



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

Distr. GENERAL

CEDAW/C/DEN/3
21 de mayo de 1993

ESPAÑOL
Original: INGLES

Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer

**EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES
DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 18 DE LA CONVENCION**

Terceros informes periódicos de los Estados Partes

DINAMARCA*

* Para el informe inicial presentado por el Gobierno de Dinamarca, véase CEDAW/C/5/Add.22; para su examen por el Comité, véanse CEDAW/C/SR.66 y CEDAW/C/SR.72, así como Documentos Oficiales: cuadragésimo primer período de sesiones de la Asamblea General, Suplemento N° 45 (A/41/45), párrafos 32 a 68; para el segundo informe periódico presentado por el Gobierno de Dinamarca, véase CEDAW/C/13/Add.14; para su examen por el Comité, véanse CEDAW/C/SR.182 y Documentos Oficiales: cuadragésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General, Suplemento N° 38 (A/46/38), párrafos 250 a 276.

INDICE

	<u>Página</u>
PREFACIO	4
CAPITULO I. MARCO DE LA LABOR EN PRO DE LA IGUALDAD	5
Fundamento	5
Constitución y legislación	5
Plan Nacional de Acción	5
Órganos y medidas transitorias	7
Prioridades	9
Asuntos especiales	10
	11
CAPITULO II. LA MUJER EN LA VIDA PUBLICA	12
Derechos políticos y participación	12
Elaboración de políticas	13
Participación en la administración pública	13
Esferas especiales	14
Representación del Gobierno	15
Nacionalidad	15
CAPITULO III. LA MUJER Y LA EDUCACION.....	16
Acceso a la educación	16
Iniciativas en la enseñanza primaria	17
Segundo ciclo de la enseñanza secundaria y formación profesional	18
Enseñanza superior	18
CAPITULO IV. LA MUJER Y EL EMPLEO	20
Situación en el mercado laboral	20
Oportunidades de empleo	20
Igualdad de remuneración	22
Igualdad de trato	23
Servicios de asistencia social	25
Otras iniciativas gubernamentales	26
CAPITULO V. OTRAS ACTIVIDADES JURIDICAS Y SOCIALES	29
Problemas y disposiciones en materia sanitaria	29
Actos de violencia	30
Vida familiar	32
EPILOGO. IGUALDAD PARA TODOS	35
COMENTARIOS DEL CONSEJO NACIONAL DE MUJERES DE DINAMARCA	37
Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca	37
Sociedad Danesa de Mujeres	41

INDICE (continuación)

	<u>Página</u>
Anexos	
I. Ley de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer	43
II. Ley refundida sobre trato igual para hombres y mujeres en lo que respecta al acceso al empleo, la licencia por maternidad y otras cuestiones	45
III. Ley refundida de igual remuneración para el hombre y la mujer	53
IV. Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer en el nombramiento de miembros de comités públicos y otros órganos análogos	57
V. Ley sobre la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres para ocupar determinados cargos de órganos ejecutivos de la administración pública	58
Cuadros	
1. Porcentaje de mujeres entre los miembros de comités públicos y otros órganos análogos	60
2. Número de estudiantes en centros de educación superior al 1º de octubre de 1990, distribuidos por nivel educacional, sexo y media de edad	61
3. Número de estudiantes y porcentaje de mujeres en la educación superior (1977, 1985 y 1990)	62
4. Población activa por sexo (1960-1991)	63
5. Número de personas integradas en la población activa en comparación con el de personas de edades comprendidas entre 15 y 74 años. Porcentajes correspondientes al período 1967-1991, desglosados por sexo y, en el caso de las mujeres, por estado civil	64
6. Desempleo medio anual (1973-1992)	65
7. Remuneración media por hora de hombres y mujeres especializados (1970 - segundo trimestre de 1992)	66
8. Remuneración mensual en coronas danesas de los empleados del sector privado, desglosada por sexo (1970-1992)	67
9. Número de nacimientos con vida y de abortos legales (1970-1991)	68
10. Número de horas de trabajo semanales de los padres con hijos pequeños (1974, 1985, 1987 y 1989)	69
11. Matrimonios y divorcios (1970-1990)	70

PREFACIO

1. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, constituye tanto un tratado internacional de derechos humanos como un marco para que la mujer participe en igualdad de condiciones en el proceso de desarrollo.
2. Para Dinamarca, que participó activamente en su redacción, la Convención entró en vigor el 21 de mayo de 1983. Al ratificarla, el Gobierno danés se comprometió a aplicar una política destinada a eliminar la discriminación contra la mujer e informar con regularidad de los progresos realizados en ese sentido al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. De conformidad con lo estipulado en el Reglamento, Dinamarca presentó su primer informe en 1984 y el segundo en 1988. El presente documento constituye el tercer informe periódico al Comité.
3. La adaptación de la legislación, las costumbres y las prácticas, encaminada a fomentar y proteger la igualdad de derechos de las mujeres, constituye una tarea que exige que los organismos públicos, las organizaciones no gubernamentales y los particulares desplieguen un constante esfuerzo de creatividad, lleven a cabo actividades que tengan objetivos precisos y ejerzan una celosa vigilancia en la materia. Así, se decidió que no sólo los ministerios y las instituciones más importantes que se ocupan de la igualdad de la mujer contribuirían a la presentación del informe de este año, sino que también se debería brindar a las organizaciones no gubernamentales de mujeres danesas la oportunidad de expresar su opinión. Por ello, se las invitó a formular comentarios sobre el informe. Estos figuran al final del informe.
4. El primer informe de Dinamarca al Comité proporcionó una información amplia y fundamental sobre el nivel de igualdad entre los sexos en aquel momento. El segundo informe constituyó una actualización más bien breve. Este tercer informe es una presentación del marco en que se lleva a cabo la labor en pro de la igualdad en la Dinamarca de hoy, así como de los problemas descubiertos y los progresos alcanzados por las instituciones danesas en el cumplimiento de las obligaciones impuestas por la Convención. El informe se centra principalmente en el período transcurrido desde la presentación del último informe. Cada capítulo corresponde a una de las partes de la Convención, excepto en el caso de los artículos relativos a la educación y el empleo, que se analizan en capítulos separados.
5. Las preguntas formuladas por el Comité al Gobierno danés en respuesta al segundo informe se han tomado en cuenta en el presente documento.

CAPITULO I. MARCO DE LA LABOR EN PRO DE LA IGUALDAD

Articulo 1

Fundamento

6. La ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer implica para el Estado en cuestión la obligación de enmendar su legislación, de manera que los derechos de la mujer queden formalmente garantizados, pero también significa que las actitudes de los sectores público y privado deben cambiar. Así pues, debe efectuarse una distinción importante entre la igualdad de hecho y de derecho a la hora de planear el cumplimiento de las exigencias de la Convención y de las recomendaciones adoptadas con posterioridad por el Comité.

7. La igualdad entre ambos sexos constituye un objetivo superior de la sociedad danesa y la labor destinada a lograrlo se funda en la inteligencia de que los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y privada, o en cualquier otra esfera, son privilegios de que deben gozar todos los ciudadanos, sean éstos hombres o mujeres.

8. El logro del objetivo de la igualdad de derechos para ambos sexos se basa en un conjunto de presupuestos, entre los cuales el más importante es que cada persona tiene el derecho y el deber de atender sus propias necesidades. A la vez, el logro de ese objetivo forma parte de la ideología oficial que pretende que nadie debe pasar necesidades. Por tal motivo, la sociedad danesa ha creado un mercado laboral abierto a ambos sexos, así como un sistema educativo y un sistema de seguridad social para todos los ciudadanos.

Articulo 2

Constitución y legislación

9. Desde el punto de vista político y legislativo casi no existen obstáculos que merezcan mencionarse por lo que se refiere a la igualdad de derechos entre ambos sexos. La Constitución danesa de 1953 no contiene ninguna disposición específica al respecto, pero incorpora el principio de la igualdad de trato para ambas categorías de ciudadanos y todos los derechos constitucionales otorgados a los particulares se aplican a ambos sexos. En la actualidad no existen planes para enmendar la Constitución e incorporar disposiciones específicas sobre la igualdad sexual.

10. En su tarea legislativa sobre la igualdad de los sexos el Parlamento danés (Folketinget) se guía por las convenciones y orientaciones adoptadas en las asambleas internacionales o los consejos de que Dinamarca es miembro, y los convenios de la OIT sobre la igualdad de remuneración (Nº 100) y la igualdad de oportunidades (Nº 111) se ratificaron ya en 1960 y 1961 respectivamente.

11. La contribución de las organizaciones no gubernamentales danesas de mujeres y la pertenencia de Dinamarca a las Naciones Unidas y especialmente a la Comunidad Europea han acelerado el proceso legislativo en materia de igualdad sexual que se inició en 1976, cuando el Folketinget adoptó la Ley de igual remuneración para el hombre y la mujer. Desde entonces se han

desplegado permanentemente esfuerzos para ampliar y mejorar la labor en pro de la igualdad jurídica entre ambos sexos, y actualmente existe un conjunto de cinco leyes en la materia. En los siguientes capítulos se brindan detalles sobre algunas de esas leyes, cuyo texto completo figura en los anexos 1 a 5.

12. Las leyes son las siguientes:

La Ley sobre igualdad entre el hombre y la mujer ("Ley de igualdad de condición"), de 1978, que creó el Consejo para la Igualdad de Condición. Esta ley se enmendó por última vez mediante la Ley N° 238, de fecha 20 de abril de 1988, y estipula explícitamente que tiene por finalidad impulsar la igualdad entre ambos sexos. (Véase el texto único de la nueva ley en el anexo 1.)

La Ley de igual remuneración para el hombre y la mujer ("Ley de igual remuneración"), optada originalmente en 1976, enmendada en 1986 y 1989, y vuelta a enmendar mediante la Ley N° 374, de fecha 20 de mayo de 1992. La Ley estipula que todo empleador que emplee a personas de ambos sexos deberá concederles una remuneración igual y ofrecerles condiciones salariales por un trabajo igual o un trabajo de igual valor. (Véase el texto de la ley única en el anexo 3.)

La Ley sobre trato igual para hombres y mujeres en lo que respecta al acceso al empleo, la licencia por maternidad y otras cuestiones ("Ley de igualdad de oportunidades"), en vigor desde 1978. Esta ley fue enmendada en 1984 y 1989, y vuelta a enmendar mediante la Ley N° 286, de fecha 2 de mayo de 1990. Protege tanto a los hombres como a las mujeres contra la discriminación en el mercado laboral, en lo que respecta al empleo, la licencia por paternidad o maternidad y otras importantes cuestiones pertinentes. (Véase el texto único de la Ley en el anexo 2.)

La Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer en el nombramiento de miembros de comités públicos y otros órganos análogos, N° 157, de fecha 24 de abril de 1985. Esta ley establece que los consejos y comités públicos creados por un ministro deberán estar compuestos equilibradamente por hombres y mujeres. (Véase el anexo 4.)

La Ley sobre la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres para ocupar determinados cargos de órganos ejecutivos de la administración pública, N° 427, de fecha 13 de junio de 1990. Esta ley estipula que los organismos de la administración pública dirigidos por comités, consejos u otros órganos colegiados similares deberían estar compuestos equilibradamente por hombres y mujeres. (Véase el anexo 5.)

13. Estas leyes no se aplican en las Islas Feroe ni en Groenlandia.

14. Cuando las Islas Feroe lograron su autonomía en 1948, se delegó a sus autoridades la cuestión de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y la legislación en la materia. En 1987 el Parlamento (Lagting) decidió poner en vigor la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

15. En 1986 el Gobierno autónomo había nombrado un Comité para la igualdad de derechos; en 1988 éste presentó al Gobierno autónomo un proyecto de ley sobre la igualdad de derechos para ambos sexos. El Gobierno autónomo presentó el proyecto al Lagting con pequeños cambios, pero éste rechazó el proyecto. En 1991 el Gobierno autónomo encomendó nuevamente al Comité para la igualdad de derechos la redacción de un proyecto de ley sobre la igualdad de derechos. Actualmente el Comité está por terminar su labor.

16. Si bien nunca ha regido en las Feroe una ley sobre la igualdad de derechos, las autoridades legislativas ponen mucho cuidado en no efectuar ningún tipo de discriminación por motivo del sexo. Al aprobarse en 1988 la Ley sobre la propiedad de la tierra, se otorgó a las mujeres el mismo derecho a heredar tierras que a los hombres.

17. La norma general en las estructuras sindicales presentes en el mercado laboral es que en los sindicatos no haya segregación según el sexo. A finales del decenio de 1970 los convenios salariales abolieron todo tipo de discriminación entre hombres y mujeres en materia salarial.

18. El Parlamento de Groenlandia (Landstinget) creó un Comité para la igualdad de condición, con miras a fomentar la igualdad sexual en la sociedad groenlandesa. Así y todo, en los últimos cuatro años no se ha aprobado ninguna legislación en la materia. Las organizaciones de mujeres de Groenlandia contribuyen vivamente al debate sobre la igualdad.

Artículo 3

Plan Nacional de Acción

19. Amén de las indispensables medidas legislativas adoptadas, la medida más importante destinada a lograr la completa igualdad entre hombres y mujeres ha sido la adopción de una política nacional. Esta se ha ido elaborando en el marco de la influencia recíproca entre las organizaciones no gubernamentales de mujeres y los organismos oficiales, y en ella se determinan las esferas de discriminación contra la mujer y las estrategias que han de aplicarse para eliminarla.

20. La Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Nairobi en 1985, y las Estrategias orientadas hacia el futuro adoptadas en la misma, brindaron al Folketinget la posibilidad de pedir al Gobierno que elaborase un Plan Nacional de Acción con miras a lograr la igualdad de la mujer y su integración en todas las esferas del desarrollo. El Plan se presentó y debatió en el Folketinget a comienzos de 1987.

21. En 1990 el Consejo para la Igualdad de Condición efectuó un examen de la situación, que a comienzos de 1991 se presentó al Folketinget, donde se lo debatió. Ese examen reveló, entre otras cosas, lo siguiente:

- los resultados eran muy variados, ya que algunos ministerios habían recorrido un largo camino, mientras que otros apenas habían comenzado su labor;
- numerosos organismos públicos provinciales y locales estaban rezagados respecto de los ministerios;

- los mejores resultados se habían obtenido en los ministerios que habían aplicado medidas especiales, como el aumento de los recursos humanos y financieros;
- había pocos objetivos específicos en materia de personal y actividades de divulgación;
- se hacía necesaria una mayor creatividad en relación con la esfera de competencia o el campo de actividad de cada organismo; y
- los distintos aspectos de la cuestión de la igualdad sexual deberían considerarse como potenciales positivos en los procesos de reestructuración.

22. Tras el debate celebrado el 21 de febrero de 1991, el Parlamento pidió al Gobierno que adptase medidas consistentes en:

- proseguir sus esfuerzos para lograr la igualdad entre ambos sexos;
- elaborar, en el marco de la política relativa a la mano de obra, planes de acción concretos o específicos, con objetivos y plazos, para lograr la igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres;
- intensificar los esfuerzos para garantizar la igualdad de remuneración; y
- elaborar estrategias destinadas a proteger a las mujeres embarazadas contra el despido.

23. Se decidió además que la labor en pro de la igualdad se volviese a evaluar antes de finales de 1993.

24. Como consecuencia del debate, el Primer Ministro informó personalmente a la Asociación Nacional de Organismos Locales y a la Asociación de Organismos Provinciales de las preocupaciones expresadas por el Folketinget.

25. Los ministerios, órganos provinciales y organismos locales tienen a cargo la aplicación de la legislación y del Plan Nacional de Acción, y están obligados a informar una vez por año al Consejo para la Igualdad de Condición sobre la ejecución y los resultados de sus planes de acción específicos. Algunos organismos, como el Ministerio de Asuntos Exteriores, Radio Dinamarca y los Ferrocarriles Nacionales Daneses han desempeñado un papel precursor y servido de modelo en lo concerniente a su contribución, respectivamente, a la integración de la mujer en la cooperación para el desarrollo, al ejercicio por los hombres del derecho a la licencia por paternidad, y al progreso del personal femenino, con inclusión de la lucha contra el acoso sexual.

26. Cabe mencionar asimismo que la labor en pro de la igualdad se lleva a cabo en un contexto dominado por el proceso de integración europea. Por ello, otro elemento que alienta a la realización de los propósitos e ideas establecidos en el Plan Nacional de Acción es el tercer plan de acción de la Comunidad Europea sobre la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres 1991-1995, en el que se recalca que la igualdad entre hombres y mujeres no

debe seguir considerándose como una política aislada, sino como una característica de las políticas económicas, sociales y estructurales de la Comunidad, e integrarse en todas las esferas temáticas del plan y, en consecuencia, en todos los sectores de la sociedad. La integración de la mujer en el mercado laboral y el mejoramiento de su condición en la sociedad constituyen temas fundamentales del programa.

Artículo 4

Organos y medidas transitorias

27. El organismo de iniciación y fiscalización en el ámbito de la labor en pro de la igualdad de derechos entre ambos sexos es el Consejo para la Igualdad de Condición, que se creó por una disposición administrativa de 1975 como organismo dependiente de la Oficina del Primer Ministro. En 1978 una ley confirió efectos legales a la creación del Consejo y en la misma se le encomendó que fomentase la igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad, en el trabajo, en la formación y la educación, y en la vida familiar. La composición del Consejo se rige por la Ley de igualdad de condición (véase el anexo 1).

28. Mediante una revisión de la Ley de igualdad de condición llevada a cabo en 1988 se amplió la competencia del Consejo, acordándole la posibilidad de prescindir de la Ley de igualdad de oportunidades, examinar los conflictos relativos a la igualdad de remuneración y de trato, y exigir de los empleadores y empleados, así como de sus organizaciones respectivas, la información pertinente a las funciones del Consejo. El incumplimiento de esas exigencias se pena con multa.

