KULU realiza funciones de asesoramiento sobre el género en el desarrollo en las delegaciones oficiales a las conferencias de las Naciones Unidas y la OMC y, en el frente del género en el desarrollo, constituye el vínculo entre las organizaciones de desarrollo, medio ambiente y mujeres de Dinamarca.

---