



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

Distr. general
18 de diciembre de 2000
Español
Original: inglés

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

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

Quintos informes periódicos de los Estados Partes

Suecia*

* El presente informe no ha sido editado oficialmente.

El informe inicial presentado por el Gobierno de Suecia, que se publicó con la signatura CEDAW/C/5/Add.8, fue examinado por el Comité en su segundo período de sesiones. El segundo informe periódico presentado por el Gobierno de Suecia, que se publicó con la signatura CEDAW/C/13/Add.6 y Coord.1, fue examinado por el Comité en su séptimo período de sesiones. El tercer informe periódico presentado por el Gobierno de Suecia, que se publicó con la signatura CEDAW/C/18/Add.1, fue examinado por el Comité en su duodécimo período de sesiones. El cuarto informe periódico presentado por el Gobierno de Suecia se publicó con la signatura CEDAW/C/SWE/4.

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	3
Parte I	7
Artículo 1	7
Artículo 2 (Ley de Igualdad de Oportunidades, etc.)	7
Artículo 3 (Goce de los derechos humanos por la mujer)	10
Artículo 4 (Prestaciones por paternidad/maternidad, etc.)	11
Artículo 5	12
Artículo 6 (La violencia contra la mujer)	14
Parte II.	24
Artículo 7.	24
Artículo 8.	26
Artículo 9.	26
Parte III.	27
Artículo 10 (La enseñanza)	27
Artículo 11 (El mercado laboral, etc.)	34
Artículo 12 (La salud de la mujer)	47
Artículo 13 (La mujer y la economía, etc.)	48
Artículo 14 (La mujer rural, etc.)	50
Parte IV	51
Artículo 15.	51
Artículo 16 (El matrimonio, etc.)	51

Introducción

El quinto informe que presenta el Gobierno de Suecia sobre las medidas adoptadas para poner en práctica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se limita a exponer la evolución de la situación en el ámbito de la igualdad entre el hombre y la mujer en el período comprendido entre 1995, cuando se redactó el cuarto informe, y el año 2000.

En consecuencia, no se comentan los artículos ni los incisos de artículos de la Convención que se refieren a esferas de actividades en las que no se han adoptado nuevas medidas.

Evolución general de la situación a partir de 1995

El objetivo global del Gobierno de Suecia en materia de igualdad de género sigue siendo el mismo: hombres y mujeres deben tener los mismos derechos, obligaciones y oportunidades en todos los aspectos de sus vidas. Entre las diversas cuestiones abordadas con criterio prioritario, cuatro esferas normativas de la política sueca en materia de igualdad de género han recibido especial atención en los últimos años. Son ellas la violencia contra la mujer, la igual remuneración por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, el hombre y la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en todas las actividades oficiales.

La violencia contra la mujer

La violencia contra la mujer es un obstáculo para el proceso ya iniciado de desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres y, a la vez, un grave problema social. La adopción de medidas contra esta forma de delincuencia es, pues, una tarea a la que -conforme a las declaraciones del Gobierno- debe otorgarse prioridad. A principios de 1998 el Poder Ejecutivo presentó al Riksdag (el Parlamento sueco) un proyecto de ley que proponía que se adoptaran medidas para poner coto a la violencia contra la mujer. El proyecto, aprobado por el Riksdag en la primavera de 1998, atañe a tres cuestiones importantes: la violencia en el hogar, la prostitución y el acoso sexual en la vida laboral.

En la mayor parte de los casos, la violencia que tiene por destinataria a la mujer se produce en el marco de relaciones íntimas y es expresión de un desequilibrio en la relación de poder de la pareja. Se han desplegado intensos esfuerzos en procura de eliminar la violencia contra la mujer. Se ha reformado la legislación, aumentando su rigor, y se han adoptado medidas preventivas para que la mujer víctima sea tratada mejor que hasta ahora.

A partir del 1° de enero de 1999 está prohibida la adquisición de servicios sexuales ocasionales (prostitución). La prohibición de adquirir servicios sexuales marca la actitud de Suecia ante la prostitución; la prostitución no es aceptable.

Diferencias de remuneración en función del sexo

En Suecia, las organizaciones de empleados y empresarios regulan el establecimiento de los salarios. No obstante, el Gobierno sueco interviene promoviendo el diálogo entre ambas partes en relación con el establecimiento de los salarios y con las diferencias salariales entre hombres y mujeres. El Gobierno ha adoptado diversas medidas para eliminar las diferencias salariales injustificadas entre hombres y mujeres. Una de las principales consiste en respaldar la labor de la Mediadora para la

Igualdad de Oportunidades mediante la elaboración de estadísticas salariales de alta calidad y el desarrollo de un sistema de evaluación de los puestos de trabajo que sea neutro en materia de género.

El hombre y la igualdad de género

La igualdad atañe tanto al hombre como a la mujer. El pleno compromiso del hombre con la igualdad de género en el trabajo es condición previa para lograr la igualdad entre el hombre y la mujer. Por esta razón se ha asignado un alto grado de prioridad a la función que desempeña el hombre en procura de la igualdad en el marco de los esfuerzos que desde hace varios años se despliegan en Suecia para alcanzarla. El empeño puesto por el Gobierno en interesar más a los hombres en el tema de la igualdad de género se ha centrado en estas tareas: persuadir a más padres para que hagan uso de la licencia por paternidad, promover el aumento del número de hombres que trabajan en escuelas y puericultura y brindar apoyo a los hombres que participan en la lucha contra la violencia en perjuicio de la mujer.