29. El Consejo para la Igualdad de Condición depende administrativamente de la Oficina del Primer Ministro, con cargo a su presupuesto. En 1992 los fondos asignados al Consejo se elevaron a DKr 4,5 millones. Una Secretaría compuesta por diez empleados lleva a cabo las tareas diarias.

30. Otro órgano análogo es el Comité de Asuntos Relacionados con la Igualdad en el Ambito Internacional, cuyo cometido es coordinar y comunicar las iniciativas en favor de las mujeres en las Naciones Unidas, la Comunidad Europea, el Consejo de Europa, el Consejo Nórdico de Ministros y demás organismos pertinentes. Como parte de esa tarea el Comité ha desplegado asimismo ingentes esfuerzos para fortalecer la labor relativa a la igualdad en el ámbito internacional llevada a cabo en el Ministerio de Asuntos Exteriores. A tal fin, en diciembre de 1991 el Ministerio creó y cubrió un puesto de asesor especial en asuntos relacionados con la igualdad en el ámbito internacional.

31. Numerosas organizaciones no gubernamentales de mujeres contribuyen voluntariamente a la labor destinada a lograr la igualdad entre hombres y mujeres y erradicar todo tipo de discriminación contra la mujer en la sociedad danesa. Varias de esas organizaciones están representadas en las juntas directivas de los principales organismos que se ocupan de cuestiones relacionadas con la igualdad entre ambos sexos, y algunas, especialmente el Consejo Nacional de Mujeres y la Sociedad Danesa de Mujeres, se desempeñan

a la vez como guardianes de las iniciativas oficiales y participantes activos en el proceso, y, en particular, en la divulgación de información sobre la Convención. A título de ejemplo puede mencionarse que en 1991 la Sociedad Danesa de Mujeres organizó una conferencia internacional para la Alianza Internacional de Mujeres. Se publicó y distribuyó un informe sobre el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. La conferencia recibió apoyo financiero del Gobierno y la CE.

32. Una de las medidas temporales destinadas a fomentar la igualdad y acelerar el proceso de ejecución de diversas iniciativas es la creación de comités en pro de la igualdad en los organismos públicos, a condición de que esos comités tengan personalidad jurídica y ejerzan influencia, y sus decisiones sean obligatorias en lo que concierne a la política de personal del lugar de trabajo. Aproximadamente la mitad de los ministerios y organismos estatales han creado comités de esa índole.

33. Otra forma de iniciar y supervisar la realización de la labor en pro de la igualdad consiste en emplear a asesores especiales en materia de igualdad. Ya en 1981 la Dirección de Trabajo decidió tener 14 de esos asesores, con miras a incorporar la labor en pro de la igualdad a las tareas regulares del organismo. Actualmente hay 29 asesores que trabajan en los servicios de intercambio laboral y colocación (véase el capítulo IV). Sólo un pequeño número de organismos oficiales, como la oficina del Primer Ministro, el Ministerio de Asuntos Exteriores y los Ferrocarriles Nacionales daneses han recurrido a esta solución para compensar la falta de expertos en la materia en casi todas las dependencias gubernamentales.

Artículo 5

Prioridades

34. A fin de modificar las pautas sociales y culturales que impiden la igualdad de hecho en la sociedad danesa y eliminar los prejuicios y prácticas consuetudinarias basadas en la idea de que la mujer es inferior, el Consejo para la Igualdad de Condición y diversos organismos y organizaciones han establecido prioridades que sirven de orientación para las tareas que han de realizarse y de base para las estrategias que es menester aplicar. Esas prioridades pueden cambiar con el correr del tiempo y la atención centrarse en los problemas que puedan surgir.

35. El problema de la igualdad de remuneración no ha dejado de ocupar el primer plano y el Consejo para la Igualdad de Condición ha trabajado durante muchos años en un proyecto especial en esa esfera. En los capítulos sucesivos se aportan detalles sobre ésta y las siguientes esferas prioritarias.

36. Otra esfera prioritaria ha sido la de la mujer en el trabajo, y especialmente los problemas de la mujer que trabaja en relación con la gestión y la capacitación del personal administrativo.

37. Un requisito previo para el logro de la igualdad total entre hombres y mujeres es la comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en la crianza de los hijos. La conciliación de la vida laboral y la vida familiar constituye, por tanto, otro problema al que las autoridades han prestado especial atención.

38. Esa labor recibe el apoyo de un Comité gubernamental e interministerial para los niños. Este comité sigue de cerca la evolución de la situación, con el objeto de determinar cualquier arreglo que se adopte en esa esfera y sus consecuencias.

39. Por lo que atañe a la educación, la igualdad de oportunidades en la escuela primaria y la formación de maestros figuraron en el orden del día del Consejo para la Igualdad de Condición, especialmente en relación con los debates que siempre se entablan tras promulgarse nuevas leyes en la materia.

Artículo 6

Asuntos especiales

40. Según el Código Penal Danés, la incitación de una persona a la prostitución o a vivir de los ingresos producidos por la prostitución constituye un delito punible. En los últimos años no se han producido casos de explotación de prostitutas de tal naturaleza o alcance que hiciesen necesario adoptar nuevas medidas para eliminar esa forma de explotación.

41. En Dinamarca no existe ninguna disposición en materia de trato de presos que pueda considerarse discriminatoria para las mujeres. Estas son internadas en cárceles de régimen abierto o cerrado con arreglo a los mismos criterios aplicables a los hombres. Sin embargo, como resultado del número muy limitado de reclusas comparado con el de reclusos, en la práctica no siempre es posible ofrecer a las reclusas todas las actividades recreativas que se ofrecen a los reclusos.

CAPITULO II. LA MUJER EN LA VIDA PUBLICA

Artículo 7

Derechos políticos y participación

42. En Dinamarca la cuestión de la participación de la mujer en la vida pública y en la toma de decisiones ha sido primordial a lo largo de todo el siglo. Si bien se han eliminado todos los obstáculos legislativos, tanto los hombres como las mujeres siguen teniendo actitudes que deben cambiar, por lo que se refiere a la plena participación de la mujer en la vida pública, en juntas, consejos, comisiones y comités oficiales creados para prestar asesoramiento en el proceso de toma de decisiones, y en las dependencias gubernamentales.

43. Las mujeres danesas gozan de los mismos derechos políticos que los hombres. Han tenido el derecho a votar y a ser candidatas en elecciones para los gobiernos locales desde 1908 y en elecciones legislativas y referéndums desde 1915. Sin embargo, algunas estadísticas demuestran que las mujeres no participan acaso en la vida política en igualdad de condiciones respecto de los hombres, ya que todos los órganos directivos están compuestos en mayor o menor medida por una mayoría de hombres. La proporción de mujeres en las últimas elecciones es la siguiente:

Elecciones administrativas

	<u>1985</u>	<u>1989</u>
Municipios	23,7%	26,4%
Provincias	28,6%	29,0%

Elecciones legislativas

<u>1984</u>	<u>1988</u>	<u>1990</u>
26,9%	31,4%	33,0%

44. Las cifras revelan que la inclinación de los electores a votar por mujeres está aumentando. A la vez, ha habido un número cada vez mayor de candidatas, y en las últimas elecciones legislativas el porcentaje de mujeres fue mayor entre las elegidas que entre las candidatas. Este hecho positivo resulta de la labor llevada a cabo por numerosos partidos políticos y organizaciones y agrupaciones de mujeres, y destinada a alentar a las mujeres a participar en la vida política y a prepararlas para hacerlo.

45. Un comité para la igualdad creado por la Asociación Nacional de Organismos Locales se encargó de señalar los obstáculos que se oponen a la igualdad en el ámbito de la administración local. Recientemente se ha llevado a cabo un estudio experimental en tres municipios. Si bien la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres era una de las más importantes entre las consideradas, el estudio examinó asimismo el problema de la igualdad de trato y de oportunidades en relación con los diferentes grupos profesionales. Los resultados de ese estudio se utilizarán en las futuras actividades en pro de la igualdad.

Elaboración de políticas

46. En su calidad de miembros del Gobierno, del Parlamento o de organismos locales, las mujeres participan en la elaboración de las políticas en el ámbito del gobierno central, de las provincias y de los municipios, aunque en una medida que sigue dejando que desear, ya que son menos numerosas que los hombres. En el Gobierno nombrado en enero de 1993, el 33% de los ministros eran mujeres, lo que representa el mismo porcentaje que en el Parlamento. Sin embargo, la participación de las mujeres sería lo suficientemente importante como para asegurarse cierta influencia, especialmente si cooperan entre sí por encima de los alineamientos partidarios.

47. Una manera importante de participar en la elaboración de las políticas gubernamentales y quizá también en la supervisión del proceso de aplicación subsiguiente es ser miembro de una de las juntas, consejos, comisiones o comités permanentes o temporales creados en el ámbito del gobierno central o local con el fin de asesorar a los ministros, los alcaldes y sus administraciones. La legislación danesa en la materia (véase el capítulo I) alienta vivamente a nombrar mujeres, pero las estadísticas demuestran que éstas siguen siendo minoritarias en la composición o en la secretaría de los diversos órganos, y especialmente en el cargo de presidente.

48. En 1992 el porcentaje de mujeres que integraban comités era del 37,0%. Los porcentajes correspondientes a las candidatas recomendadas por las autoridades centrales, municipales y provinciales, así como por los organismos, eran el 36,0%, el 57,9% y el 35,6% respectivamente.

49. Otra manera de participar en la elaboración de las políticas es actuar a través de asociaciones y de organizaciones no gubernamentales. La libertad de asociación está garantizada en el artículo 78 de la Constitución y en Dinamarca hay un gran número de organizaciones no gubernamentales. Muchas de éstas están representadas en juntas o comités gubernamentales. Las mujeres participan en gran medida en las actividades de las diversas organizaciones no gubernamentales y especialmente en los movimientos de base de carácter cultural o medioambiental, mientras que en promedio los hombres son más activos en los partidos políticos.

50. Las organizaciones y agrupaciones especiales de mujeres son numerosas y varias de ellas participan directamente en la labor en pro de la igualdad, como el Consejo Nacional de Mujeres y la Sociedad Danesa de Mujeres, miembros del Consejo para la Igualdad de Condición. Numerosas organizaciones no gubernamentales de mujeres han iniciado y ejecutado proyectos cuyos resultados proporcionan nuevos conocimientos y, en consecuencia, suelen influir en las políticas gubernamentales. Varios de esos proyectos se financian con fondos públicos, como los proyectos de desarrollo para las mujeres del Sur, los proyectos para mujeres inmigrantes o refugiadas y los centros de emergencia para las víctimas de actos de violencia (véase el capítulo V), pero la mayoría de las tareas corren a cargo de personal voluntario.

Participación en la administración pública

51. Ya en 1921 quedó garantizado por ley el acceso de las mujeres a los cargos de la administración pública central y local. Sin embargo, las cifras demuestran que les ha resultado difícil ascender a funciones directivas, si bien se han notado progresos en determinados lugares. Un estudio llevado

a cabo en 1989 demuestra que en cuatro ministerios más del 40% de los responsables recientemente nombrados eran mujeres, en otros cuatro ministerios menos del 10% de ese grupo eran mujeres y en los demás ministerios la cifra se situaba entre el 10% y el 40%.

52. Las cifras de 1990 revelan que sólo el 11,5% de los cargos superiores de la administración pública eran ocupados por mujeres y sólo una minoría de mujeres (entre 0% y 15%) solicitaban y obtenían puestos en la cúspide de la administración central. Como parte de la ejecución de su plan de acción, algunos ministerios y otros organismos oficiales iniciaron programas de formación destinados a capacitar a los candidatos a funciones directivas de nivel intermedio y superior, con miras a lograr la participación del mismo número de mujeres que de hombres. Por ejemplo, los Ferrocarriles Nacionales Daneses tienen un programa específico para la formación de personal de gestión, en el que participa un 33% de mujeres.

Esferas especiales

53. Ahora bien, la ley de 1921 antes mencionada exceptuaba explícitamente los cargos militares y los puestos que exigían una ordenación religiosa. En cuanto a la defensa, las mujeres no están obligadas a hacer el servicio militar, pero actualmente se les permite ocupar cualquier puesto de las Fuerzas Armadas o de la Guardia Nacional -excepto como pilotos de combate-, aun si ello implica una participación directa en operaciones militares o combates. También hay mujeres que sirven en las fuerzas de paz danesas en el marco de operaciones de las Naciones Unidas, como las que se llevan a cabo en la península balcánica. Entre los observadores militares de las Naciones Unidas no hay mujeres.

54. El adiestramiento y empleo de mujeres como pilotos de combate depende de los resultados de la investigación médica en curso. En los aviones de combate de alta capacidad, como los F16, la fuerza de aceleración constituye un serio problema. La investigación médica tiene por finalidad estudiar los efectos de esa fuerza en los pilotos de sexo femenino, pero por ahora la investigación parece poco concluyente. La actual excepción a la igualdad en esta esfera será reconsiderada.

55. Las mujeres no han alcanzado puestos superiores en el ámbito de la defensa. Sólo un pequeño porcentaje ha elegido la carrera militar e ingresado en la Academia Militar, formación necesaria para ostentar puestos de mando en las Fuerzas Armadas. Sin embargo, el Ministerio de Defensa ha procurado promover a las mujeres en la Guardia Nacional y ha creado nueve puestos de jefe de administración en el Ministerio.

56. La Iglesia Luterana Evangélica Nacional Danesa tiene normas especiales en materia de igualdad entre ambos sexos. En 1947 las mujeres lograron acceder a dignidades eclesiásticas, pero su empleo como ministras o pastoras de la Iglesia o de otras sociedades religiosas no se rige por la Ley de igualdad de oportunidades, debido a las disposiciones constitucionales sobre la libertad para elegir religión. Si una congregación desea otorgar importancia al sexo de un aspirante, la libertad de elección, basada en el credo religioso, se mantiene. Además, no se puede obligar a un obispo a supervisar una comunidad religiosa y sus ministros.

57. Recientemente se realizó en la Iglesia nacional un estudio sobre la igualdad de la mujer. Pese a que la Iglesia es una institución en que el número de mujeres está aumentando, hasta ahora las aspirantes a cargos teológicos no han alcanzado los puestos más elevados. No hay obispos de sexo femenino y sólo tres deanes rurales pertenecen a ese sexo, en tanto que las cifras correspondientes a los hombres son 9 y 108 respectivamente. Las mujeres objeto del estudio pertenecían principalmente en los grados inferiores de la jerarquía clerical.

58. La conclusión principal del estudio fue que aún no existe una situación de igualdad y no discriminación en la Iglesia nacional, pero también que las mujeres están ganando terreno a los hombres. Las investigaciones realizadas en otros sectores indican que las condiciones han mejorado, ya que las mujeres constituyen alrededor de la tercera parte de los empleados en los diversos grados de las instituciones u organizaciones, de manera tal que en un futuro no demasiado lejano podrían lograr una mayor igualdad en la Iglesia.

Artículo 8

Representación del Gobierno

59. Oficialmente las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres de representar al Gobierno danés en el ámbito internacional; de hecho, cada vez más mujeres prestan ese tipo de servicio, aunque su número es aún reducido.

60. A fines de 1991, el 19,4% del personal profesional del Servicio Exterior eran mujeres. Ello representa una mejora del 6,5% respecto de lo indicado en el segundo informe presentado al Comité. Sin embargo, esa cifra no resiste favorablemente la comparación con la proporción de mujeres que ocupaban cargos profesionales en otros ministerios de la administración central, proporción que era del 40,2%. No obstante, se prevé que la situación mejorará, ya que en 1991 el 43,9% de los aspirantes al Servicio Exterior eran mujeres, frente al 28,1% en el período 1985-1988.

Artículo 9

Nacionalidad

61. La Ley de Nacionalidad danesa se ajusta enteramente al artículo 9 de la Convención. Sin embargo, los hombres no gozan de los mismos derechos que las mujeres por lo que se refiere a la nacionalidad de los hijos nacidos fuera del matrimonio. Estos adquieren la nacionalidad danesa por nacimiento sólo si la madre es danesa.

62. Como consecuencia de la creciente internacionalización, el derecho de las extranjeras a obtener un permiso de residencia y posteriormente la nacionalidad ha constituido una cuestión de actualidad, especialmente en los años 1990. Naturalmente, ese derecho es importante para los inmigrantes y refugiados de ambos性, pero en general las mujeres son más vulnerables a la expulsión, especialmente cuando se han casado con daneses y el matrimonio se disuelve.

CAPITULO III. LA MUJER Y LA EDUCACION

Artículo 10

Acceso a la educación

63. Se espera que las escuelas y demás instituciones educacionales desempeñen un papel importante en la lucha por la igualdad entre los ciudadanos de ambos sexos en la sociedad, ya que su contribución a la erradicación de la discriminación contra la mujer es indispensable.

64. Oficialmente los niños de ambos sexos, así como los hombres y mujeres de Dinamarca, han disfrutado durante varias generaciones de los mismos derechos y oportunidades en todos los niveles de enseñanza, desde la preescolar hasta la superior, en todo tipo de formación y orientación profesional, y en la educación de adultos durante el tiempo libre. Las niñas y las mujeres tienen las mismas posibilidades que los niños y los hombres de participar activamente en actividades deportivas y de educación física, y pueden asimismo acceder a los programas de estudio y a los préstamos y becas del Fondo Nacional de Educación en pie de igualdad con los niños y los hombres.

65. En los últimos 25 a 30 años se ha extendido el período de escolarización de ambos sexos y actualmente la enseñanza obligatoria dura nueve años. Además, hay cada vez más jóvenes que prosiguen sus estudios hasta los grados superiores, que se exigen para ingresar en la enseñanza y la formación postescolares, y hay cada vez más mujeres entre la población estudiantil.