Integración de la perspectiva de género

Todos los años, a partir de 1994, el Gobierno reitera en su Declaración anual sobre la política estatal que está políticamente persuadido de que la perspectiva de la igualdad de género debe calar en todos los aspectos de la política que desarrolla.

Si antes se prestó atención preferente a la adopción de providencias especiales para eliminar la discriminación en función del sexo y se trató de neutralizar los efectos de la existencia de condiciones diferentes para mujeres y hombres con leyes y medidas activas, ahora el trabajo a favor de la igualdad de género es parte de la labor política y administrativa de cada día. La integración de la perspectiva de género entraña que esta perspectiva cale en las actividades tanto políticas como administrativas en todos los niveles y todas las esferas y que los funcionarios que trabajen en este proceso de integración formen parte del personal permanente de la administración pública. Los funcionarios de categoría superior deben garantizar que la integración se produzca, tanto en las actividades administrativas como en las de experimentación. Incumbe al Gobierno la responsabilidad global de alcanzar los objetivos generales en materia de igualdad de género y, tal como se señaló en el último informe, cada ministro o ministra tiene la obligación de promover una perspectiva de igualdad de género en su esfera de competencia. La Ministra de Asuntos relativos a la Igualdad del hombre y la mujer cumple una labor de coordinación y se encarga de la complementación y de un mayor fomento de las políticas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres.

La integración es una estrategia, un método para alcanzar los objetivos de igualdad de género (sírvasse consultar el último informe) y entraña:

- que se determinen las distintas condiciones y exigencias para mujeres y hombres;
- que se examine cada cuestión que afecte individualmente a determinada persona desde una perspectiva de género;
- que se analicen las consecuencias previsibles de los cambios en mujeres y hombres respectivamente.

Se han adoptado diversas medidas para desarrollar métodos de trabajo que permitan aplicar una perspectiva de género en los distintos planos de la actividad nacional.

- A fines de 1997 el Gobierno designó un grupo de trabajo para que acelerara y facilitara el desarrollo de métodos idóneos para promover la igualdad de género. El Secretario de Estado encargado de los Asuntos relativos a la Igualdad del hombre y la mujer encabeza el grupo de trabajo, que concluirá su labor en diciembre de 2000. También integran el grupo, entre otros, representantes de los poderes públicos, de organismos de la administración pública y de empresas nacionales, regionales y locales.
- Es preciso ejercer sistemáticamente el control ulterior de los esfuerzos desplegados por incorporar una perspectiva de igualdad de género en todas las esferas normativas a fin de atesorar experiencias y evaluar la necesidad de adoptar medidas innovadoras. Cada ministerio se encarga del seguimiento y evaluación de su labor en relación con la igualdad de género. La División para la Igualdad entre el hombre y la mujer, que depende de la Ministra de Asuntos relativos a la Igualdad del hombre y la mujer, desempeña una función dinámica, de coordinación y de asesoramiento con respecto al trabajo de los distintos ministerios. La División fiscaliza el cumplimiento de las funciones que competen al Comité Interministerial en relación con las repercusiones de las cuestiones de género, los proyectos de ley gubernamentales, las instrucciones sobre asignaciones de fondos y los informes financieros anuales. Se someten a debate los resúmenes y análisis que se proporcionan a los respectivos ministerios.
- A partir de 1995 se designa a un experto en asuntos relacionados con la igualdad de género y se lo incorpora en el consejo de administración de cada condado. (Para más información, véase infra.)
- En 1995 el Gobierno asignó 2 millones de coronas suecas a la Asociación Sueca de los Poderes públicos locales para que impulsara un proyecto destinado a adquirir nuevos conocimientos, desarrollar nuevos métodos de trabajo para lograr la igualdad de género y procurar que la perspectiva de género calase en la gestión de los poderes públicos locales. El proyecto generó un instrumento para el análisis de la igualdad de género. Con este instrumento habría que estar en condiciones de contestar preguntas sobre la distribución del poder entre mujeres y hombres, la forma en que el género influye en la formación de estructuras y en las soluciones orgánicas y la manera de establecer normas en función del género en las distintas actividades de las administraciones locales.

Mecanismo nacional para trabajar a favor de la igualdad de género

En general los asuntos relativos a la igualdad son de la incumbencia de la Ministra de Asuntos de la Igualdad. Desde la presentación del último informe de Suecia se han introducido algunos cambios en la organización del trabajo que se realiza en los despachos oficiales a favor de la igualdad de género. Después de las elecciones generales de 1998, la División de Asuntos relativos a la Igualdad del hombre y la mujer fue transferida al Ministerio de Industria, Empleo y Comunicaciones. Sus tareas son las mismas que las indicadas en el cuarto informe de Suecia.

Las funciones de la *Mediadora para la Igualdad de Oportunidades* no han experimentado cambios.

La *Comisión para la Igualdad de Oportunidades* funciona bajo los auspicios del Ministerio de Industria, Empleo y Comunicaciones. Sus funciones se exponen en el segundo informe de Suecia.

Las funciones del *Consejo encargado de las cuestiones relativas a la Igualdad de Oportunidades* se señalan en el cuarto informe de Suecia.

Desde 1995 se designa a un *experto en cuestiones relacionadas con la igualdad de género* y se lo incorpora en el consejo de administración de cada condado. La misión del experto consiste en asistir al consejo en el cumplimiento de su mandato, es decir, en la promoción de medidas que favorezcan la igualdad de género. Todos los consejos de administración de los condados han elaborado estrategias para lograr la igualdad de género en su territorio.

Varios

Se han introducido algunas enmiendas en la Ley de Igualdad de Oportunidades. Las enmiendas atañen fundamentalmente al acoso sexual en la vida laboral, la prohibición de la discriminación, los daños resultantes de violar esa prohibición y estudios salariales.

Conforme a lo señalado en el último informe, el Gobierno formó una comisión investigadora para que estudiara la distribución de los recursos económicos entre el hombre y la mujer. El resultado de esta labor se expone en el presente informe en la sección correspondiente al artículo 13.

Parte I

Artículo 1

Sírvase consultar el segundo informe de Suecia.

Artículo 2

Para una primera explicación de la legislación sueca que se ha dictado para eliminar la discriminación contra la mujer, sírvase consultar las secciones dedicadas al artículo 2 en los anteriores informes de Suecia.

Desde la publicación del cuarto informe se han introducido enmiendas en la Ley de Igualdad de Oportunidades. Estas enmiendas se expondrán en la sección correspondiente al inciso b) del artículo 2. La labor de la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades se explicará en la sección que corresponde al inciso c) del mismo artículo.

El 10 de diciembre de 1999 Suecia suscribió el protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La futura ratificación de la Convención se tramita en la Oficina del Gobierno.

Artículo 2, inciso a)

Sírvase consultar el segundo informe de Suecia.

Artículo 2, inciso b)

Enmiendas a la Ley de Igualdad de Oportunidades

En 1998 se incrementó el rigor de las normas relativas al acoso sexual incorporadas en la Ley de Igualdad de Oportunidades. Primero se insertó en la Ley la siguiente definición: *Se entiende por acoso sexual un comportamiento no deseado, basado en el sexo o de índole sexual, que vulnera la integridad de la empleada en su trabajo.* También se introdujeron en la Ley mejoras que dejaron en claro que todos los empresarios tienen la obligación de adoptar medidas activas para impedir que una empleada se vea expuesta a acoso sexual. El empresario debe señalar con claridad, en una declaración general sobre la política de personal, que de ninguna manera se tolerará el acoso sexual a una empleada. Esta política se debe poner en conocimiento de los empleados. También es importante que se establezcan procedimientos de rutina para considerar casos presuntos o confirmados de acoso sexual. El empresario (o la empresaria) que no cumpla sus obligaciones corre el riesgo de tener que hacerlo tras la imposición de una pena de multa. Además, todo empresario que reciba información de que una de sus empleadas ha sido objeto de acoso sexual por parte de otro empleado debe investigar las circunstancias que rodeen el supuesto acoso. Si es necesario, el empresario debe adoptar las medidas razonablemente necesarias para impedir que prosiga el acoso sexual. El empresario que incumpla estas obligaciones se expone a tener que pagar daños y perjuicios a la empleada agraviada. Han de pagarse daños y perjuicios si la transgresión se comete por haber obrado con negligencia y no haber adoptado las medidas de prevención necesarias. Un empresario no acosa a una empleada sólo porque ésta haya desechado sus insinuaciones de carácter sexual o haya presentado una demanda contra él por discriminación en función del sexo. En los casos en que sea el propio empresario quien acose sexualmente a la empleada, se aplicarán las disposiciones del Código Penal relativas al acoso o al acoso sexual.

En julio de 1998 el Gobierno de Suecia nombró una comisión de investigación y le encomendó la revisión de ciertas partes de la Ley de Igualdad de Oportunidades. Entre otras cosas, la comisión debía analizar si era preciso introducir en dicha Ley nuevas enmiendas en consonancia con el derecho comunitario. En septiembre de 1999 se presentó el informe final (Informe oficial del Gobierno 1999:91). En mayo de 2000 el Gobierno sometió a la consideración del Riksdag un proyecto de ley (1999/2000:143) que contenía enmiendas a la Ley de Igualdad de Oportunidades. El Riksdag aprobó el proyecto el 18 de octubre de 2000 y las enmiendas entrarán en vigor el 1° de enero de 2001.

Las enmiendas comprenden, entre otros, los siguientes temas:

- La protección contra la discriminación de los postulantes a empleos debe prolongarse durante todo el proceso de contratación sin que importe que previamente se haya o no adoptado una decisión al respecto. Para determinar si ha habido discriminación no es necesario efectuar una comparación expresa con una persona del sexo opuesto.
- En procura de la igualdad en la vida laboral, empresarios y empleados deben procurar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de mejorar su salario.
- Año tras año todos los empresarios deben llevar a cabo un estudio analítico de las disposiciones y las prácticas relativas a los salarios y de las disparidades salariales entre hombres y mujeres que realicen tareas de igual valor en el lugar de trabajo. El objeto del estudio salarial no es sólo poner de manifiesto diferencias salariales y condiciones de empleo irracionales entre hombres mujeres, sino también tomar medidas al respecto para impedir las.
- Todos los empresarios que cuenten con más de nueve empleados deben establecer un plan de acción en procura de la igualdad salarial.
- En general, el pago de daños y perjuicios a varias personas discriminadas no se prorrateará entre ellas sino que se determinará individualmente en cada caso, teniendo en cuenta los agravios sufridos.
- Se incorporará en la legislación una definición del concepto de discriminación indirecta.
- La Mediadora para la Igualdad de Oportunidades tendrá derecho a entrar en el lugar de trabajo para llevar a cabo sus investigaciones.
- Los principales sindicatos que hayan concertado convenios colectivos con los empresarios tendrán capacidad jurídica (*legitimatio ad procesum*) ante los tribunales que entienden en cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades, en relación con mandatos judiciales que entrañen multas condicionales, y ante los tribunales de distrito, respecto de la ejecución de multas.