66. En el año académico 1991-1992 la mayoría de los estudiantes que seguían estudios superiores (poco menos del 52%) eran mujeres, pero entre los que empezaron en ese año, el 56% eran mujeres. En 1990, entre las personas de 15 a 60 años la proporción de mujeres que había recibido una educación superior (16%) era ligeramente mayor que la de los hombres (15%). En términos generales, las mujeres han enjuggedo el déficit educativo que tenían en materia de enseñanza superior a comienzos de los años 1980 respecto de los hombres.

67. En el sector de la formación profesional básica las jóvenes constituyen el 49% de la población estudiantil. La proporción de muchachas inscritas en cursos de comercio de servicios y en carreras comerciales y administrativas era del 94% y 64% respectivamente, mientras que en las industrias sidero-metalúrgicas, en las técnicas de transporte y en la construcción era sólo del 6%, 11% y 15% respectivamente. Así pues, en materia de educación para el empleo los sexos están en gran medida segregados.

68. Por lo que se refiere a la educación de adultos en el tiempo libre, las cifras demuestran que las mujeres aprovechan las ofertas mucho más que los hombres. La proporción de mujeres inscritas en cursos de educación general y especial era del 76% y del 69% respectivamente. Sin embargo, en los cursos profesionales, las mujeres constituyen sólo el 20% de los estudiantes inscritos, de manera tal que la tendencia de las mujeres a constituir una minoría en la formación técnica se reitera también en este nivel.

Iniciativas en la enseñanza primaria

69. En el marco del Plan de acción de 1985 destinado a educar a un mayor número de niñas y mujeres para distintos puestos del Ministerio de Educación, el Departamento de Enseñanza Primaria y Primer Ciclo de la Enseñanza Secundaria adoptó las siguientes medidas:

- organización de cursos regionales para asesores escolares en materia de enseñanza y orientación profesional;
- organización de cursos para maestros basados fundamentalmente en el tema de la igualdad de oportunidades; y
- elaboración de material pedagógico destinado a los alumnos y los padres.

70. El Ministerio ha empleado a una asesora en temas de educación y orientación profesional, una de cuyas principales tareas consiste en ocuparse de la igualdad de oportunidades.

71. Durante el período examinado se produjo un cambio en el grupo destinatario de las iniciativas en materia de igualdad de oportunidades. Las iniciativas de los organismos locales, que solían apuntar sólo a las muchachas y a su "limitada" educación y elección profesional, apuntan actualmente a las muchachas y los muchachos por igual y abarcan la mayoría de los aspectos de la vida.

72. Dado que la escuela es fundamental para que los niños se formen una idea acerca de los diferentes papeles y tareas del hombre y la mujer en la sociedad, el Consejo para la Igualdad de Condición inició en 1988 un proyecto de dos años de duración sobre "La igualdad en la escuela primaria". El proyecto tenía por finalidad recoger y transmitir la experiencia adquirida en las escuelas y en la formación de maestros. Anteriormente todas las iniciativas en materia de igualdad habían tenido por objeto la introducción o modificación de asignaturas especiales para atraer a las muchachas, pero el objetivo del proyecto era hacer de la igualdad un tema prioritario en todas las asignaturas y grupos de edad, con miras a acabar con los papeles asignados a ambos sexos desde la etapa preescolar.

73. El Consejo para la Igualdad de Condición ha intentado ampliar el debate y, entre otras cosas, iniciar un examen crítico de la situación de los muchachos en las escuelas. Ha recalcado asimismo que las muchachas y los muchachos tienen diferentes calificaciones, intereses y antecedentes, y que es importante cambiar las actitudes existentes respecto de ambos sexos y tratarlos en pie de igualdad.

74. Uno de los resultados del proyecto fue un libro publicado en 1990, "La escuela y los sexos", en el que se analizan y resumen los debates y realizaciones más importantes de los diez últimos años en materia de igualdad de condición en la escuela primaria y el primer ciclo de la enseñanza secundaria. El libro reproduce el debate pedagógico llevado a cabo en el medio escolar, las iniciativas experimentales y de desarrollo adoptadas, las más importantes investigaciones realizadas, y las opiniones y estrategias en materia de igualdad para la escuela del mañana.

75. El Consejo para la Igualdad de Condición también publicó un folleto introductorio, "Una escuela consciente del desequilibrio entre los sexos", con miras a fomentar la igualdad de condición y de oportunidades en la escuela y en la formación de maestros. El folleto se basa en la experiencia adquirida con el proyecto sobre igualdad y formula recomendaciones e iniciativas importantes para los maestros que quieren incorporar la cuestión de la igualdad en su formación.

Segundo ciclo de la enseñanza secundaria y formación profesional

76. En el marco del Plan de Acción, el Departamento del Segundo Ciclo de Enseñanza Secundaria ha preparado material para las iniciativas locales relativo a varios cursos para maestros que, a su vez, debían realizar cursos en sus propias escuelas como medidas de seguimiento.

77. Como parte de las reformas introducidas en el segundo ciclo de la enseñanza secundaria entre 1985 y 1991, se incorporó la cuestión de la igualdad de oportunidades en las normas pedagógicas del Ministerio de Educación para los maestros, destinadas a cada disciplina, especialmente la enseñanza y orientación profesional.

78. Las escuelas del segundo ciclo de enseñanza secundaria y las escuelas de preparación del examen de admisión a las escuelas superiores tienen una mayoría de estudiantes de sexo femenino y en ellas hay casi tantas maestras como maestros, pero aún hay pocas directoras. Las muchachas se desempeñan bien "profesionalmente" y obtienen buenos promedios, que les permiten ingresar en la enseñanza superior, incluso en disciplinas prestigiosas que anteriormente se consideraban "puestos de hombres".

79. En el período 1988-1992 se introdujeron también varias reformas en la esfera de la enseñanza profesional, que permitieron a los estudiantes escoger con mayor libertad una disciplina. La reforma de la enseñanza profesional básica dio un resultado fundamental en el ingreso libre a un sistema de enseñanza menos difícil de cursar. La esfera de la formación elemental en materia de asistencia social y sanitaria, que hasta ahora se han considerado como profesiones femeninas, también se reformó para crear un sistema uniforme de enseñanza en que los estudiantes puedan evitar callejones sin salida y enseñanzas superfluas, con el consiguiente ahorro de esfuerzos, tiempo y dinero.

80. La legislación de 1990 sobre la compensación por la enseñanza de la carencia general de pasantías en el sector privado ha demostrado ser útil para las jóvenes que suelen tener dificultades para obtener pasantías en oficios que tradicionalmente han estado reservados a los hombres.

81. El Departamento de Enseñanza Profesional ha iniciado o apoya proyectos que llevan a cabo las escuelas técnicas.

Enseñanza superior

82. En la enseñanza superior la creación de cursos que combinan disciplinas técnicas, científicas o comerciales con disciplinas humanísticas, como los idiomas, atrajeron a un gran número de estudiantes de sexo femenino.

83. Con carácter de seguimiento del Plan de Acción parlamentario 1985-1992 en materia de participación de la mujer en actividades de investigación, un comité de iniciativas publicó un informe en que se demuestra, entre otras cosas, que las mujeres están muy insuficientemente representadas en los puestos académicos. Si se considera el conjunto de la educación superior, las mujeres sólo ocupan el 17% de esos puestos. Además, la participación de la mujer disminuye a medida que se asciende en la jerarquía académica. A raíz de ello, el Gobierno pidió al Consejo de Política de Investigación que planifique y realice un análisis de las razones por las que son relativamente pocas las mujeres que ocupan puestos de investigación.

CAPITULO IV. LA MUJER Y EL EMPLEO

Artículo 11

Situación en el mercado laboral

84. En Dinamarca el índice de empleo femenino es muy elevado, ya que alrededor del 90% de las mujeres en edad de trabajar están relacionadas con el mercado laboral, lo que incluye a las que están inscritas como desempleadas. Salarios y condiciones de trabajo se estipulan en convenios colectivos o individuales que suelen valer para ambos sexos. Además, las normas existentes sobre desempleo y protección de la salud y seguridad en el trabajo se aplican tanto a los hombres como a las mujeres.

85. Sin embargo, las mujeres siguen topándose con importantes barreras profesionales y laborales, por ejemplo, les resulta muy difícil llegar a ocupar cargos de responsabilidad. Además, en el mercado laboral sigue habiendo segregación sexual, ya que la mayoría de los hombres están empleados en sectores en los que predominan y las mujeres en sectores en que son mayoría.

86. En el decenio de 1980 y hasta en el de 1990 el desempleo afectó más gravemente a las mujeres que a los hombres en casi todas las profesiones y grupos de edad. Las estadísticas demuestran que en general las mujeres predominan entre los desempleados y que el desempleo crónico las afecta en mucha mayor medida que a los hombres. El 47% de la población activa está constituido por mujeres, pero el índice de desempleo de éstas es del 12,4%, frente al 9,5% de los hombres. Además, el 63% de las personas que están a punto de perder el derecho a percibir dietas son mujeres.

87. La situación de desempleo de las mujeres se ve agravada asimismo por las obligaciones especiales que tienen respecto de sus hijos lactantes. Por otra parte, el gran número de despidos de mujeres embarazadas revela que la vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral está relacionada en gran medida y directamente con sus obligaciones familiares.

Oportunidades de empleo

88. La Constitución danesa estipula que las restricciones al acceso libre y en igualdad de condiciones a cualquier ocupación deben ser abolidas por ley y que todo ciudadano de uno u otro sexo debe tener la posibilidad de trabajar para asegurar su subsistencia diaria. La legislación que consagra esos principios fundamentales se examinó pormenorizadamente en el informe anterior, por lo que en este capítulo sólo se hará un resumen de la misma, antes de aportar información sobre las enmiendas correspondientes.

89. Consciente de que las medidas que se adopten no generarán crecimiento en la esfera de la fabricación de bienes si no se crea la suficiente cantidad de puestos de trabajo y, en consecuencia, una situación de pleno empleo, el Gobierno está a punto de formular nuevas estrategias para modificar las tradiciones laborales y la estructura del mercado laboral. Las autoridades atribuyen gran importancia a la cuestión del exceso de personal administrativo causado por la introducción de nuevas tecnologías, que han reducido, entre otras cosas, el volumen de las tareas administrativas. El personal administrativo está compuesto predominantemente por mujeres. Por tal

motivo, como parte de los deberes que les impone el Plan Nacional de Acción, algunos ministerios han elaborado programas obligatorios de formación en el trabajo, con miras a capacitar al personal administrativo para cargos de responsabilidad decisoria. Otros están experimentando diversos tipos de cursos de repaso o de perfeccionamiento.

90. La promoción de la mujer ha sido una cuestión importante durante muchos años. En general la experiencia y la influencia profesionales de la mujer no se consideran tan valiosas como las de sus colegas masculinos, por lo que una proporción muy pequeña de mujeres ocupan cargos directivos intermedios y superiores en la mayoría de las esferas laborales del sector público y privado.

91. Para conocer las razones de la ausencia de mujeres en los cargos directivos, el Consejo para la Igualdad de Condición efectuó un estudio sobre los obstáculos para la promoción profesional de la mujer. En los estudios anteriores se habían analizado principalmente algunos de los pocos casos de mujeres que ocupaban cargos elevados, sin descubrirse obstáculos de importancia. Por ello, el estudio analizó las experiencias de 41 mujeres que, con pocas excepciones, no habían sido ascendidas a cargos jerárquicos, pero que por su edad, formación y antigüedad pertenecían al grupo de empleados entre los que se escogía al personal directivo. Estas mujeres estaban empleadas en cuatro empresas distintas y se las entrevistó sobre diversos temas relacionados con su vida laboral y familiar.

92. Los resultados del estudio se publican en el libro "¿Acaso las mujeres quieren ocupar cargos directivos? Una cuestión de innovación". En éste se saca la conclusión de que casi no existe una discriminación directa contra las mujeres que están en condiciones de ascender a cargos jerárquicos, pero que las normas culturales existentes entre los empleadores y los empleados de cada empresa resultan un factor decisivo de la ausencia de mujeres en esos cargos. Se rechaza el mito de que las mujeres no reciben ascensos porque no quieren o porque sus obligaciones familiares les impiden desempeñar cargos superiores.

93. La ausencia de personal directivo de sexo femenino parece deberse a una combinación de varias circunstancias, entre las cuales la más importante es la predominancia masculina en sus diversas formas. Esa predominancia de comportamientos y actitudes oficiosos, así como las reglas disimuladas y las normas culturales de las empresas, hacen que los hombres reciban un trato preferente y que las mujeres sean renuentes a solicitar cargos directivos. La predominancia masculina se extiende asimismo a las estructuras directivas y a las decisiones sobre las calificaciones, esferas en que las mujeres quieren que se produzcan cambios para satisfacer mejor sus preferencias. Algunos directivos también expresaron su falta de confianza en las mujeres como miembros del personal directivo.

94. Como seguimiento del proyecto, el Consejo para la Igualdad de Condición efectuó un estudio sobre las opiniones de los hombres respecto de las normas culturales de la empresa y las posibilidades de hacer carrera y recibir un ascenso en el mercado laboral público y privado. El estudio abarcó a empleados de sexo masculino de dos de las cuatro empresas incluidas en el estudio sobre las mujeres y los resultados se publicaron en el libro "¿Acaso los hombres quieren ocupar cargos directivos? Una cuestión de lealtad".

95. El estudio también rechaza algunos de los mitos existentes sobre los empleados y el personal directivo de sexo masculino. Demuestra que los hombres no excluyen a las mujeres de los cargos directivos ni se oponen a que existan jefes de sexo femenino. Además, los hombres tienen los mismos problemas que las mujeres para hacer compatibles su vida familiar y laboral, y no todos ellos aspiran a altos cargos.

96. La principal razón de los ascensos más frecuentes y rápidos de los empleados de sexo masculino a cargos de responsabilidad parece ser su elevado grado de lealtad hacia las prioridades y objetivos de la empresa. Quizá también su mayor capacidad para adaptarse a las prácticas de la empresa en materia de carrera profesional sea una razón de la predominancia masculina en el escalafón.

97. Así pues, el estudio revela que tanto unos como otras generan y refuerzan la importancia otorgada a la diferencia entre los sexos en las empresas, lo que significa una vez más que la eliminación de la discriminación contra las mujeres en esta esfera exige un cambio de actitudes por parte de ambos sexos.

Igualdad de remuneración

98. Los salarios son bajos y la condición de la mujer precaria en muchos de los sectores en que trabajan mujeres, y la diferencia salarial entre hombres y mujeres no ha disminuido. Las estadísticas de 1990 demuestran que los salarios del mercado laboral son un 16% más bajos en promedio para las trabajadoras que para los trabajadores. En el caso de los empleados la diferencia salarial es aun mayor, a saber, un promedio del 30% menos para las mujeres. En su conjunto, las mujeres que forman parte de la población activa no tienen una educación ni una formación tan buenas como los hombres y sus calificaciones generalmente no se aprecian tanto como las de éstos.

99. La Ley de igual remuneración para el hombre y la mujer (Ley de igual remuneración) estipula que todo empleador que haya contratado personas de ambos sexos deberá otorgarles la misma remuneración, incluidas las mismas condiciones salariales, por un trabajo igual o de igual valor. La disposición se aplica tanto a los empleadores del sector privado como del público.

100. Todo empleado que, contrariamente a lo establecido por la ley, reciba una remuneración inferior a la de los demás empleados, tendrá derecho a una indemnización. Si el empleado es despedido por haber reclamado una remuneración igual, el empleador le pagará una indemnización cuyo monto no superará el equivalente del salario de 78 semanas.

101. La Ley de igual remuneración prevé que, en los casos en que el derecho a la igualdad de remuneración se conceda por convenio, por regla general las demandas de igual remuneración serán sustanciadas siguiendo los procedimientos habituales para las demandas presentadas con arreglo a convenios, es decir, por los tribunales industriales. Así pues, la ley es supletoria de los convenios que estipulan la igualdad de remuneración.

102. Al comienzo la ley casi no se aplicó, pero a partir de mediados de los años 1980 la situación cambió, ya que algunos sindicatos dominados por mujeres aprovecharon sus disposiciones y las normas incorporadas en las orientaciones sobre igualdad de remuneración elaboradas por la Comunidad Europea.

103. Por el momento ni el Poder Legislativo ni los interlocutores laborales daneses desean que haya normas vinculantes en materia de evaluación del empleo. En su lugar, los criterios de evaluación han sido y seguirán siendo fijados en cada caso concreto en que se plantea la cuestión de la igualdad de remuneración. La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Justicia, y las decisiones de los tribunales arbitrales daneses han contribuido de manera importante a la interpretación del concepto.

104. Merece la pena mencionar el llamado caso Danfoss, sometido al Tribunal Europeo de Justicia para aclarar la interpretación de las normas, especialmente el concepto de "una remuneración igual por un trabajo de igual valor". Entre otras cosas, esta causa aumentó la posibilidad de los asalariados de entablar acciones en materia de igualdad de remuneración, ya que mantiene la distribución de la carga de la prueba, obliga al empleador a declarar las razones concretas de la fijación de los índices salariales y toma posición sobre criterios como la flexibilidad, la formación y la antigüedad.

105. Como parte del Plan Nacional de Acción, el Consejo para la Igualdad de Condición recibió una asignación específica para un proyecto sobre igualdad de remuneración. Tres grupos de trabajo especiales planean y ejecutan el proyecto, que incluye visitas a empresas, compañías y otras sociedades comerciales, entrevistas sobre el cálculo y la constitución de los niveles salariales, y la formulación de requisitos para un futuro sistema estadístico en la materia.

106. Uno de los objetivos principales del proyecto consiste en analizar los mecanismos de formación de los salarios, para averiguar si se produce una discriminación sistemática al convenirse los sueldos y salarios. Se está realizando un estudio para determinar las actitudes que intervienen en la formación de los niveles salariales y aclarar las disparidades salariales que no pueden explicarse mediante el nombramiento, la educación o la antigüedad de la persona.