Artículo 2, inciso c)

La Mediadora para la Igualdad de Oportunidades

Las funciones de la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades se expusieron en la sección del segundo informe de Suecia dedicada a este artículo. Para permitirle la atención del volumen de trabajo acumulado, a partir de 1997 el Gobierno incrementó en 5 millones de coronas suecas los fondos que otorga anualmente a la

Mediadora para la Igualdad de Oportunidades. Los fondos adicionales han permitido que la Mediadora intensifique su labor, especialmente en lo que se refiere a alentar a los empresarios a adoptar medidas activas que promuevan la igualdad de género en los lugares de trabajo. La Mediadora para la Igualdad de Oportunidades también ha recibido recursos adicionales para que ahonde el estudio del problema de la discriminación salarial. El total de los fondos asignados a la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades asciende a 18 millones de coronas suecas.

Reclamaciones relativas a casos de discriminación

Sigue aumentando el número total de reclamaciones puestas en conocimiento de la Mediadora: atañen a las denominadas medidas activas y a la discriminación. El número de casos relativos a las medidas activas se elevó de 435 en 1997 a 531 en 1998. De estos últimos, 372 se vinculaban con la evaluación de planes de acción para lograr la igualdad en el lugar de trabajo. Las reclamaciones por discriminación fueron 85 en 1997 y 91 en 1998; el aumento registrado corresponde a reclamaciones por acoso sexual y discriminación en cargos directivos.

En 1997 quedó resuelta en el Tribunal de Trabajo una causa que perdió la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades y en 1998 no concluyó causa alguna. En el curso de 1999 la Mediadora presentó cuatro casos ante el Tribunal de Trabajo. Tres de ellos se referían a la discriminación salarial. El Tribunal de Justicia Europeo examina uno, que atañe a la discriminación salarial de las obstetras en relación con los ingenieros biomédicos. El Tribunal ha expresado que comparte la opinión de la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades, según la cual la comparación de los salarios de obstetras e ingenieros biomédicos sólo debe hacerse con respecto al salario básico, sin incluir la compensación salarial por trabajar en un horario inconveniente. A fines del año 2000 la Mediadora presentará el caso en el Tribunal de Trabajo.

Recientemente la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades ha presentado en el Tribunal de Trabajo otros tres casos que también atañen a la discriminación salarial.

Parece que una de las razones de que haya aumentado el número de reclamaciones por casos de discriminación sexual es la campaña de información impulsada por la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades. La fructífera difusión de información ha ampliado los conocimientos sobre acoso sexual no sólo entre las empleadas que pueden sufrirlo sino también entre empresarios y sindicalistas.

La Mediadora para la Igualdad de Oportunidades asesora e instruye a los empresarios de los sectores privado y público para que promuevan la igualdad de género en los lugares de trabajo. En los últimos tres años, la Mediadora ha emprendido el examen en masa de varios planes de acción que aspiran a lograr la igualdad en diferentes sectores. La banca y las finanzas, el negocio de hoteles y restaurantes, la defensa nacional, la industria publicitaria y la tecnología de la información son algunos de los sectores sometidos a riguroso examen. En relación con este examen, la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades ha organizado cursos de medio día sobre la manera de ejecutar planes de acción, lo que ha redundado en el mejoramiento cualitativo de dichos planes.

Composición de los tribunales

El Tribunal de Trabajo

En 1999, de los 85 miembros del Tribunal de Trabajo 46% (39) eran mujeres y 54% (46) eran hombres. Estas cifras representan un aumento de 7% en el cupo femenino respecto de 1995, cuando 39% de los miembros del Tribunal eran mujeres.

Tribunales administrativos de competencia general y tribunales de competencia general

En 1999, 26% de los jueces permanentes de los tribunales administrativos de competencia general eran mujeres, frente a 74% de hombres. Esto representa un aumento de 6% en el cupo de juezas permanentes respecto de 1995. En lo que se refiere a los tribunales de competencia general, en 1999 las mujeres constituían 17% de los jueces permanentes, en comparación con 83% de hombres.

Artículo 2, inciso d)

Sírvase consultar el segundo informe de Suecia y las secciones correspondientes a los incisos b) y c) del artículo 2 del presente informe.

Artículo 2, inciso e)

Nos remitimos a las secciones correspondientes a los incisos b) y c) del artículo 2 del presente informe.

Artículo 2, inciso f)

Nos remitimos al segundo informe de Suecia.

Artículo 2, inciso g)

Nos remitimos al segundo informe de Suecia.

Artículo 3

El goce de los derechos humanos por la mujer está garantizado por la Constitución y diversas leyes, entre las que se destaca la Ley de Igualdad de Oportunidades. También las leyes relativas a la familia, a la educación y a otras esferas contienen disposiciones que consolidan la posición de la mujer y promueven la igualdad entre hombres y mujeres. La División de Asuntos de la Igualdad entre los Sexos, que funciona en el Ministerio de Industria, Empleo y Comunicaciones, examina a fondo todos los proyectos de nuevas leyes, velando por que se tenga en cuenta la igualdad del hombre y la mujer. Las leyes y las medidas de carácter nacional se examinan en la sección que se dedica al artículo respectivo.

Suecia seguirá trabajando por promover la integración de temas relacionados con los derechos de la mujer en las actividades de las Naciones Unidas y, en particular, en todos los mecanismos establecidos por las Naciones Unidas para defender los derechos humanos. Por consiguiente, Suecia ha asignado 2 millones de coronas suecas a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos a fin de respaldar la labor que despliega para que la mujer goce de los derechos humanos. Además, Suecia sigue brindando su apoyo al trabajo del Relator Especial de las Naciones Unidas encargado de combatir la violencia contra la mujer y estudiar sus causas y consecuencias (para más información sobre la violencia contra la mujer, véase la sección correspondiente al artículo 6).

En el marco de la cooperación de Suecia para el desarrollo, el Organismo Sueco de Desarrollo Internacional (OSDI) apoya proyectos y otras medidas cuyo objeto es afianzar los derechos humanos de la mujer, incluidos temas vinculados con la mutilación genital femenina. En 1998, el OSDI publicó un manual sobre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. El manual explica la Convención en el contexto de otros instrumentos de derechos humanos y, además, proporciona un panorama actualizado de la situación que impera en unos 30 países desde el punto de vista de la observancia de las disposiciones de la Convención, según los informes de los propios países y las observaciones generales del CEDAW. El folleto se ha difundido profusamente para que pueda utilizarse en debates bilaterales sobre el desarrollo y, en octubre de 1998, fue presentado por el Ministro de Asuntos Exteriores en un seminario sobre la igualdad de género enfocada desde el punto de vista de los derechos, que se celebró en Roma con el patrocinio conjunto de las Naciones Unidas y el Comité de Asistencia para el Desarrollo (CAD).

Artículo 4

Artículo 4, párrafo 1

Sírvase consultar los informes segundo y tercero de Suecia. Las medidas encaaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer en las distintas esferas se expondrán en la sección correspondiente al respectivo artículo.

Artículo 4, párrafo 2

Para una primera explicación de la legislación sueca dictada para proteger la maternidad, sírvase consultar los anteriores informes de Suecia. Con respecto a la cuestión de permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo, sírvase consultar el inciso c) del párrafo 2 del artículo 11 del presente informe.

En la actualidad, los padres tienen derecho a un subsidio por paternidad/maternidad por 450 días en total por cada hijo, que se suma al subsidio temporario de paternidad/maternidad que se utiliza para la atención de un hijo enfermo. A partir del 1º de enero de 1998, durante 360 de los 450 días se paga el equivalente a 80% de los ingresos del progenitor que se queda en el hogar; por los 90 días restantes se paga una tasa fija de 60 coronas suecas por día.

Para inducir a ambos padres a utilizar la licencia por paternidad/maternidad y también para permitir la combinación de las responsabilidades de un empleo remunerado y de la paternidad/maternidad, en los despachos oficiales se estudia ahora una propuesta para extender 30 días más el subsidio por paternidad/maternidad. Tal como se señaló en el último informe, en principio el derecho a recibir dicho subsidio se divide por partes iguales entre la madre y el padre. No obstante, el padre o la madre puede transferir al cónyuge la porción del subsidio que no forme parte del mes de licencia que le corresponde con exclusividad. Con la extensión del subsidio por 30 días, tanto el padre como la madre tendrían derecho exclusivo a 60 días de licencia por paternidad/maternidad. El Gobierno estudia asimismo la posibilidad de restablecer los “días de contacto” a que se alude en el cuarto informe de Suecia. Las modificaciones propuestas entrarán en vigor el 1º de enero de 2002. A fines del año 2000 el Gobierno presentará al Riksdag su proyecto de ley.

Artículo 5

Artículo 5, inciso a)

Para que se logre la igualdad de género en todos los sectores y categorías de la sociedad es preciso que tanto los hombres como las mujeres quieran ver realizados cambios. Poner de relieve las cuestiones de género es esencial para que el éxito corone los esfuerzos que se despliegan por conseguir la igualdad. En 1994 el Gobierno decidió que todas las estadísticas oficiales relativas a personas se dividieran en función del sexo, salvo que hubiese razones especiales para proceder de otra manera. En una investigación realizada en 1999 para evaluar las reglas que regían la elaboración de estadísticas se llegó a la conclusión, expuesta en un informe final (Informes oficiales de la Nación, Suecia, 1999:96), de que, por más que todavía se observaran ciertas deficiencias, la mayor parte de las estadísticas oficiales de Suecia que se referían a personas se desglosaba en función del sexo.