107. Una parte del proyecto se lleva a cabo en cooperación con el Departamento de Estadística; en ella se determinarán los factores que intervienen en la formación de los salarios y los que han de incluirse en los ajustes salariales, los métodos que han de aplicarse en esa labor y los registros que han de incluirse. Una asignación suplementaria reciente posibilitará la elaboración de un sistema de igualdad de remuneración sobre la base del estudio previsto.

108. El proyecto sobre igualdad de remuneración forma parte de un proyecto nórdico que tiene por finalidad recopilar toda la información existente sobre las carencias en materia de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y exponer los motivos de las prácticas discriminatorias mencionadas.

Igualdad de trato

109. La Ley sobre trato igual para hombres y mujeres en lo que respecta al acceso al empleo, la licencia por maternidad y otras cuestiones (Ley de igualdad de oportunidades) resultó de la fusión de dos leyes separadas sobre igualdad de trato y licencia de paternidad o maternidad respectivamente, y protege tanto a los hombres como a las mujeres contra la discriminación- en el mercado laboral público y privado- en materia de empleo, licencia de

paternidad o maternidad y otras importantes cuestiones pertinentes. Según la nueva ley, los empleadores tienen que otorgar el mismo trato a hombres y mujeres a la hora de asignar, emplear, trasladar, ascender o despedir personal.

110. Los cambios más importantes introducidos por la nueva ley respecto de la original son los siguientes:

- el monto de la indemnización por no respetarse el principio de igualdad de oportunidades previsto en esta ley se aumentó del equivalente de 26 semanas al equivalente de 39 semanas de remuneración;
- se incorporaron en el texto de la ley disposiciones explícitas sobre la inversión de la carga de la prueba y la reincorporación en casos de desido ilícito durante el embarazo o la licencia por paternidad o maternidad;
- actualmente los empleadores y los empleados están obligados a facilitar información al Consejo para la Igualdad de Condición en los casos de denuncias de discriminación. La violación de esta obligación se pena con multa;
- el Consejo para la Igualdad de Condición fue facultado a otorgar exenciones a las medidas de acción positiva.

111. Esta Ley no se aplica a los casos en que se ha previsto por convenio una obligación de no discriminación comparable a la prescrita por la ley, lo que significa que ésta es supletoria.

112. Las normas de la Ley de igualdad de oportunidades han tenido gran repercusión en los tribunales daneses, especialmente en las causas por despido de mujeres embarazadas o por otros motivos relacionados con el embarazo.

113. La ley concede a las mujeres una licencia por maternidad de cuatro semanas antes y 14 semanas después del parto, sin pérdida del empleo, la antigüedad o las prestaciones sociales. Durante la licencia las mujeres tienen derecho a recibir de los organismos pertinentes una remuneración por maternidad. El padre tiene derecho a ausentarse del trabajo durante 14 días al nacer el niño o con posterioridad, y a cobrar dietas durante la licencia.

114. Tras las 14 semanas de licencia por maternidad después del nacimiento del niño, las madres y los padres tienen el derecho común a una licencia adicional de 10 semanas que pueden repartir de diversas maneras. Sin embargo, los progenitores no pueden disfrutar de licencia a tiempo parcial ni simultáneamente. Tanto la madre como el padre tienen derecho a cobrar dietas, en caso de estar autorizados a recibir este tipo de apoyo en virtud de las normas vigentes.

115. A partir del 1º de julio de 1989 todos los empleados de la administración pública tienen derecho a cobrar el salario completo durante la licencia por paternidad o maternidad, cualquiera sea la forma que ésta adopte.

116. Según las estadísticas las madres reciben la remuneración por maternidad en el 82% de los partos. En 1991 el 53% de los padres ejerció su derecho a tomar dos semanas de licencia inmediatamente después del nacimiento del niño, mientras que sólo el 3,0% aprovechó la licencia por paternidad concedida a partir de la 15a. semana posterior al parto.

117. Si se despide a un empleado o una empleada por haber reivindicado el derecho a la licencia por paternidad o maternidad, o bien después de su reincorporación tras haberse ausentado debido al nacimiento del hijo, el despido puede anularse, a menos que, tras sopesarse los intereses de ambas partes, se considere obviamente absurdo exigir el mantenimiento del empleo. En esos casos puede concederse al empleado una indemnización equivalente al salario de 78 semanas como máximo.

118. El empleo de sustitutos en caso de licencia por maternidad o paternidad constituye una cuestión importante. El Consejo para la Igualdad de Condición considera que no emplear sustitutos en ese caso constituye un quebrantamiento de la prohibición de la discriminación indirecta prevista en la ley. Sin embargo, pocas empresas parecen hacerlo.

119. Un problema especial relacionado con la Ley de igualdad de oportunidades es el acoso sexual. Dinamarca se ha adherido al código de conducta aprobado por la Comisión de la CE para proteger la dignidad de las personas de ambos sexos en las empresas. Los tribunales daneses han elaborado una jurisprudencia en virtud de la cual se considera que el acoso sexual en las relaciones laborales constituye una expresión de discriminación sexual y, como tal, una violación de esta ley. Algunos organismos oficiales, como los Ferrocarriles Nacionales Daneses, se han puesto a la cabeza de la lucha contra este problema. También los sindicatos consideran actualmente que se trata de un problema grave y han emprendido diversas actividades para impedir el acoso sexual y remediar sus consecuencias.

Servicios de asistencia social

120. Las normas que permiten que los padres permanezcan en el hogar en caso de enfermedad de los hijos y el sistema de guarderías constituyen medios indispensables para eliminar la discriminación contra la mujer en el mercado laboral.

121. En Dinamarca los funcionarios públicos y un gran número de empleados del sector privado tienen derecho a percibir su sueldo regular por el primer día de enfermedad de los hijos. Es el único derecho que se otorga a los padres en caso de enfermedad de los hijos. En 1991 las funcionarias ejercieron ese derecho casi tres veces más que sus compañeros de trabajo varones, pero las cifras correspondientes a ambos sexos son muy bajas.

122. En 1991 el Ministerio de Hacienda publicó unas directrices sobre ausencia del trabajo en las que se daban diversas posibilidades en caso de enfermedad de los hijos. Por ejemplo, ahora es posible utilizar días resultantes de la acumulación de horas extraordinarias o días de vacaciones avisando con poca anticipación, obtener una licencia sin sueldo o trabajar a domicilio en caso de enfermedad de un hijo. La mayoría de las dependencias oficiales están aplicando esas normas.

123. En 1989 el 47% de los bebés de hasta dos años fueron atendidos en el marco del sistema oficial de asistencia diurna, el 18% en guarderías infantiles y el 29% en el contexto del sistema municipal de asistencia diurna a domicilio. Dado que los padres suelen hacer uso de permiso por maternidad o paternidad, la cifra correspondiente a los bebés cuidados en instituciones oficiales fue aun más elevada (53%) al eximir el permiso. También en 1989 el 71% de los niños de 3 a 6 años fueron cuidados por una institución oficial. Ese mismo año la contribución de los padres al sistema municipal de asistencia diurna cubrió alrededor del 20% del total de los gastos.

124. La proporción de niños cuidados en instituciones de asistencia diurna es bastante satisfactoria, comparada con la de otros países nórdicos. Sin embargo, en 1989, 34.000 niños se encontraban en lista de espera para ser colocados en el sistema oficial de asistencia diurna, cantidad que constituyó el 9,6% del total de niños menores de seis años. Las necesidades eran más urgentes en el caso de los niños de pecho de seis a 11 meses, ya que el 31% de este grupo esperaba ubicación, pero también en el caso de otros grupos de edad de menores de dos años, el número de niños y de padres que se encontraban en lista de espera superaba la media.

125. Los cambios legislativos introducidos permitieron aumentar la oferta de asistencia diurna oficial y privada, ya que actualmente se permite que dos personas de la misma familia cuiden hasta diez niños. También las agrupaciones de padres, las empresas y otras entidades tienen la posibilidad de crear guarderías con fondos complementarios asignados por los concejos municipales.

Otras iniciativas gubernamentales

126. En relación con la labor de las comisiones o comités gubernamentales en materia de cambios en la estructura del mercado laboral, el Consejo para la Igualdad de Condición siguió de cerca los acontecimientos y delimitó las esferas en que se deberían reconsiderar los resultados de determinadas actividades, con miras a garantizar la igualdad entre ambos sexos.

127. Como parte de la aplicación del Plan Nacional de Acción, el Consejo para la Igualdad de Condición puso en marcha un proyecto sobre conciliación de la vida laboral y familiar. El proyecto tiene por finalidad estudiar la importancia de los cambios acaecidos en el mercado laboral en relación con la posibilidad que tienen las familias de organizar su vida diaria según el principio de igualdad entre ambos sexos. El proyecto consiste en recapitular y debatir en un libro los resultados de los estudios llevados a cabo en los últimos años y la experiencia adquirida en los experimentos concretos realizados en esta esfera.

128. La armonización de la vida laboral y familiar constituye asimismo una prioridad de los organismos oficiales centrales y el Gobierno ha llevado a cabo varias actividades para mejorar las condiciones de vida de las familias con hijos.

129. Con el objeto de informar a los padres sobre la Ley de igualdad de oportunidades, el Ministerio de Trabajo publicó un folleto sobre "Las nuevas posibilidades de la licencia por maternidad o paternidad". Además, la Dirección de Recursos Humanos está planeando una campaña sobre la licencia por maternidad o paternidad, dirigida especialmente a los empleadores del sector privado. Se establecerán contactos con las organizaciones de empleadores para garantizar que sus miembros reciban una mayor información sobre el tema.

130. Una de las esferas de acción más importantes de la Dirección de Recursos Humanos es la formación complementaria y en el trabajo de trabajadores calificados y otros grupos, esfera en la que últimamente se ha hecho hincapié en el principio de igualdad. Al analizarse los modelos de eficiencia, se dejaron de lado los que ofrecían eventuales ventajas, como la asistencia a cursos fuera de los horarios regulares de trabajo, debido a los inconvenientes que presentaban, especialmente para las mujeres. La Dirección también se ha fijado como objetivo la plena aplicación del principio de igualdad en las asignaciones presupuestarias, las iniciativas en materia de pruebas y desarrollo, y en los debates sobre principios.

131. En cuanto a las medidas contra el desempleo, el Consejo para la Igualdad de Condición ha recalcado que el principio de igualdad ha de aplicarse desde el comienzo en todas las decisiones, ya que muchas medidas podrían afectar más a las mujeres que a los hombres y aumentar las diferencias entre ambos sexos. En particular, propuestas tales como la eliminación del salario mínimo, el aumento de las disparidades salariales o la reducción de las dietas podrían tener como consecuencia que las mujeres lleguen a ser, a pesar suyo, dependientes del marido o del hombre con el que cohabitán.

132. Por no tener las mismas oportunidades en el mercado laboral, los hombres y las mujeres han de recibir un trato distinto a la hora de planear medidas de apoyo para combatir el desempleo. Es menester destinar a las mujeres esfuerzos especiales de dinamización, como ofertas de educación, formación teórica o pasantías.

133. El Ministerio de Trabajo estableció un programa operativo para informar, orientar y formar a las mujeres que desean crear una empresa solas o junto con otras mujeres, formar a las mujeres adultas que se encuentran en situación de desempleo crónico, especialmente en la industria metalúrgica, introducir tecnología informática, y brindar a los maestros formación complementaria en cuestiones relacionadas con la igualdad y en los métodos pedagógicos relativos al tema de la mujer y la igualdad de los sexos. Los fondos se asignan principalmente a las actividades que se llevan a cabo en zonas de desarrollo o rurales.

134. Los asesores en materia de igualdad de los servicios de intercambio laboral y colocación son las figuras más importantes por lo que se refiere a la condición de inferioridad de la mujer. Los consultores participan en la elaboración y planificación de programas de enseñanza y ciclos de orientación, y alientan a las personas de ambos sexos a adquirir nuevas calificaciones y actualizar las que poseen, lo que en gran medida corresponde a las necesidades del mercado laboral. La instrucción teórica se combina con prácticas en las empresas pertinentes.

135. El éxito del curso experimental de formación específica para mujeres, de un año de duración, hizo que ese curso se integrase en el Programa de educación de los recursos humanos. Uno de los resultados del curso fue la mayor sensibilización respecto de la forma de concebir el grupo beneficiario. Ello confirió al programa una calidad que resultó muy importante en lo que atañe a los resultados de la formación. Más del 80% de las mujeres participantes terminaron el curso y la combinación de las calificaciones técnicas o profesionales y personales obtenidas por ellas han sido muy apreciadas por las empresas en las que luego hicieron prácticas. También fue grande la demanda de participantes. El curso se recomienda tanto a los hombres como a las mujeres, pero la recomendación implica que el curso se imparte en clases de mujeres solamente o en clases mixtas.

136. Los asesores en cuestiones de igualdad participan asimismo en la elaboración de un modelo de rotación de la mano de obra. Ello tiene por finalidad ampliar las opciones profesionales de las mujeres, hacer que éstas superen su atraso docente y aumentar la movilidad en el mercado laboral con miras a crear oportunidades de trabajo para las desempleadas. Esta tarea recibe el apoyo financiero de un servicio central.

137. Además, los asesores participan en la planificación de cursos para empresarios potenciales, destinados a dilucidar la viabilidad de las distintas ideas y proporcionar a los participantes los conocimientos necesarios para poner en marcha las empresas. Algunos de los cursos están destinados solamente a mujeres y otros a ambos sexos, pero suele haber mayoría de mujeres.

138. El informe de evaluación de la labor realizada entre 1986 y 1990 por los asesores en cuestiones de igualdad es muy positivo. El informe recomienda que prosigan los esfuerzos de integración y se elabore un plan concreto de acción que tenga objetivos y metas intermedias. La Dirección de Recursos Humanos acogió con beneplácito esas recomendaciones y ya se han elaborado normas rectoras claras para la organización y orientación de la labor en pro de la igualdad.

139. Los organismos centrales supervisan la elaboración de iniciativas y métodos por conducto de grupos de trabajo específicos. Esos organismos recogen información sobre la experiencia adquirida en las diversas regiones del país, publican los resultados en folletos y transmiten la nueva información a escala local.

CAPITULO V. OTRAS ACTIVIDADES JURIDICAS Y SOCIALES

Artículo 12

Problemas y disposiciones en materia sanitaria

140. En Dinamarca las mujeres pueden acceder en las mismas condiciones que los hombres a los servicios de atención sanitaria, como los que tienen que ver con la planificación familiar. En relación con el embarazo y el parto, las mujeres tienen la posibilidad de someterse a reconocimientos gratuitos antes y después del parto practicados por médicos y parteras, así como a reconocimientos y tratamientos específicos en caso de problemas de embarazo, y tienen igualmente la posibilidad de dar a luz en hospitales, en clínicas o en su domicilio.

141. Tras un largo periodo en que el índice de natalidad disminuyó, el número de nacidos con vida aumentó de manera constante, de 50.822 niños en 1983 a 63.524 en 1990.

142. Todas las mujeres con residencia en Dinamarca tienen derecho a abortar antes del final de la 12a. semana de embarazo. Si la vida de la madre o del hijo corre peligro, o en caso de haber motivos sociales específicos, el aborto podría ser autorizado asimismo por un consejo mixto después de la 12a. semana.

143. La solicitud de aborto puede presentarse a un médico generalista o a la administración provincial. Si la solicitud se presenta a esta última, la mujer en cuestión recibirá información y asesoramiento respecto de los distintos aspectos del embarazo, el nacimiento y la atención del hijo, con inclusión de los planes y prestaciones sociales pertinentes. Si la solicitud de aborto se presenta a un médico generalista, incumbe a éste informar a la mujer en cuestión de que las autoridades provinciales prestan gratuitamente el asesoramiento mencionado.

144. Las estadísticas sobre aborto del periodo objeto del informe figuran en el cuadro 9.

145. En Dinamarca el SIDA constituye una amenaza cada vez mayor para hombres, mujeres y niños de pecho. A finales de 1990 se había diagnosticado y comunicado un total de 726 casos de SIDA, de los que 679 eran hombres (94%) y 47 mujeres (6%). El primer diagnóstico se formuló en 1980. Desde entonces aumentó anualmente el número de casos diagnosticados de personas con SIDA, si bien el aumento se frenó entre 1989 y 1990. El 72% de los enfermos viven en Copenhague.

146. El número de mujeres con SIDA también aumentó durante el periodo en cuestión y en 1990 representó el 9% de los casos comunicados. El 44% de las pacientes (21 mujeres) habían contraído la enfermedad por contacto heterosexual, mientras que la mayoría de las restantes eran toxicómanas (11 mujeres) o habían contraído la enfermedad por transfusión sanguínea (9 mujeres).

147. Desde 1992 la Seguridad Social subvenciona el tratamiento sicológico de las personas afectadas por enfermedades que provocan discapacidades graves y de sus parientes, de los parientes en caso de muerte, de las víctimas de robo, actos de violencia, violación, accidentes de tráfico y demás accidentes, así como de los padres, hermanas y hermanos de los niños que padecen graves perturbaciones mentales.

Actos de violencia

148. El aumento de las agresiones físicas visibles u ocultas en la sociedad danesa de los decenios 1980 y 1990 -que quizá esté relacionado con el desempleo- constituye una grave amenaza para la igualdad entre ambos sexos. El número total de actos de violencia, incluido el homicidio, ha aumentado en un 50% en diez años, pero no hay estadísticas sobre los actos de violencia cometidos contra mujeres. Sin embargo, las investigaciones realizadas en sectores limitados demuestran que, a diferencia de los hombres, las mujeres suelen conocer al autor de la violencia y estar relacionadas emocionalmente con él. Así pues, el acto de violencia no es sólo físico, sino que viola asimismo la seguridad de la vida familiar de la mujer.