La educación es un instrumento fundamental para combatir los prejuicios. Por esta razón, a partir de 1994 el Gobierno organiza cursos sobre la igualdad de género para ministros, secretarios de Estado, secretarios de prensa, asesores políticos, funcionarios de los ministerios y de la administración pública, presidentes y secretarios de comisiones del gobierno central y miembros de comisiones de investigación. La finalidad de la capacitación es profundizar los conocimientos sobre las condiciones de la vida en sociedad de mujeres y hombres, difundir información sobre los objetivos de la política de igualdad de género y aumentar la comprensión del tema por parte de los funcionarios a fin de incorporar una perspectiva de género en su labor.

En 1998 se iniciaron cursos para formar más instructores.

Discriminación por razón de sexo en la publicidad

Sírvase consultar el último informe.

Artículo 5, inciso b)

Para una primera explicación del sistema sueco de prestaciones por paternidad/maternidad, sírvase consultar los anteriores informes de Suecia.

Custodia conjunta

Ambos progenitores tienen la custodia del hijo desde su nacimiento, si están casados entre sí; de lo contrario, sólo la tiene la madre. Si únicamente uno de los progenitores tiene la custodia y los dos quieren tener la custodia conjunta, ambos pueden solicitar a un tribunal que les otorgue esta última. Los progenitores que no estén casados también pueden obtener la custodia conjunta notificando de su deseo al comité de asistencia social y a la comisión que certifica el reconocimiento de la paternidad. Los progenitores también pueden conseguir la custodia conjunta notificando conjuntamente de su deseo al fisco. Si se otorga el divorcio de los progenitores, ambos seguirán teniendo la custodia del hijo, a menos que uno de ellos, o ambos, solicite la suspensión de la custodia conjunta.

Las disposiciones del Código de Hijos y Padres relativas a la custodia y el trato fueron reformadas el 1º de octubre de 1998 (Proyecto de ley del Gobierno, 1997/1998:7). Una finalidad de la reforma fue destacar la importancia de lograr soluciones de común acuerdo y facilitar este acuerdo entre los progenitores. Otro de sus objetivos fue allanar el camino para utilizar más la custodia conjunta y hacer hincapié en el mejor interés del niño.

Estas reformas llevan implícito el deseo de poner de relieve que los padres comparten las obligaciones hacia sus hijos y deben tratar de resolver todo lo atinente a ellos de común acuerdo, pues así obrarán en el mejor interés de los hijos. Es evidente que las posibilidades del niño de mantener relaciones estrechas y buenas con los dos progenitores se verán facilitadas si éstos cooperan entre sí en todo lo relativo al hijo. No hace falta decir que las condiciones previas de esa cooperación serán mejores si los propios padres pueden ponerse de acuerdo en lo que afecte al hijo y no tienen que dejar la decisión a criterio de un tribunal. Los progenitores pueden resolver las cuestiones relativas a la custodia, la residencia y el trato concertando un acuerdo que sea aprobado por el comité de asistencia social. El acuerdo debe establecerse por escrito y estar firmado por ambos progenitores. Un acuerdo así aprobado tiene validez y puede hacerse cumplir con la fuerza legal de un auto judicial.

Se ha introducido en el Código de Hijos y Padres una nueva disposición que establece que el mejor interés del niño debe ser la consideración fundamental en las decisiones sobre cualquier cuestión relacionada con su custodia. La nueva disposición señala más claramente que la anterior que el mejor interés del niño debe ser siempre el fundamento de las decisiones. Si uno de los progenitores pretende una transferencia de custodia, el tribunal puede decidir que la custodia sea conjunta o negarse a disolver la custodia conjunta, incluso con la oposición de uno de los padres. Sin embargo, para que el tribunal contraríe la voluntad de un progenitor es condición imprescindible que tenga en cuenta el mejor interés del niño. El Riksdag ha expresado la opinión de que la custodia conjunta contra la voluntad de uno de los progenitores se debe excluir si el otro hace objeto de violencia, acoso sexual u otros maltratos a un miembro de la familia.

Si ambos padres tienen la custodia conjunta del hijo, el tribunal puede fijar la residencia de éste. Con arreglo a esta resolución, el niño vivirá con uno solo de sus progenitores o alternativamente con ambos. Por otra parte, el tribunal puede dictar un fallo sobre el régimen de visitas. Esta posibilidad se da asimismo en los casos en que los padres tienen la custodia conjunta.

Capacitación en materia de maternidad/paternidad

Sírvase consultar también el último informe.

La evaluación ulterior de los proyectos especiales de capacitación de padres que se mencionan en el último informe pone de manifiesto que estos proyectos han sido bien acogidos y que, en promedio, los padres que han participado en ellos toman vacaciones por paternidad más largas que los que no han participado. La finalidad a largo plazo es que los programas para padres se conviertan en un complemento habitual de la capacitación actual en materia de paternidad. Algunos condados ya ofrecen estos programas.

En 1996 el Gobierno asignó fondos al Consejo Nacional de Seguridad Social para que durante dos años desarrollara en toda la nación una campaña de información para fomentar la utilización de la licencia por paternidad/maternidad. Con la cooperación de las oficinas locales de Seguridad Social, el Consejo ha ofrecido asesoramiento personal, organizado reuniones informativas con la participación de las maternidades, brindado información directa a los hombres recientemente convertidos en padres y difundido publicidad en la televisión y por vídeos. La campaña se ha valorado mucho.

En 1997 el Gobierno encargó que se efectuara una investigación para determinar cómo se podía desarrollar y promover la capacitación en materia de paternidad/maternidad y otras formas de brindar apoyo a los padres. El ulterior informe se tituló *En apoyo de la capacitación en materia de paternidad/maternidad* (Informes oficiales de la Nación, Suecia, 1997:161). Se encomendó al Instituto Nacional de Salud Pública la tarea de compilar y difundir buenos ejemplos de capacitación en materia de paternidad/maternidad, como es el proyecto de capacitación para padres. El Instituto también recibirá fondos para que respalde su desarrollo.

Utilización de las prestaciones por paternidad/maternidad

Se espera que con la instauración del “mes del padre” en 1995 aumente el número de hombres que utilice las prestaciones por paternidad. Habida cuenta de que estas prestaciones se prolongan hasta que el hijo cumpla ocho años, todavía es muy pronto para determinar de qué manera el “mes del padre” influye en la utilización del sistema por los hombres. Sin embargo, cifras preliminares dadas a conocer por el Consejo Nacional de Seguridad Social indican que ha aumentado el número de padres que utiliza prestaciones por paternidad durante el primer año de vida del hijo.

Cuanto más alto sea el grado de preparación del padre y la madre, tanto mayor es la proporción de padres que hacen uso de la licencia por paternidad/maternidad. Aunque los que toman esta licencia suelen utilizar un número de días cada vez mayor, los progresos que se registran son lentos desde el punto de vista de la igualdad de género. En 1996 gozaron de las prestaciones por paternidad/maternidad 89% de mujeres y 11% de hombres. En 1999 los porcentajes fueron 88% y 12% respectivamente. Los beneficios temporarios por paternidad/maternidad, como por ejemplo la posibilidad de quedarse en el hogar con un hijo enfermo, fueron aprovechados en 1996 por 69% de mujeres y 31% de hombres y en 1999 por 66% de mujeres y 34% de hombres. Esto parece indicar que, en materia de prestaciones por paternidad, los hombres propenden a hacer más uso de la licencia temporaria que de la licencia ordinaria.

El hombre y la igualdad de género

El Gobierno ha puesto en marcha un proyecto, que se extenderá por dos años, en el que se presta atención preferente al hombre y al trabajo a favor de la igualdad de género. Colabora con el proyecto un grupo de consulta constituido por expertos. La finalidad del proyecto es lograr que se tenga más conciencia de los obstáculos existentes y de las medidas complementarias que hay que adoptar para que el hombre participe más activamente en el trabajo a favor de la igualdad de género. Se prevé que el proyecto concluya en junio de 2001.

El Gobierno ha otorgado apoyo financiero a diversos proyectos que procuran promover la utilización por los hombres de la licencia por paternidad, aumentar el número de hombres que trabajan en la puericultura y las escuelas y brindar apoyo a los hombres que participan en la lucha contra la violencia en perjuicio de la mujer.

Artículo 6

En relación con este artículo, y como en los informes anteriores de Suecia, se abordarán asuntos vinculados con la violencia contra la mujer.

Durante el último decenio ha aumentado considerablemente el número de agresiones y de diversas formas de delitos sexuales que se notifican. Es frecuente que el hombre que comete estos delitos mantenga una relación íntima con la mujer afectada.

Según los datos estadísticos sobre delitos notificados, en 1999 han sufrido agresiones unas 20.000 mujeres; en 60% de los casos, a manos de una persona con la que tenían o habían tenido una relación íntima. Se cree que es alto el número de agresiones nunca notificadas a las autoridades.

Proyecto de ley del Gobierno sobre la violencia contra la mujer

En 1998 el Gobierno presentó un proyecto de ley sobre la violencia contra la mujer (Proyecto de ley del Gobierno, 1997/1998:55). El Riksdag lo aprobó el mismo año. El proyecto de ley es resultado directo de la labor de la Comisión de Estudio de la Prostitución y la Comisión sobre la Violencia contra la Mujer. En el proyecto, que versa sobre una serie de cuestiones, se destacan tres propósitos fundamentales: perfeccionar la legislación vigente, impulsar medidas preventivas adicionales y ofrecer a la mujer sometida a violencia un trato mejor que el que se le ha brindado hasta ahora. En 1998 el Gobierno asignó un total de 41 millones de coronas suecas a la tarea de llevar a la práctica las medidas y las enmiendas de las leyes vigentes.

Los cambios legislativos que se proponen en el proyecto entrarán en vigor el 1º de julio de 1998. La prohibición de comprar servicios sexuales entró en vigor el 1º de enero de 1999. A continuación se proporciona un resumen de las medidas legislativas y de otra índole contenidas en el proyecto para mitigar la violencia contra la mujer.

Legislación

- Se ha tipificado un nuevo delito, la crasa violación de la integridad de la mujer, en el Código Penal. Atañe a actos punibles reiteradamente cometidos por hombres contra mujeres que mantienen o han mantenido relaciones íntimas con ellos. La crasa violación de la integridad de la mujer quiere decir esto: si un hombre comete determinados actos delictivos (agresión, coacción o amenaza ilícita, acoso sexual o de otra índole, explotación sexual, etc.) en perjuicio de una mujer con la que está o ha estado casado o con la que cohabita o ha cohabitado, será condenado por la crasa violación de la integridad de la mujer y no por cada uno de los delitos que haya cometido. Una condición necesaria para condenar a alguien por el nuevo delito es que los actos que haya cometido formen parte de la reiterada violación de la integridad de la mujer y tengan por objeto menoscabar gravemente la confianza que la mujer tenga en sí misma. La tipificación del nuevo delito permite que los tribunales otorguen mayor valor penal a una conducta delictiva cuando forme parte de un proceso que entrañe una violación de la integridad, como ocurre a menudo en el caso de la violencia en el hogar. También permite tomar en cuenta toda la situación que vive la mujer maltratada. La pena es de prisión de un mínimo de seis meses a un máximo de seis años. Con el nuevo delito no se excluye la posibilidad de que el autor sea acusado simultáneamente de agresión agravada o violación, por ejemplo. Desde que la nueva disposición entró en vigor, se han dictado varias sentencias basadas en ella. Durante el período comprendido entre el 1º de julio de 1998 y el 31 de diciembre de 1999, 120 hombres fueron