149. Un caso especial de violencia es la violación, que durante mucho tiempo se ocultó y constituyó un tema en gran medida tabú. Las estadísticas penales demuestran una pronunciada disminución del número de casos comunicados de violación y demás formas de coacción ilícita tendente a lograr una relación sexual. En 1989 se comunicaron en Dinamarca 527 casos de violación. Ello representa una disminución del 8,5% respecto de 1988 y la cifra más baja en los últimos cinco años.

150. Aparentemente existe entre las mujeres una conciencia cada vez mayor en el sentido de no aceptar ningún tipo de violencia ejercida por los hombres y de ponerse en contacto con los organismos oficiales u otras instituciones pertinentes. También la policía y los servicios sociales y sanitarios comprenden mejor el problema de la violencia y se han puesto en marcha actividades especiales en materia de prevención y tratamiento, y actividades sociales en general.

151. La información sobre la prevención de la violencia no difiere según los sexos, pero, con arreglo a las disposiciones del artículo 108 de la Ley de administración de justicia, incumbe a la policía adoptar las medidas necesarias para prevenir los delitos. En consecuencia, la labor preventiva forma parte de las tareas cotidianas de la policía, en forma de rondas tradicionales de vigilancia, pero también de programas escolares y charlas educativas sobre la prevención del delito. Además, la policía despliega un esfuerzo considerable en relación con la colaboración interdisciplinaria en el ámbito local entre ella, por un lado, y los departamentos de servicios locales y las juntas sanitarias de zona, por el otro. Esta labor está dirigida por el Consejo de Prevención del Delito, que se creó en 1971 como órgano coordinador central dependiente del Ministerio de Justicia.

152. La legislación nacional relativa a la violencia física y sexual contra las mujeres figura en diversas partes del Código Penal danés. El concepto de violencia no se define en la ley, pero para la doctrina y el derecho consuetudinario violencia es todo atentado corporal importante a un tercero en forma de agresión intencionada.

153. Entre las disposiciones relativas a los delitos sexuales, las más importantes y que se aplican con mayor frecuencia apuntan, por un lado, a garantizar a la mujer el derecho a decidir libremente con quién quiere tener relaciones sexuales y, por el otro, a proteger contra los delitos sexuales a los niños, los jóvenes y demás personas de ambos sexos que se encuentran en inferioridad de condiciones con respecto al agresor.

154. El delito sexual más grave consiste en violar la libertad de acción de una persona por la fuerza o la amenaza de fuerza. La mujer está protegida independientemente de que el acto tenga lugar entre cónyuges o no y, en el primero de los casos, independientemente de que las partes vivan juntas. La violación se pena con prisión de hasta seis años y, de haber circunstancias agravantes, de hasta 10 años. Además de castigarse al infractor, el uso de la fuerza contra la esposa o los hijos del matrimonio da derecho a la esposa a pedir inmediatamente el divorcio.

155. El interrogatorio de la víctima constituye una parte importante de la investigación que la policía debe llevar a cabo, especialmente en los casos de violencia sexual. A los efectos de la prueba, suele ser necesario interrogar detalladamente a la víctima, ejerciendo así una gran presión sobre ella. Por tal motivo, se ha adoptado una serie de medidas para mejorar la situación de la mujer que ha sido víctima de agresión grave. Las mujeres que han sido víctimas de actos de violencia o violadas tienen la garantía de que el interrogatorio será efectuado por una agente de policía, de haber alguna disponible. Actualmente esta cuestión se toma en cuenta cuando se designan los servicios que han de desempeñar las mujeres policías.

156. El 1º de enero de 1989 se introdujeron derechos más amplios en materia de asistencia letrada. Cualquier persona que haya denunciado una violación, un incesto o un delito similar tendrá derecho a pedir que se le permita presentar las pruebas correspondientes a puerta cerrada y que se le nombre un abogado. Los honorarios y demás costos serán sufragados por el erario público.

157. El abogado tiene que asistir a la víctima durante los interrogatorios y, con posterioridad, en la presentación de pruebas al tribunal, prestarle asistencia para calcular el monto de la indemnización por daños y perjuicios y presentar la correspondiente demanda, asesorarla sobre las posibilidades específicas de atención sicológica o médica, y asistirla para ponerse en contacto con otros organismos a raíz, por ejemplo, de los problemas financieros o sociales provocados por el delito en cuestión. Además, el abogado puede asesorarla sobre la posibilidad de que la policía advierta al agresor que no debe visitar a la víctima ni causarle ningún daño.

158. La información sobre estas normas se publicó en un folleto editado por el Ministerio de Justicia para su distribución a instituciones sociales y otras instituciones públicas.

159. En lo que concierne a la asistencia médica y sicológica, las víctimas de actos de violencia o de violación serán sometidas a un reconocimiento médico forense con finalidades claramente definidas y sin el propósito de someter seguidamente la víctima a tratamiento. Sin embargo, por regla general el médico informará a la víctima sobre la forma de ponerse en contacto con el sistema general de tratamiento, dependiente del Ministerio de Salud, para obtener la asistencia necesaria. Pese a ello, ha resultado difícil aplicar el tratamiento sicológico pertinente en el momento más necesario, es decir, inmediatamente después de la comisión del delito.

160. Las mujeres maltratadas y sus hijos pueden dirigirse a un centro de urgencia para mujeres y permanecer allí. Los centros de urgencia fueron creados principalmente por diversas secciones del Movimiento de Mujeres. El primer centro abrió sus puertas en 1979 y actualmente hay más de 30 distribuidos en todo el país.

161. La información facilitada por los centros de urgencia indica que cada vez más mujeres solicitan asistencia y que se las atiende en el acto, pero que también reciben ayuda a largo plazo, si así lo desean. Un informe de 28 de los centros indica que el número de mujeres y niños que en 1990 pernoctaron en ellos por lo menos una vez fue de 2.204 y 2.025 respectivamente. La cantidad total de noches pasadas en los centros durante el mismo período fue de 41.388 en el caso de las mujeres y 34.786 en el de los niños.

162. También mujeres procedentes de otras naciones y medios culturales, pero que ahora viven en Dinamarca, se acercan a los centros y solicitan protección durante períodos más largos o más cortos. Se trata de mujeres casadas con daneses o pertenecientes a familias de inmigrantes o refugiados.

Artículos 13 a 16

Vida familiar

163. En materia de derecho civil no se hace ninguna distinción entre hombres y mujeres. Las mujeres, sean solteras o casadas, tienen la misma capacidad jurídica que los hombres en materia de obligaciones contractuales, administración de bienes, responsabilidad civil, testamentos, etc., y la edad para casarse es la misma para ambos sexos.

164. La igualdad de los cónyuges en la formación y disolución del vínculo matrimonial constituye un principio fundamental. Está expresamente previsto que tanto el marido como la mujer mantendrán a la familia y los cónyuges tienen los mismos derechos y responsabilidades en materia de custodia y tutela de los hijos comunes.

165. De conformidad con la Ley de Nombres, al casarse los cónyuges conservan su propio apellido, a menos que uno de ellos, con el consentimiento del otro, declare que quiere llevar el apellido de su cónyuge. Los hijos adquieren el apellido de los padres por nacimiento, si éstos usan el mismo apellido. De no ser así, los padres tienen libertad para decidir si el niño llevará el apellido del padre o de la madre. Si los padres no adoptan una decisión en ese sentido dentro de los seis meses posteriores al nacimiento del hijo, éste adquiere automáticamente el apellido de la madre, independientemente de que los padres estén casados o no.

166. El estado civil no modifica la capacidad jurídica de los hombres o las mujeres para administrar los bienes. No obstante, si el matrimonio está basado en la comunidad de bienes, que es el régimen más común en Dinamarca, cada uno de los cónyuges tendrá la responsabilidad -de conformidad con la Ley sobre los efectos jurídicos del matrimonio- de administrar su parte de los bienes comunes de un modo que no resulte perjudicial para los intereses del otro.

167. La Ley del Matrimonio prevé dos figuras para la disolución del vínculo matrimonial: la separación judicial y el divorcio, que pueden obtenerse por vía administrativa o judicial. En caso de separación judicial los efectos jurídicos del matrimonio quedan suspendidos, pero éste no se disuelve. Por consiguiente, ninguno de los cónyuges puede contraer matrimonio nuevamente.

168. La Ley sobre la capacidad jurídica y la custodia contiene una serie de disposiciones sobre la custodia de los hijos en caso de separación legal o divorcio. Tiene que haber acuerdo o decisión sobre cuál de los cónyuges tendrá la custodia del o los hijos. A reserva del consentimiento de las autoridades provinciales o del tribunal, los padres pueden convenir la custodia común, siempre que ello sea lo más conveniente para el niño.

169. La Ley de Matrimonio contiene normas relativas a la pensión alimenticia durante la separación y después del divorcio. Si los cónyuges no pueden lograr acuerdo sobre esta cuestión, el tribunal decidirá si uno de ellos asegurará el mantenimiento del otro y durante cuanto tiempo. Sólo en circunstancias especiales podrá decidirse prorrogar la pensión alimenticia por más de diez años.

170. En caso de separación o divorcio se efectúa un inventario de ambas partes del patrimonio común. Si el saldo es positivo, cada parte se divide por igual entre los cónyuges. Determinadas pensiones, indemnizaciones y otros derechos de carácter personal no se consideran parte del patrimonio común. Sin embargo, en algunos casos, uno de los cónyuges podrá beneficiarse de la pensión de su ex cónyuge, aunque haya habido divorcio.

171. La definición de familia cambió el 1º de enero de 1991. A partir de entonces una familia danesa puede estar compuesta de una sola persona. El límite de edad para los hijos que viven en el hogar y que se incluyen en la familia de los padres es de 18 años, y no de 26 años, como antes. Según la nueva definición, en enero de 1991 la sociedad danesa contaba con un total de 2,8 millones de familias.

172. De ese total, 1,5 millones eran familias unipersonales. Las mujeres solas sin hijos representaban cerca del 47% del total de esas familias. Las mujeres solas con uno o varios hijos representaban cerca del 7%, los hombres solos sin hijos cerca del 46% y los hombres solos con uno o varios hijos apenas el 1% aproximadamente. Así pues, es mucho más frecuente que las mujeres estén a la cabeza de familias unipersonales con hijos que los hombres. Sin embargo, en el decenio de 1980 se produjo un aumento del 26,9% del número de hombres solos con uno o varios hijos, frente al 20,5% del número de mujeres solas con uno o varios hijos.

173. El mismo informe indica que había 580.733 parejas casadas sin hijos y 438.654 con hijos. Las familias restantes estaban constituidas por jóvenes de menos de 18 años que no vivían con su familia o por diversos tipos nuevos de familia que se introdujeron junto con la nueva definición. Esas familias están constituidas por la asociación de dos adultos del mismo sexo que se han inscrito como pareja y viven con hijos o sin ellos; las parejas que cohabitán y están compuestas de dos adultos no casados de sexo opuesto con hijos comunes; y las parejas que cohabitán y están compuestas de dos adultos no casados de sexo opuesto sin hijos comunes.

174. Una sociedad de ese tipo inscrita tiene, con algunas excepciones, los mismos efectos jurídicos que el matrimonio, y los principios de la Ley de Matrimonio en materia de separación y divorcio rigen la disolución de dicha sociedad.

175. No se aplica ninguna norma especial a los bienes de las parejas no casadas, ni durante su cohabitación ni al cesar ésta. Los bienes de las dos personas que forman la pareja se consideran como bienes separados, a menos que se hayan concertado acuerdos especiales al respecto. Si los padres de un niño no están casados, sólo la madre tendrá la custodia del hijo. Sujeta al consentimiento de las autoridades del distrito, los padres pueden convenir la custodia conjunta. El reconocimiento de la paternidad de un niño no confiere automáticamente al padre el derecho a la custodia conjunta.

176. Pese a todas las medidas jurídicas en materia de igualdad entre ambos sexos, en la mayoría de las familias aún prevalece la división tradicional del trabajo. Sin embargo, un estudio reciente demuestra que está aumentando el número de parejas que comparten en igualdad de condiciones los quehaceres del hogar.

177. Amén de las disposiciones sobre embarazo, licencia por maternidad o paternidad y medios e instalaciones de asistencia diurna, la ley garantiza a las familias varios servicios sociales. Las visitas regulares de enfermeras de lactantes después del parto han constituido durante mucho tiempo un servicio fundamental, como también lo ha sido la prestación por hijo pagada por el Estado a los padres y a las personas solas con niños a cargo.

178. El Ministerio de Asuntos Sociales dio prioridad a la situación de las personas solas con niños a cargo y, dado que el 86% de esas personas son mujeres, se destinaron numerosas actividades a las madres solteras. Entre los 195 proyectos financiados por el Ministerio, 80 estuvieron destinados a mujeres solas, como los relativos a los colegios populares diurnos, las vacaciones para madres solteras con hijos y los centros de emergencia ya mencionados. También se llevaron a cabo con fondos del Ministerio actividades tales como clases de alfabetización o la creación de centros específicos para mujeres inmigrantes o refugiadas.

179. El Comité interministerial para los niños (véase el capítulo I) realizó un importante estudio y publicó material de debate sobre las condiciones de las familias con niños. La cuestión de la igualdad condiciona las labores del Comité. Aún no se han publicado los resultados finales del estudio, pero el planteamiento de los problemas específicos de las familias con niños resultó de gran importancia para el diálogo entre las instituciones del mercado laboral y las del sistema de puericultura.

EPILOGO. IGUALDAD PARA TODOS

180. Por lo que hace a las instituciones, las medidas y los medios, Dinamarca ha creado un marco que parece convenir a la labor de hecho y de derecho en pro de la igualdad, así como a la lucha contra todo tipo de discriminación contra la mujer. Por regla general, la legislación y los planes de acción que se han ido gestando a lo largo de los años satisfacen las exigencias de las convenciones, planes de acción, orientaciones y recomendaciones internacionales que el Estado danés se ha comprometido a aplicar.

181. Durante el periodo objeto del informe surgieron numerosas actividades innovadoras destinadas a proteger a la mujer contra la discriminación y a favorecer los esfuerzos tendentes a obtener la igualdad entre ambos sexos en la sociedad danesa. A la vez, cambiaron las posturas y se plantearon reticencias respecto de las estrategias. Por ejemplo, se criticó la estrategia consistente en integrar a la mujer en oficios tradicionalmente dominados por hombres, de manera que es preciso seguir estudiando la manera de enfocarla mejor.

182. Otras cuestiones importantes se basan en el hecho de que tanto los hombres como las mujeres son progenitores, del mismo modo que son trabajadores, de manera tal que los hombres deberían participar por igual en la crianza de los hijos. Por ello, cualquier cambio en la legislación relativa a las condiciones en el mercado laboral o el ámbito doméstico tiene que considerarse cuidadosamente, ya que algunas propuestas podrían tener un efecto desequilibrador para la igualdad entre los sexos. Los ejemplos de planes innovadores en materia de asistencia diurna podrían hacer que a las mujeres les resultase más difícil mantener una relación permanente con el mercado laboral. Además, en el debate sobre la posible prolongación de la licencia por maternidad o paternidad el Consejo para la Igualdad de Condición ha recalcado que la prolongación sólo debería aplicarse a los padres, ya que la condición de la mujer en el mercado laboral se deteriorará si las madres prolongan el disfrute de su licencia.

183. También constituye una reivindicación fundamental que los hombres comprendan sus obligaciones familiares, ya que esa comprensión cambiará sus exigencias respecto de la vida laboral. Las empresas tienen que admitir la necesidad de que los hombres disfruten de licencia por paternidad, cuiden a sus hijos enfermos, etc. Además, resulta importante que las empresas adopten una perspectiva vitalicia del personal y consideren natural que durante algunos años los deberes familiares señalen un límite a las obligaciones laborales.

184. No cabe duda de que en Dinamarca la igualdad de oportunidades constituye un objetivo manifiesto, pese a lo cual aún subsisten considerables desigualdades entre ambos sexos. La legislación que sostenía el predominio masculino ha perdido fuerza, pero la tradición, combinada con la socialización, sigue obrando poderosamente para reforzar los papeles atribuidos a ambos sexos y que comúnmente se considera que tienen un prestigio y un valor desparejos. En las empresas las mujeres ascienden más lentamente que los hombres, por lo que logran menos antigüedad y un menor número de cargos directivos. Además, se las sigue considerando como las principales responsables de la crianza de los hijos. Así pues, las mujeres sufren como tales numerosas injusticias.

185. Ahora bien, un hecho que debe tomarse asimismo en consideración al obrar en pro de la plena igualdad en la práctica es que las mujeres no constituyen un grupo homogéneo. Hay mujeres que se encuentran en situación de desempleo crónico o son solteras, cabezas de familia, víctimas de agresiones o ajenas a la sociedad danesa. También están las discapacitadas, las prostitutas, las víctimas del acoso sexual, de la trata de blancas o del SIDA, así como otros grupos especiales de mujeres a las que la discriminación afecta doblemente, por su condición de mujeres y la difícil situación en que se encuentran debido a condiciones económicas, sociales, culturales o sanitarias específicas.

186. Hasta que esas mujeres no sean tratadas como ciudadanas con los mismos derechos que los demás y se les brinden las mismas oportunidades que a los hombres o a las demás mujeres, no se podrá pretender que la discriminación ha quedado eliminada en la sociedad danesa.

Comentarios del CONSEJO NACIONAL DE MUJERES DE DINAMARCA
al
Tercer Informe Periódico del Gobierno de Dinamarca relativo a la
aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas
las formas de discriminación contra la mujer

El Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca se complace en tener la posibilidad de formular comentarios al informe danés al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. El Comité desempeña un papel importante en la labor que llevamos a cabo en Dinamarca y en la cooperación internacional entre las organizaciones de mujeres.

En junio de 1990 el Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca organizó en Copenhague un seminario sobre la labor en favor de la mujer realizada por organismos e las Naciones Unidas, especialmente el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. El seminario formó parte de las actividades paralelas a la Conferencia de la CSCE celebrada en Copenhague sobre el tema de la dimensión humana de la Conferencia sobre la Seguridad y la Cooperación en Europa.

En la siguiente reunión sobre la dimensión humana de la CSCE, celebrada en Moscú en septiembre de 1991, y en cuyo contexto el Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca participó en las actividades paralelas y en la delegación gubernamental danesa, la Conferencia logró adoptar un documento final en que se incorporaba al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer como elemento primordial. (Documento de la Reunión de Moscú de la Conferencia sobre la dimensión humana de la CSCE, Moscú, 1991, artículo 40.)

En 1992 el Comité volvió a ser centro de atención, esta vez en una de las reuniones nacionales de las 41 organizaciones miembros del Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca. El título de la reunión fue: "¿Acaso los derechos humanos se extienden a las mujeres?".

En el ámbito nacional el Comité desempeña un papel prominente como instrumento para lograr que el Gobierno cumpla sus obligaciones y fomente la igualdad de la mujer. Por ello, resulta necesario que el texto de la Convención y de los informes daneses presentados al Comité se pongan a disposición del público en una versión popular traducida al danés. Ese material no se publicó cuando se presentaron los informes anteriores.

A continuación figuran los comentarios sobre el Tercer Informe Periódico de Dinamarca:

Observaciones generales

El Consejo Nacional de Mujeres opina que en Dinamarca se están desplegando importantes esfuerzos para fomentar la igualdad entre ambos sexos en todas las esferas que abarca la Convención, pero es un hecho que sigue habiendo discriminación contra la mujer. Ello se pone de manifiesto, entre otras cosas, en las estadísticas salariales y las cifras del desempleo, así como en el número relativamente reducido de mujeres que ocupan cargos elevados en los centros de poder. También se expresa en el pequeño número de mujeres que hay en el campo de la investigación. La violencia contra las mujeres en el seno de la familia y la violación constituyen asimismo síntomas de la falta de respeto por la mujer y por su dignidad, lo que no ocurre con los hombres.

Artículo 4

Es menester que los ministerios tengan asesores especiales en materia de igualdad, para garantizar un enfoque y una coordinación interdisciplinarios de esta cuestión. La creación de un cargo de esa índole en el Ministerio de Asuntos Exteriores ha sido un acierto. Los gobiernos de provincias y distritos deben emplear asimismo a ese tipo de asesores para garantizar que en el ámbito local lleven a cabo las tareas correspondientes a los planes de acción en materia de igualdad entre ambos sexos adoptados por el Folketing.

El informe danés establece que se ha empleado a 29 asesores especiales en materia de igualdad en los servicios nacionales de intercambio laboral y colocación. Sin embargo, ello no garantiza que los miles de mujeres desempleadas reciban el apoyo necesario para superar la discriminación de que son objeto en el mercado laboral. Además, no sólo se emplea a los asesores especiales para que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres, sino que también se les incluye en el servicio general de intercambio laboral y colocación, y no se ha fijado ningún límite específico a ninguna de sus tareas.

Artículo 10

Por lo que atañe a los estudios sobre las mujeres y la igualdad entre ambos sexos en los puestos de investigación de la enseñanza superior, quisiéramos hacer hincapié en lo siguiente:

El Plan de Acción en materia de investigación femenina dio resultados positivos, ya que se asignó una mayor cantidad de fondos a la investigación femenina, pero ello no produjo la esperada integración de ésta en las instituciones. En las instituciones de enseñanza superior, que gozan de un elevado grado de autonomía, la investigación femenina no constituye un tema prioritario, por lo que es fundamental que se ponga en práctica una iniciativa nacional, por ejemplo, en forma de segundo plan de acción, o que se pida a cada una de las instituciones que elabore un plan para integrar la investigación femenina.

Entre 1985 y 1991 -período que abarcó el Plan de Acción- la proporción de mujeres que ocupaban puestos de profesores adjuntos o titulares de cátedras, así como de profesores de instituciones de enseñanza superior, no aumentó (15% en 1980, 16% en 1985 y 16% en 1990). Entre los profesores la proporción de mujeres sigue siendo muy pequeña (aproximadamente el 4%).

Cabe señalar asimismo que Dinamarca tiene dificultades para aplicar el apartado d) del artículo 10.

A las mujeres les resulta mucho más difícil obtener becas que a los hombres, dado que éstas se otorgan a aquellos campos de investigación en que la proporción de mujeres es más baja. Por ejemplo, uno de cada dos graduados en física puede ser contratado para un puesto de investigador (el 90% de los graduados son hombres y el 10% mujeres), pero sólo uno de cada diez graduados en humanidades puede serlo (el 40% son hombres y el 60% mujeres). Ello provoca un gran desequilibrio entre el número de investigadores de un sexo y otro.

Artículo 11

En el informe se afirma que las mujeres constituyen la mayoría de los desempleados y que el desempleo crónico las afecta más que a los hombres. Una de las consecuencias de ello es que el número de mujeres que pierden su derecho a las dietas es mayor que el de los hombres. En cambio, las mujeres tienen derecho a las prestaciones de seguridad social, por lo que pueden perder su independencia financiera, ya que esas prestaciones se calculan sobre la base de los ingresos familiares. Las mujeres casadas y las que conviven con un hombre acaban dependiendo económicamente del hombre.

Así pues, Dinamarca no puede atenerse al principio básico de que todo ciudadano debe tener oportunidades de trabajo para asegurar su subsistencia diaria.

Otro problema en el que debe hacerse hincapié es la falta considerable de guarderías en que los padres puedan dejar a sus hijos mientras trabajan. Al expiration la licencia por maternidad o paternidad muy pocos padres obtienen plaza en una guardería infantil de su preferencia. Por regla general esas plazas sólo pueden obtenerse después de un año o más.

Los servicios de asistencia social para casos de enfermedad de los niños son insuficientes. Actualmente los padres tienen derecho a permanecer en el hogar y cuidar a sus hijos enfermos sólo el primer día de enfermedad.

Artículo 12

Resulta alentador comprobar que el informe danés otorga importancia al problema de la violencia contra las mujeres. En la mayoría de las culturas se trata de un problema importante pero invisible, un tema tabú.

Ahora bien, quisiéramos añadir que especialmente las mujeres pertenecientes a familias de inmigrantes o refugiados y que no tienen un permiso de residencia independiente o disfrutan de asilo, aparte del que se les otorga en virtud de su matrimonio, se encuentran en una situación difícil. Esas mujeres corren el riesgo de ser expulsadas si se divorcian de un marido violento, a menos que hayan estado casadas por lo menos tres años. Con relación a la enmienda de la Ley de Extranjería, en que el requisito se aumentaba de dos a tres años de matrimonio y cohabitación, el Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca señaló el problema al entonces Ministro de Justicia, pero esa ley no garantiza a las mujeres en cuestión el otorgamiento de un permiso de residencia en caso de divorcio.

El cometido de las organizaciones de mujeres

El Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca es una organización general coordinadora de 41 organizaciones que se ocupan de actividades relacionadas con la mujer y la igualdad entre ambos sexos. Son miembros del Consejo agrupaciones de mujeres y sindicatos, así como organizaciones políticas, religiosas y humanitarias. El Consejo Nacional de Mujeres desarrolla un amplio espectro de actividades. Amén de participar en consejos y comisiones gubernamentales, influye en la evolución de la sociedad danesa colaborando estrechamente con otras organizaciones no gubernamentales. Desde la creación

de las Naciones Unidas el Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca ocupa un puesto en la delegación danesa ante la Asamblea General anual de las Naciones Unidas, en Nueva York, y participado asimismo en delegaciones gubernamentales a conferencias mundiales y foros de la CSCE.

Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca
Copenhague, 2 de abril de 1993.

Jytte Lindgård
Presidenta

Aase Rieck Sørensen
Jefa de la Secretaría

12 de abril de 1993

Comentarios de la SOCIEDAD DANESA DE MUJERES al Tercer Informe
Periódico del Gobierno de Dinamarca sobre la aplicación de la
Convención sobre la eliminación de todas las formas
de discriminación contra la mujer

En términos generales, el informe describe correctamente la situación de la mujer en la sociedad danesa y las políticas aplicadas y actividades llevadas a cabo en los últimos años en pro del progreso de la mujer.

En consecuencia, la Sociedad Danesa de Mujeres ha decidido limitarse a unos pocos puntos asuntos que figuran en el informe a saber:

1. Capítulo I, artículo 1:

La Sociedad Danesa de Mujeres coincide totalmente con el Gobierno en que una de las condiciones más importantes para la realización de la igualdad de derechos es que cada persona tenga el derecho y la obligación de atender sus propias necesidades. En otras palabras, las políticas relativas al mercado laboral y a la seguridad social deben apuntar a cada uno de los ciudadanos. Esta tradición debe mantenerse.

2. Plan Nacional de Acción

La Sociedad Danesa de Mujeres está de acuerdo en que la adopción de una política nacional en la materia constituye una medida muy importante en la labor en pro de la igualdad entre ambos sexos.

Ahora bien, la debilidad del Plan Nacional de Acción consiste en que sólo se aplica al sector público. Esto significa que ninguna esfera del sector privado, es decir, ni la industria, ni las empresas, ni la banca, ni los seguros, ni ninguna otra, está sometida a la obligación de elaborar programas en materia de igualdad de oportunidades. Por consiguiente, muy pocas empresas privadas, si las hay, sienten interés por la cuestión de la igualdad de oportunidades para ambos sexos. Una consecuencia muy grave de ello es que muy pocas mujeres participan en la toma de decisiones económicas.

Las mujeres no ejercen ninguna influencia por lo que se refiere a la inversión de capitales. Consideramos que ello constituye un problema importante y una situación antidemocrática, que hasta ahora ha sido dejada de lado en el debate general sobre la igualdad.

Con respecto al Plan Nacional de Acción quisiéramos señalar especialmente que los organismos públicos provinciales y locales estén retrasados respecto de los ministerios. Muy pocos organismos locales han creado comités para la igualdad u órganos similares con la misión de elaborar planes de acción locales. Esto constituye un problema importante, entre otras cosas porque los organismos locales emplean a un gran número de mujeres, por ejemplo, en los sectores social y sanitario. Dudamos que la carta dirigida por el Primer Ministro a la Asociación Nacional de Organismos Locales y a la Asociación de Consejos provinciales, mencionada en el informe del Gobierno, surta suficientes efectos. Es menester ejercer más presión política sobre los políticos y los funcionarios locales de mayor jerarquía.

3. Mujeres inmigrantes

La Sociedad Danesa de Mujeres se siente preocupada por el hecho de que en Dinamarca se preste tan poca atención a la situación de las mujeres inmigrantes. Dinamarca debe elaborar políticas para hacer participar a las mujeres y las jóvenes inmigrantes en la elaboración de las estrategias relacionadas con la igualdad de oportunidades.

4. La mujer y la educación

Como se desprende del informe del Gobierno, las mujeres se han puesto al día en cuanto al déficit educacional que solían tener respecto de los hombres. No obstante, en gran medida el sistema educativo sigue preparando a las personas para un mercado laboral en que los sexos están segregados.

El proyecto "La enseñanza en la escuela primaria" del Consejo para la Igualdad de Condición tuvo gran éxito y despertó gran interés tanto en las escuelas como en la opinión pública, pero ese interés se extingue, a menos que se lo renueve permanentemente.

Además, en momentos en que hemos logrado lo que de alguna manera podríamos llamar la igualdad en la enseñanza primaria y secundaria, necesitamos un nuevo debate sobre el tema de la igualdad de oportunidades en todas las escuelas, desde la primaria hasta el segundo ciclo de la secundaria. El debate debe basarse en nuevos estudios sobre la situación imperante en las aulas. Cabe preguntarse si éstas se han democratizado realmente, si un sistema educativo aparentemente igualitario no sigue contribuyendo a crear estereotipos de segregación sexual y, de ser así, cuáles son esos estereotipos. El número de preguntas que plantea el hecho de que ambos sexos parecen desempeñarse igualmente bien es infinito, ya que ese hecho no es necesariamente sinónimo de igualdad.

Por último, la Sociedad Danesa de Mujeres se siente preocupada por el hecho de que el Ministerio de Educación parece tener una postura muy negativa respecto de la cuestión de los sexos y la educación en su conjunto. El Ministerio no quiere aplicar medidas especiales para lograr la igualdad entre ambos sexos.

5. La mujer y el empleo

La Sociedad Danesa de Mujeres quisiera brindar su total apoyo a la descripción que el Gobierno hace en su informe de las dificultades con que tropiezan las mujeres en el mercado laboral. A este respecto, quisiéramos recalcar los problemas de las madres jóvenes. El despido de mujeres embarazadas o de mujeres que acaban de reintegrarse al trabajo después de una licencia por maternidad, la mala voluntad de los empleadores -tanto del sector público como privado- para emplear a sustitutos en caso de licencia por maternidad o paternidad, así como el número insuficiente de guarderías de buen nivel, contribuyen a que las jóvenes que tienen responsabilidades familiares encuentren dificultades para mantener su independencia económica. Consideramos que todos esos problemas representan una grave amenaza para la igualdad.

Anexo I

Traducción de la Ley N° 238, de fecha 20 de abril de 1988,
enmendada el 14 de mayo de 1992

Ley de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer

Artículo 1

1. La presente ley tiene por finalidad fomentar la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en la sociedad.
2. Los organismos públicos, dentro de su esfera de atribuciones, favorecerán la igualdad de oportunidades y podrán adoptar medidas especiales a fin de fomentar la igualdad de oportunidades para ambos sexos.

Artículo 2

1. El Consejo para la Igualdad de Condición tendrá por finalidad fomentar la igualdad de oportunidades. Por decisión propia o a petición de parte podrá examinar las cuestiones relacionadas con el objeto de la presente ley.
2. El Consejo para la Igualdad de Condición podrá emitir su opinión en temas relacionados con la Ley sobre trato igual para hombres y mujeres en lo que respecta al acceso al empleo, la licencia por maternidad y otras cuestiones, así como con la Ley de igual remuneración para el hombre y la mujer.
3. El Consejo para la Igualdad de Condición decidirá en qué casos procede una ulterior investigación.
4. Cuando así se les solicite, los empleadores y los empleados, así como sus organizaciones respectivas, facilitarán al Consejo para la Igualdad de Condición toda la información que pueda ser importante para las actividades de éste.
5. Al considerar una cuestión concreta, el Consejo para la Igualdad de Condición podrá pedir la opinión de especialistas en la materia.
6. Los representantes del Consejo para la Igualdad de Condición y los especialistas mencionados en el apartado 5 del presente artículo podrán, a los fines del examen de las cuestiones concretas de que se trate, inspeccionar la ejecución de la labor en pro de la igualdad en las empresas interesadas, en caso de haberse llegado a un acuerdo con las empresas para efectuar dicha inspección.
7. El Primer Ministro podrá asignar otras tareas al Consejo.

Artículo 3

1. El Consejo para la Igualdad de Condición se compondrá de un presidente, nombrado por el Primer Ministro, y de ocho miembros cuya designación también autorizará el Primer Ministro, previa recomendación de las siguientes organizaciones:

- Un miembro por la Federación Sindical Danesa;
- Un miembro por la Confederación de Empleadores;
- Un miembro por la Confederación de Empleados y Funcionarios Públicos;
- Un miembro por la Sociedad Danesa de Mujeres;
- Tres miembros por el Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca; y
- Un miembro que represente al sector de la investigación en cuestiones relacionadas con la mujer y que será nombrado por los demás miembros del Consejo para la Igualdad de Condición.

El mandato de los miembros durará cuatro años.

2. El Primer Ministro establecerá el reglamento del Consejo.

Artículo 4

1. Toda violación del apartado 4 del artículo 2 será sancionada con multa.
2. Cuando la violación sea cometida por una sociedad de responsabilidad limitada pública o privada, una sociedad cooperativa o una entidad análoga, la sociedad o entidad será responsable como tal e incurrirá en sanción pecuniaria.

Artículo 5

1. La presente ley entrará en vigor el 1º de junio de 1988.
2. Queda derogada la Ley N° 164, de fecha 12 de abril de 1978, sobre el Consejo para la Igualdad de Condición.

Artículo 6

1. La presente ley no se aplicará en las Islas Feroe ni en Groenlandia.
2. No obstante, el apartado 2 del artículo 5 de la presente ley regirá también en Groenlandia.

Anexo II

**Ley refundida sobre trato igual para hombres y mujeres en lo que respecta
al acceso al empleo, la licencia por maternidad y otras cuestiones**

Ley refundida N° 686, de fecha 11 de octubre de 1990

Ministerio de Trabajo
1993

Ley refundida N° 686, de fecha 11 de octubre de 1990

Ministerio de Trabajo

Ley refundida sobre trato igual para hombres y mujeres en lo que respecta al acceso al empleo, la licencia por maternidad y otras cuestiones

En la presente Ley se refunden las disposiciones de la Ley N° 244, de fecha 19 de abril de 1989, sobre trato igual para hombres y mujeres en lo que respecta al acceso al empleo, la licencia por maternidad y otras cuestiones, con las enmiendas resultantes de la Ley N° 268, de fecha 2 de mayo de 1990.

PARTE I

Artículo 1

1. A los fines de la presente ley, trato igual para hombres y mujeres significa que no podrá haber discriminación alguna basada en el sexo. Ello se aplicará tanto a la discriminación directa como a la indirecta, con especial referencia al embarazo o al estado civil o la situación familiar.
2. La presente ley se aplicará independientemente de las disposiciones sobre la protección de la mujer, en especial las relativas al embarazo y la maternidad (véase la parte III infra).
3. Las disposiciones de la presente ley no se aplicarán en la medida en que una obligación similar a la del trato igual resulte de un convenio colectivo (véase, sin embargo, el apartado 2 del artículo 18 infra).

PARTE II

Trato igual para hombres y mujeres

Artículo 2

Todos los empleadores respetarán el principio de trato igual para hombres y mujeres en materia de contratación, traslados y ascensos.

Artículo 3

1. Todo empleador que emplee a hombres y mujeres deberá tratar a ambos por igual en lo que respecta al acceso a la orientación profesional, la formación profesional, la formación profesional permanente y la readaptación profesional.
2. La obligación de respetar el principio de trato igual se aplicará asimismo a las personas que realicen actividades de orientación o formación como las mencionadas en el apartado 1 del presente artículo.

Artículo 4

Todo empleador que emplee a hombres y mujeres deberá tratar a ambos por igual en lo que respecta a las condiciones laborales. Esta disposición se aplicará también en los casos de despido.

Artículo 5

1. La obligación de respetar el principio de trato igual se aplicará igualmente a toda persona que establezca disposiciones y adopte decisiones relativas al acceso al ejercicio de una actividad por cuenta propia. Esta disposición también se aplicará a la creación, organización o ampliación de una empresa, y a la iniciación o ampliación de cualquier otra actividad por cuenta propia, con inclusión de la financiación correspondiente.
2. La obligación de respetar el principio de trato igual se aplicará asimismo a las personas que establezcan disposiciones o adopten decisiones relativas a la orientación, formación o readaptación profesional, así como a las condiciones que rigen esas actividades.

Artículo 6

Ningún anuncio podrá indicar que se solicitan o prefieren personas de determinado sexo en relación con la contratación, la formación profesional, u otra actividad semejante.

PARTE III

Embarazo, maternidad y adopción

Artículo 7

1. Las empleadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por embarazo y maternidad desde cuatro semanas antes de la fecha prevista para el parto. Despues del parto los padres tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un periodo total de 24 semanas, de las que el padre podrá tomar hasta diez semanas después de la decimocuarta semana posterior al parto. El derecho a esta licencia sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores a la vez.
2. El padre tendrá derecho a licencia de hasta dos semanas después del parto o de la llegada del niño al hogar, o, en virtud de un acuerdo con el empleador, dentro de las primeras 14 semanas posteriores al parto. Este derecho es independiente del derecho a licencia consagrado en el apartado 1 del presente artículo.
3. Si el niño se encuentra en un establecimiento hospitalario, el derecho a licencia consagrado por el apartado 2 del presente artículo podrá postergarse (véase el apartado 6 del artículo 10 infra).

Artículo 8

El tiempo durante el cual el empleado haga uso de la licencia prevista en el artículo 7 supra se tendrá en cuenta para calcular la antigüedad en el empleo. Esta disposición no se aplicará a los fines de la jubilación.

Artículo 9

El empleador no podrá despedir a un empleado por haber presentado una petición para ejercer el derecho de licencia o por haberse ausentado con arreglo al artículo 7 supra, o por cualquier otra razón relacionada con el embarazo, la maternidad o la adopción.

Artículo 10

1. La empleada que ejerza el derecho a la licencia prevista en el apartado 1 del artículo 7 supra informará a su empleador, dentro de las ocho semanas posteriores al parto, de la fecha en que se propone reintegrarse al trabajo.

2. El empleado de sexo masculino que ejerza el derecho a licencia por nacimiento o llegada del hijo al hogar, establecido en el apartado 2 del artículo 7 supra, comunicará a su empleador, con cuatro semanas de anticipación, la fecha en la que prevé empezar la licencia y la duración de ésta.

3. El empleado de sexo masculino que ejerza el derecho de licencia establecido en el apartado 1 del artículo 7 supra, comunicará al empleador, a más tardar ocho semanas después del nacimiento del hijo, la fecha de iniciación y la duración de la licencia.

4. Si ambos progenitores ejercen de manera compartida el derecho de licencia después de la decimocuarta semana posterior al nacimiento, de modo tal que la licencia de la empleada abarca varios períodos, ésta comunicará al empleador, en virtud del plazo estipulado en el artículo 1 supra, la fecha de iniciación y la duración de los posteriores períodos de licencia.

5. Por lo que se refiere a la licencia prevista en el apartado 3 del artículo 7 supra, los padres adoptivos respetarán los plazos fijados en los apartados 1 a 4, si la duración y las fechas de la licencia no han sido fijadas al llegar el hijo al hogar.

6. La empleada que ejerza el derecho de licencia establecido en el apartado 3 del artículo 7 supra para el caso de que el niño se encuentre en un establecimiento hospitalario, dentro de las primeras 24 semanas posteriores al parto o a la llegada del niño al hogar comunicará el hecho de la hospitalización al empleador a la mayor brevedad. A su vez, el empleado comunicará ese hecho a su propio empleador. Los progenitores comunicarán a sus empleadores respectivos, a la mayor brevedad, la fecha en que el niño llegará al hogar tras haber estado hospitalizado. Si el niño llega al hogar antes de haberse formulado las notificaciones previstas en los apartados 1 a 4 del presente artículo, los plazos se ampliarán para incluir el período durante el cual el niño ha estado hospitalizado. De no ser así, las notificaciones efectuadas caducarán y deberá efectuarse una nueva notificación dentro de las dos semanas posteriores a la llegada del niño al hogar.

7. El empleado que ejerza el derecho de licencia establecido en el apartado 3 del artículo 7 supra subrogándose en el derecho del otro progenitor a las prestaciones diarias en efectivo, comunicará al empleador, a la mayor brevedad, el hecho de la subrogación y la duración de la licencia.

PARTE IV

Nulidad de convenios y demás instrumentos

Artículo 11

1. Las disposiciones de los convenios, reglamentos e instrumentos similares de las empresas que contravengan los artículos 2 a 5 supra serán nulos. Esta disposición se aplicará asimismo a los reglamentos e instrumentos similares que rigen las profesiones independientes.

2. Las disposiciones de los convenios, reglamentos e instrumentos similares de las empresas que conciernen a más de un empleador serán nulas si autorizan la discriminación sexual en las esferas mencionadas en los artículos 2 a 4 supra. Esta disposición se aplicará asimismo a los reglamentos y demás instrumentos que rigen las profesiones independientes.

Artículo 12

El incumplimiento de las disposiciones de la presente ley no redundará en perjuicio del empleado.

PARTE V

Exenciones

Artículo 13

1. Cuando el sexo de una persona tenga una importancia decisiva para el ejercicio de determinadas actividades profesionales, educativas o de formación, el ministerio de cuyas competencias dependan esas actividades podrá otorgar exenciones respecto de las disposiciones de los artículos 2 a 6 supra, tras haber consultado al Ministerio de Trabajo y al Consejo para la Igualdad de Condición.

2. Previa consulta al ministerio competente, el Consejo para la Igualdad de Condición podrá autorizar la adopción de medidas que se aparten de las disposiciones establecidas en los artículos 2 a 6 supra, con miras a fomentar la igualdad de oportunidades para ambos sexos, principalmente corrigiendo las desigualdades reales que influyan en el acceso al empleo, a la formación profesional y demás.

3. La autorización prevista en el apartado 2 del presente artículo estará sujeta a la aprobación de los representantes de los interlocutores sociales en el Consejo para la Igualdad de Condición.

4. El Ministro de Trabajo podrá decidir, por recomendación del Consejo para la Igualdad de Condición y después de consultar al ministerio competente en la materia, que podrán adoptarse medidas en determinadas esferas con miras a fomentar la igualdad de oportunidades para ambos sexos, sin la autorización prevista en el apartado 2 del presente artículo.

PARTE VI

Indemnización y otras cuestiones

Artículo 14

Podrán percibir indemnización aquellas personas cuyos derechos sean violados por incumplimiento de los artículos 2 a 5 supra.

Artículo 15

1. Todo empleado despedido por haber reclamado el trato igual previsto en los artículos 2 a 4 supra, tendrá derecho a ser indemnizado por el empleador.

2. El monto de la indemnización prevista en el apartado 1 del presente artículo, que no podrá exceder del equivalente de la remuneración de 39 semanas, será fijada en función de la antigüedad del empleado y demás circunstancias del caso.

3. Los apartados 1 y 2 del presente artículo se aplicarán igualmente cuando la obligación de respetar el principio de trato igual resulte de un convenio colectivo, pero, en caso de que éste no confiera a la persona interesada el derecho a indemnización por un despido que no esté razonablemente justificado por la situación del empleado o de la empresa, la reclamación se tramitará según los procedimientos especiales establecidos para la solución de los conflictos laborales.

Artículo 16

1. Si un empleado es despedido en violación del artículo 9 supra, el despido será anulado si se formula una reclamación a tal efecto, a menos que, en casos especiales y después de sopesarse los intereses de las partes, no se considere razonable reclamar el mantenimiento o restablecimiento de la relación laboral.

2. Si el empleado es despedido en violación del artículo 9 supra y el despido no se anula, el empleador deberá pagar una indemnización.

3. El monto de la indemnización, que no podrá exceder del equivalente de la remuneración de 78 semanas, se fijará en función de la antigüedad del empleado y demás circunstancias del caso.

4. Si el despido está relacionado con el embarazo, la maternidad o la adopción, incumbrá al empleador probar que el despido no se fundó en esos motivos.

PARTE VII

Disposiciones varias

Artículo 17

El Ministerio de Trabajo establecerá normas especiales en materia de licencia por maternidad y demás prestaciones similares para la gente de mar.

Artículo 18

1. Por iniciativa propia o a instancia de parte, el Consejo para la Igualdad de Condición podrá investigar las cuestiones relacionadas con la presente ley.
2. Los empleadores y los empleados, así como sus respectivas organizaciones, deberán facilitar al Consejo para la Igualdad de Condición, a petición de éste, toda la información que sea de importancia para las actividades del Consejo.

PARTE VIII

Sanciones penales

Artículo 19

1. La violación de los artículos 2 a 6 y del apartado 2 del artículo 18 de la presente ley será sancionada con multa.
2. Si la violación ha sido cometida por una sociedad anónima, una sociedad cooperativa o una sociedad similar, la multa se impondrá a la sociedad como tal.

PARTE IX

Entrada en vigor

Artículo 20

1. La presente ley entrará en vigor el 1º de mayo de 1989.
2. La Ley sobre trato igual para hombres y mujeres en lo que respecta al acceso al empleo, la licencia por maternidad y otras cuestiones (véase la Ley refundida N° 572, de fecha 28 de agosto de 1986) y la Ley sobre licencia por maternidad y otras cuestiones (véase la Ley refundida N° 101, de fecha 6 de marzo de 1987) quedan derogadas por la presente.

Artículo 21

La presente ley no se aplicará en las Islas Feroe ni en Groenlandia.

La Ley Nº 268, de fecha 2 de mayo de 1990, por la que se enmienda la Ley sobre trato igual para hombres y mujeres en lo que respecta al empleo, la licencia por maternidad y otras cuestiones, contiene la siguiente disposición sobre la entrada en vigor:

Artículo 2

1. La presente ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Dinamarca, pero no antes del 2 de abril de 1990.
2. En cambio, el apartado 5 del artículo 2 de la presente ley no entrará en vigor hasta una fecha ulterior que será fijada por el Ministerio de Trabajo 1/.

Ministerio de Trabajo, 11 de octubre de 1990

KNUD ERIK KIRKEGAARD

E. Edelberg

1/ Artículo 21 de la Ley.

TRADUCCION

Anexo III

Ley refundida de igual remuneración para el hombre y la mujer

Ley refundida N° 639, de fecha 17 de julio de 1992

**Ministerio de Trabajo
1993**

Ley refundida N° 639, de fecha 17 de julio de 1992

Ministerio de Trabajo

Ley refundida de igual remuneración para el hombre y la mujer

La presente ley refunde las disposiciones de la Ley de igual remuneración para el hombre y la mujer (cf. Ley Unica N° 422, de fecha 15 de junio de 1989) con las enmiendas resultantes de la Ley N° 374, de fecha 20 de mayo de 1992.

Artículo 1

1. Toda discriminación sexual en materia de remuneración constituirá una violación de la presente ley.
2. Los empleadores abonarán a sus empleados de ambos sexos una remuneración igual y les ofrecerán las mismas condiciones salariales, por un trabajo igual o un trabajo de igual valor.
3. La estimación del valor del trabajo se efectuará sobre la base de la evaluación general de las aptitudes y demás factores pertinentes.
4. Las disposiciones de la presente ley no se aplicarán en la medida en que un convenio colectivo establezca la obligación de conceder una remuneración igual.

Artículo 2

El empleado que perciba una remuneración inferior a la de otros empleados, en violación de lo dispuesto en el artículo 1 de la presente ley, podrá reclamar la diferencia.

Artículo 3

1. Ningún empleador podrá despedir a un empleado por haber reclamado una remuneración igual e iguales condiciones salariales.
2. Incumbirá al empleador probar que el despido no se ha efectuado en violación de lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo. Sin embargo, esta disposición no se aplicará si el despido tiene lugar más de un año después de que el empleado haya reclamado una remuneración igual.
3. El despido efectuado en violación de lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo será anulado si se presenta una reclamación a tal efecto, a menos que, en casos especiales y tras sopesarse los intereses de las partes, no se considere razonable reclamar el mantenimiento o restablecimiento de la relación laboral. En cambio, el empleado despedido podrá reclamar una indemnización. Esta no podrá exceder del equivalente de 78 semanas de

remuneración, calculado sobre la base de los ingresos medios del empleado despedido, y se fijará tomando debidamente en cuenta el período de empleo y las demás circunstancias del caso.

Artículo 4

El artículo 3 supra se aplicará igualmente a los sectores contemplados en convenios colectivos con arreglo a los cuales los empleados tengan derecho a la igualdad de remuneración y de condiciones salariales, pero que no contengan normas sobre la indemnización en caso de despido no justificado razonablemente por el comportamiento del empleado o las necesidades de la empresa. La reclamación se tramitará según los procedimientos especiales aplicables a la solución de los conflictos laborales.

Artículo 5

Ningún empleado podrá renunciar a los derechos reconocidos por la presente ley.

Artículo 5a

1. El Consejo para la Igualdad de Condición podrá investigar, por iniciativa propia o a instancia de parte, las cuestiones relacionadas con la presente ley.
2. Los empleadores y los empleados, así como sus respectivas organizaciones, deberán facilitar al Consejo para la Igualdad de Condición, a petición de éste, toda la información que sea de importancia para las actividades del Consejo.
3. El empleador facilitará toda la información que sea necesaria para determinar si se han cumplido las disposiciones de la presente ley. En caso de que dicha información se refiera a las condiciones salariales de determinadas personas, se comunicará a éstas que se ha facilitado la mencionada información, y que ésta tendrá carácter confidencial.

Artículo 6a

1. La violación del apartado 2 del artículo 5a supra se sancionará con multa.
2. Si la violación ha sido cometida por una sociedad anónima, una sociedad cooperativa o una entidad similar, la multa se impondrá a la sociedad como tal.

Artículo 7

La presente ley podrá ser objeto de la Sanción Real tan pronto como haya sido aprobada.

Artículo 8

La presente ley entrará en vigor el 9 de febrero de 1976 y se aplicará a las remuneraciones posteriores a esa fecha.

Artículo 9

La presente ley no se aplicará en las Islas Feroe.

La Ley N° 374, de fecha 20 de mayo de 1972, contiene la siguiente disposición sobre la entrada en vigor:

Artículo 3

La presente ley entrará en vigor el día posterior a su publicación en el Boletín Oficial danés.

Ministerio de Trabajo, 17 de julio de 1992

KNUD ERIK KIRKEGAARD

A. Toft

Anexo IV

**Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer en el nombramiento
de miembros de comités públicos y otros órganos análogos**

Nº 157, de fecha 24 de abril de 1985

Artículo 1

En la medida de lo posible, habrá una proporción equilibrada de hombres y mujeres entre los miembros de los consejos, comités públicos y otros órganos análogos creados por un ministro para preparar normas o una planificación de importancia social.

Artículo 2

1. Los organismos u organizaciones a los que corresponda proponer personas para que ocupen puestos en los comités u otros órganos análogos a los que se refiere el artículo 1, deberán proponer a un hombre y a una mujer. En caso de que haya de cubrirse más de un puesto, deberá proponerse un número igual de hombres y mujeres, y, si el número de miembros fuera impar, sólo podrá proponerse una persona más de un sexo que de otro.
2. En caso de que circunstancias especiales así lo imponga, el organismo u organización podrá actuar de forma distinta a lo previsto en el apartado 1 del presente artículo, pero en tal caso deberá hacer constar los motivos.

Artículo 3

Antes de crear los comités u otros órganos a que se refiere el artículo 1, el ministro competente informará al Primer Ministro de la composición prevista del órgano en cuestión.

Artículo 4

La presente ley entrará en vigor el 1º de julio de 1985.

Artículo 5

1. La presente ley no se aplicará en las Islas Feroe.
2. Aunque no se aplica a Groenlandia, la presente ley podrá ponerse en vigor en esa provincia con las modificaciones impuestas por las circunstancias locales especiales.

Anexo V

Traducción de la Ley Nº 427, de fecha 13 de junio de 1990

Ley sobre la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres para ocupar determinados cargos de órganos ejecutivos de la administración pública

NOS, MARGARITA II, Reina de Dinamarca por la Gracia de Dios,
hacemos saber:

El Folketing ha aprobado y Nos con Nuestra Sanción,
confirmado la siguiente Ley:

Artículo 1

1. Los organismos de la administración pública dirigidos por un consejo directivo, un comité de representantes o un órgano colegiado similar procurarán estar compuestos lo más equilibradamente posible por hombres y mujeres.
2. Despues de consultar al Primer Ministro, el ministro competente podrá adoptar las disposiciones necesarias a efectos de que el apartado 1 del presente artículo se aplique asimismo a instituciones no lucrativas, asociaciones, sociedades de responsabilidad limitada y sociedades anónimas específicas, que generalmente no se incluyen entre los organismos de la administración pública. Sin embargo, esta disposición se aplicará solamente si los costos de las actividades de dichas instituciones no lucrativas se sufragian principalmente con fondos públicos, la mayoría de las acciones de la sociedad es de propiedad del Estado o la sociedad lleva a cabo sus actividades con arreglo a una concesión o autorización pública similar.

Artículo 2

1. En los casos en que el órgano colegiado de los organismos e instituciones mencionados en el artículo 1 de la presente ley sea total o parcialmente designado por un ministro, los organismos u organizaciones que recomiendan un miembro al comité propondrán un hombre y una mujer. Si han de recomendarse varios miembros, se propondrá un número igual de hombres y mujeres y, en caso de que el número sea impar, se propondrá uno más de un sexo que del otro. El ministro decidirá cuál será la persona que se designe como miembro. Se aplicarán disposiciones similares en los casos en que los organismos u organizaciones nombren miembros de conformidad con la ley.
2. El apartado 1 del presente artículo no se aplicará si la totalidad o parte de los miembros del órgano colegiado son elegidos por votación directa.

Artículo 3

Cuando existan motivos especiales, el organismo u organización podrá apartarse de las disposiciones del apartado 1 del artículo 2 supra. En esos casos, el organismo u organización manifestará a la vez dichos motivos.

Artículo 4

El ministro competente informará cada tres años al Primer Ministro de las novedades acaecidas en la esfera de competencia de su ministerio.

Artículo 5

1. La presente ley entrará en vigor el 1º de julio de 1990.
2. La primera presentación de informes con arreglo al artículo 4 de la presente ley tendrá lugar el 1º de enero de 1994.

Artículo 6

La presente ley no se aplicará en las Islas Feroe ni en Groenlandia.

Dado en el Palacio de Christiansborg, a trece días del mes de junio de mil novecientos noventa.

Con Nuestros Reales Firma y Sello

MARGRETHE R.

Poul Schlüter

Cuadro 1

Porcentaje de mujeres entre los miembros de comités
públicos y otros órganos análogos

1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
10,4	11,4	11,8	12,7	15,7	14,8	23,6	19,5	18,5	22,8	27,3

A raíz de la nueva Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer en el nombramiento de miembros de comités públicos y otros órganos análogos, que entró en vigor el 1º de julio de 1985, el porcentaje de mujeres entre los miembros de los comités casi se ha triplicado.

Cuadro 2

Número de estudiantes en centros de educación superior
al 1º de octubre de 1990, distribuidos por nivel
educacional, sexo y media de edad

	Hombres	Mujeres	Edad media
Estudios secundarios del segundo ciclo	1 185	913	24,5
Estudios superiores de breve duración	2 173	350	30,1
Estudios superiores de duración media	42 262	22 087	25,9
Estudios superiores de larga duración	79 225	43 174	28,4
Total	124 845	66 524	27,2

Cuadro 3

Número de estudiantes y porcentaje de mujeres en la educación superior (1977, 1985 y 1990)

	1977		1985		1990	
	Total	%	Total	%	Total	%
<u>Estudios secundarios de segundo ciclo</u>	847	27,3	1 520	43,8	1 185	21,0
Disciplinas no técnicas	624	1,3	1 056	7,0	1 009	9,6
Disciplinas relacionadas con la salud	223	100,0	595	99,8	176	99,4
<u>Estudios superiores de corta duración</u>	6 788	86,5	2 588	83,9	2 173	83,9
Disciplinas relacionadas con la defensa	175	1,1	-	-	-	-
Ciencias sociales	-	-	150	42,6	8	25,0
Artes plásticas y dramática, estética	98	42,9	127	42,5	167	41,9
Disciplinas relacionadas con la salud	181	91,7	262	85,5	281	82,2
Humanidades y teología	6 334	89,4	2 049	89,3	1 717	88,5
<u>Estudios superiores de duración media</u>	30 683	43,8	33 883	41,8	41 262	47,7
Disciplinas relacionadas con la defensa	-	-	260	3,5	392	3,3
Disciplinas técnicas	2 199	2,2	5 105	7,5	7 327	19,8
Ciencias sociales	9 253	22,7	14 870	26,4	18 242	34,4
Artes plásticas y dramática, estética	538	36,8	369	48,0	164	36,6
Disciplinas pedagógicas	14 368	54,8	6 447	64,6	7 088	68,1
Humanidades y teología	2 972	66,2	4 934	78,6	7 121	82,0
Disciplinas relacionadas con la salud	1 353	91,7	1 898	86,5	1 928	88,1
<u>Estudios superiores de larga duración</u>	71 668	37,4	64 868	41,2	79 225	45,5
Disciplinas relacionadas con la defensa	187	0,5	90	4,4	76	1,3
Disciplinas técnicas	7 957	13,5	10 425	19,7	11 877	25,6
Ciencias naturales	8 893	23,4	8 725	27,5	11 855	33,8
Ciencias agrícolas	1 457	31,7	2 157	40,2	2 672	50,8
Disciplinas pedagógicas	2 675	36,4	2 818	46,7	2 698	54,6
Ciencias sociales	16 980	34,5	19 143	40,6	26 912	44,5
Disciplinas relacionadas con la salud	8 786	40,2	6 646	54,4	5 526	60,8
Ciencias de la alimentación	239	48,1	283	57,0	296	68,6
Artes plásticas y dramática, estética	3 014	50,6	2 756	57,1	3 056	56,6
Humanidades y teología	21 480	52,1	11 825	58,7	14 257	62,5
Total	109 986	42,2	102 859	42,5	124 845	46,7

Cuadro 4

Población activa por sexo (1960-1991)

Año	Hombres		Mujeres		Total
	Número	%	Número	%	
1960	1 447 500	73,8	515 000	26,2	1 962 500
1967	1 478 300	63,2	861 900	36,8	2 340 200
1969	1 455 400	61,8	900 800	38,2	2 356 200
1970	1 462 100	61,4	918 100	38,6	2 380 200
1971	1 466 200	60,9	942 900	39,1	2 409 100
1972	1 451 000	59,9	973 200	40,1	2 424 200
1973	1 454 200	59,4	992 100	40,6	2 446 300
1974	1 464 000	59,1	1 014 700	40,9	2 478 600
1975	1 462 800	58,9	1 022 800	41,1	2 485 600
1976	1 481 100	59,4	1 013 900	40,6	2 495 000
1977	1 489 400	58,7	1 048 100	41,3	2 537 500
1978	1 499 600	58,2	1 078 500	41,8	2 578 100
1979	1 486 400	56,5	1 144 300	43,5	2 630 700
1981	1 485 900	55,6	1 188 500	44,4	2 674 400
1983	1 491 000	54,6	1 240 900	45,4	2 731 900
1984	1 481 000	54,4	1 239 000	45,6	2 720 000
1985	1 499 000	54,4	1 254 000	45,6	2 753 000
1986	1 526 000	54,2	1 290 000	45,8	2 816 000
1987	1 514 000	54,1	1 285 000	45,9	2 799 000
1988	1 573 000	54,2	1 330 000	45,8	2 903 000
1989	1 571 000	54,2	1 328 000	45,8	2 899 000
1990	1 576 000	53,8	1 352 000	46,2	2 928 000
1991	1 565 000	53,4	1 363 000	46,6	2 928 000

En el período 1960-1991 el número de mujeres integradas en la población activa aumentó de una tercera parte aproximadamente a alrededor del 50%. El número de hombres se incrementó en 117.500, en tanto que 848.000 mujeres más accedieron al mercado de trabajo. Las cifras se refieren a las personas de edades comprendidas entre 15 y 74 años en condiciones de acceder al mercado de trabajo, por lo que las personas desempleadas están incluidas en ellas.

Cuadro 5

Número de personas integradas en la población activa en comparación con el de personas de edades comprendidas entre 15 y 74 años.

Porcentajes correspondientes al período 1967-1991,
desglosados por sexo y, en el caso de las
mujeres, por estado civil

Año	Hombres	Mujeres	Mujeres casadas
1967	86,0	49,1	44,9
1969	83,5	50,5	48,5
1970	82,9	51,2	49,0
1971	82,2	52,2	51,3
1972	80,8	53,5	52,9
1973	80,5	54,2	54,1
1974	80,5	55,2	55,4
1975	80,3	55,4	56,3
1976	80,9	56,7	54,5
1977	81,0	58,5	56,4
1978	81,4	60,8	57,3
1979	79,3	60,9	60,7
1981	78,9	62,5	63,2
1983	78,4	64,7	66,2
1984	77,9	64,2	63,1
1985	78,4	65,2	64,6
1986	78,9	66,9	65,2
1987	80,1	68,7	69,9
1988	81,0	68,5	70,3
1989	80,8	68,3	70,1
1990	80,8	69,4	71,6
1991	79,9	69,7	71,8

Cuadro 6

Desempleo medio anual (1973-1992)

Año	Promedio anual de personas desempleadas			Porcentaje de la población activa		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
1973	16 500	5 300	21 800	1,1	0,5	0,9
1974	36 100	14 500	50 500	2,5	1,5	2,1
1975	85 500	40 100	125 600	5,8	3,9	5,1
1976	81 400	51 800	133 200	5,5	5,0	5,3
1977	90 600	72 900	163 600	6,1	6,9	6,4
1978	99 100	91 600	190 700	6,6	8,3	7,3
1979	77 100	84 700	161 800	5,1	7,4	6,1
1980	94 000	90 000	184 000	6,5	7,6	7,0
1981	134 000	109 000	243 000	9,2	9,2	9,2
1982	141 000	122 000	263 000	9,7	10,0	9,8
1983	144 000	139 000	283 000	9,8	11,3	10,5
1984	130 000	146 000	276 000	8,8	11,7	10,1
1985	111 000	141 000	252 000	7,5	11,0	9,1
1986	91 000	130 000	220 000	6,1	10,0	7,9
1987	96 000	126 000	222 000	6,4	9,6	7,9
1988	109 000	135 000	244 000	7,3	10,3	8,7
1989	120 000	145 000	265 000	8,1	11,1	9,5
1990	124 000	148 000	272 000	8,4	11,3	9,7
1991	137 000	159 000	296 000	9,3	12,1	10,6
1992	148 800	169 500	318 300	-	-	11,4

El desempleo aumentó tanto entre los hombres como entre las mujeres. Hasta 1984 el desempleo afectó más gravemente a los hombres, pero las mujeres representaban ya en 1977 un porcentaje mayor de desempleo que los hombres.

En 1983 la situación cambió. El total de personas desempleadas disminuyó, pero esa disminución se produjo más tarde y fue más lenta entre las mujeres. Desde 1989 el total de personas desempleadas aumentó.

Cuadro 7

Remuneración media por hora de hombres y mujeres no especializados
(1970 - segundo trimestre de 1992)

Año	Hombres	Mujeres	Remuneración de las mujeres como porcentaje de la remuneración masculina
1970	14,41	11,48	79,7
1971	16,38	13,22	79,7
1972	18,11	14,92	82,4
1973	20,83	17,93	86,1
1974	24,89	22,06	88,6
1975	29,58	26,63	90,0
1976	33,05	30,07	91,0
1977	36,40	33,37	91,7
1978	39,94	36,56	91,5
1979	44,02	40,26	91,5
1980	48,29	44,04	91,2
1981	52,80	48,10	91,1
1982	58,16	52,63	90,5
1983	62,10	56,42	90,9
1984	65,09	59,14	90,9
1985	68,08	61,42	90,2
1986	71,58	63,79	89,1
1987	78,29	69,39	88,6
1988	83,04	73,80	88,9
1989	86,11	77,00	89,4
1990	89,37	80,03	90,0
1991	92,92	83,52	89,9
1992 (2º trimestre)	96,21	86,89	90,3

En el período 1970-1977, la remuneración media por hora de las mujeres no especializadas se aproximó a la de los hombres, aunque en proporción descendente. En 1978 se invirtió esta tendencia y en 1987 la proporción volvió a su nivel de 1988.

Cuadro 8

Remuneración mensual en coronas danesas de los empleados del sector
privado, desglosada por sexo (1970-1992)

Año	Hombres	Mujeres	Remuneración de las mujeres como porcentaje de la remuneración masculina
1970	3 750	2 380	63,5
1971	4 115	2 645	64,3
1972	4 534	2 905	64,1
1973	5 219	3 404	65,2
1974	6 255	4 106	65,6
1975	7 021	4 650	66,2
1976	7 641	5 237	68,5
1977	8 267	5 819	70,4
1978	9 034	6 445	71,3
1979	10 027	7 226	72,1
1980	11 007	7 951	72,2
1981	12 263	8 915	72,7
1982	13 713	10 018	73,1
1983	14 500	10 558	72,8
1984	15 309	11 143	72,8
1985	16 159	11 618	71,9
1986	17 113	12 204	71,3
1987	18 234	13 111	71,9
1988	19 241	13 837	71,9
1989	20 011	14 348	71,7
1990	20 877	15 030	72,0
1991	21 606	15 525	71,9
1992	22 203	15 975	72,0

Con respecto a los empleados, se observa una tendencia distinta a la registrada entre los trabajadores no especializados. Hasta 1983, el porcentaje correspondiente a las mujeres se aproximó al de los hombres, pero a partir de ese año la tendencia se invirtió. Esta diferencia es mucho mayor en lo que respecta a los empleados que a los trabajadores no especializados, pues hay una mayor disparidad en la remuneración de ambos sexos, que se refleja en el hecho de que las mujeres se concentran en el extremo inferior de la escala,

Cuadro 9

Número de nacimientos con vida y de abortos legales
(1970-1991)

Año	Nacimientos con vida	Indice de fertilidad total	Abortos legales
1974	71 327	1 897	24 868
1975	72 071	1 919	27 884
1976	65 267	1 747	26 842
1977	61 878	1 660	25 662
1978	62 036	1 668	23 699
1979	59 469	1 602	23 193
1980	57 293	1 546	23 334
1981	53 089	1 437	22 779
1982	52 658	1 427	21 462
1983	50 822	1 377	20 791
1984	51 800	1 400	20 742
1985	53 749	1 447	19 919
1986	55 312	1 480	20 067
1987	56 221	1 496	20 830
1988	59 844	1 560	21 200
1989	61 351	1 621	21 456
1990	63 433	1 668	20 589
1991	64 465	1 683	-
Promedio			
1961-1970	79 220	2 398	5 651
1971-1980	67 210	1 803	21 616
1981-1990	55 937	1 492	20 984

Tras un prolongado período de disminución, el índice de nacimientos aumentó a partir de 1983. Ese aumento se debió a la modificación del ritmo de los nacimientos. En efecto, las mujeres que integran el mercado laboral tienen hijos más tarde y a intervalos más espaciados.

El número de abortos y el de nacimientos no tienen una relación directa. Desde 1975 el número de abortos disminuyó. El mayor índice de nacimientos no resulta de la poca frecuencia de los abortos.

Cuadro 10

Número de horas de trabajo semanales de los padres con
hijos pequeños (1974, 1985, 1987 y 1989)

	1974	1985	1987	1989
Padres con hijos pequeños				
Horas semanales	45	43	45	42
Madres con hijos pequeños				
Horas semanales	31	34	34	34

La reducción de los horarios de trabajo provocó la disminución del número de horas de trabajo semanales del padre. La media de horas de trabajo de éste sigue superando en un 10% las horas de trabajo contractuales normales. En promedio la reducción del número de horas de trabajo no ocasionó una disminución de los horarios de trabajo de las mujeres que integran la población activa. La tendencia a pasar de un trabajo a tiempo parcial a un trabajo a tiempo completo es parte del cuadro general.

Cuadro 11

Matrimonios y divorcios (1970-1990)

Año	Casamientos por cada 1000 personas no casadas		Número Casamientos (3)	Matrimonios	Divorcios	Divorcios por cada 1.000 hombres casados
	Hombres (1)	Mujeres (2)				
1970	67,2	50,5	36 376	1 192 914	9 524	7,6
1971	59,3	44,8	32 801	1 206 285	13 401	10,8
1972	54,9	41,7	31 073	1 209 888	13 134	10,9
1973	52,7	40,2	30 813	1 206 097	12 637	10,5
1974	55,2	42,2	33 182	1 200 670	13 132	11,0
1975	51,2	39,1	31 782	1 196 721	13 264	10,6
1976	49,0	37,5	31 192	1 189 875	13 064	10,5
1977	49,3	37,7	32 174	1 183 326	13 383	10,8
1978	42,8	32,9	28 763	1 180 301	13 072	10,6
1979	39,8	31,1	27 842	1 172 679	13 044	10,7
1980	36,7	28,7	26 448	1 110 381	13 593	11,2
1981	34,0	26,7	25 411	1 123 455	14 425	12,1
1982	31,6	24,8	24 330	1 096 149	14 621	12,4
1983	34,0	27,8	27 096	1 081 333	14 763	12,7
1984	34,8	27,9	28 624	1 069 841	14 490	12,6
1985	34,4	28,0	29 322	1 060 663	14 385	12,6
1986	34,9	28,9	30 773	1 052 737	14 490	12,8
1987	34,6	28,6	31 132	1 047 255	14 381	12,7
1988	35,3	29,0	32 080	1 041 804	14 717	13,1
1989	32,7	29,9	30 894	1 035 620	15 152	13,6
1990	33,3	27,6	31 513	1 029 378	13 731	12,9

(1) Hombres de 17 años o más.

(2) Mujeres de 14 años o más.

(3) Casados o separados.

El número de casamientos aumentó a partir de 1982, mientras que el número de divorcios se mantuvo constante. El aumento del número de matrimonios no refleja el número de hombres y mujeres que conviven.

Numerosas parejas que conviven se casan al cabo de un tiempo.