procesados por este delito: 70 fueron declarados culpables de crasas violaciones a la integridad de la mujer y los restantes fueron condenados por otros delitos, como por ejemplo agresiones o amenazas ilícitas.

- Al ampliarse la figura de violación, la definición de relaciones sexuales comprende no sólo al coito sino también a otros actos sexuales que, teniendo en cuenta la naturaleza de la violación y otras circunstancias, sean comparables con una relación sexual forzada. Esto quiere decir que ciertos actos, como por ejemplo la llamada penetración manual, que se incluían en la figura de coacción sexual con arreglo a la legislación anterior, serán considerados ahora como violaciones.
- Si por negligencia no se notifican o de alguna manera se ocultan delitos sexuales graves (violaciones, violaciones agravadas, explotación sexual agravada de menores o lenocinio agravado) se comete un delito punible.
- Una nueva ley prohíbe obtener servicios sexuales mediante pago. Esta norma ha despertado mucho interés en el extranjero porque proscribía el acto de adquirir sexo y castiga a la persona que compra y no a la que vende. Este delito se castiga con pena de multa o de prisión por un máximo de seis meses. También son punibles las tentativas. El delito comprende cualquier forma de servicio sexual, sin que importe que se adquiriera en la calle, un burdel, un presunto instituto o sala de masajes u otro sitio. El Gobierno no considera prudente castigar a la persona que vende servicios sexuales. En la mayoría de los casos, esta persona es la parte más débil, explotada por aquellos que sólo quieren satisfacer su apetito sexual. También es importante motivar a las prostitutas a fin de que busquen ayuda para dejar su modo de vida. No deben correr el riesgo de ser castigadas por haber trabajado como prostitutas. El Gobierno de Suecia considera que con la prohibición de comprar servicios sexuales se pueden paliar la prostitución y sus perniciosos efectos con más eficacia que hasta ahora. Sin embargo, el Gobierno considera que la prohibición es apenas un elemento complementario de la lucha por reducir la prostitución y que no puede ser un sustituto de los esfuerzos más amplios de la sociedad. La Prohibición de la Compra de Servicios Sexuales entró en vigor el 1º de enero de 1999. Un estudio efectuado por la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social indica que la prostitución callejera ha disminuido desde que se puso en vigencia la nueva prohibición pero también quedó de manifiesto que la prostitución oculta ha aumentado desde entonces. La Jefatura Nacional de Policía ha recibido fondos adicionales para que se ocupe de la cuestión.
- La expresión “mutilación genital” reemplaza en la ley a la palabra “circuncisión” para poner de relieve la gravedad del delito. Por la misma razón se han suprimido las multas en la escala de penas. Se ha aumentado el rigor de esa escala castigando la forma habitual de cometer el delito con una pena de prisión de hasta cuatro años y no de dos años, como anteriormente. La forma más burda de cometer el delito ya no se castiga con pena de prisión de un año; ahora la prisión es de dos años como mínimo. También la preparación del delito, la confabulación para cometerlo y el hecho de no notificar o de ocultar la mutilación genital femenina han pasado a ser delitos punibles. Por otra parte, se ha ampliado el alcance de la responsabilidad penal, que

ahora también recae en la persona que lleva a cabo la mutilación genital en el extranjero, aunque sea en un país donde esa práctica no esté prohibida.

- Se ha complementado la legislación relativa a la asistencia social con una cláusula que obliga a los servicios locales de asistencia social a proporcionar ayuda y apoyo a las mujeres que son o han sido objeto de violencia u otros maltratos en su hogar. Con esta cláusula queda en claro que los servicios sociales deben cumplir este cometido. Como consecuencia de la cláusula se requiere que aumenten la competencia y la buena disposición de los servicios sociales, pues deben proporcionar orientación a las mujeres sometidas a violencia.
- Se ha adoptado una terminología neutra en materia de género en el Código Penal. La revisión lingüística de este Código proseguirá.
- Se ha aumentado el rigor de las disposiciones relativas al acoso sexual en la Ley de Igualdad de Oportunidades. Para más detalles, véase la sección correspondiente al inciso b) del artículo 2 del presente informe.
- En junio de 1998 se estableció en el Parlamento una Comisión legislativa de los delitos sexuales para que revisara las disposiciones relativas a estos delitos en el Código Penal y determinara si la legislación vigente debía ser más estricta en algunos aspectos. La Comisión examinará hasta qué punto hay que tener en cuenta el consentimiento y no la fuerza en el delito de violación. También se le requirió que emprendiera un estudio de la práctica de los tribunales en cuanto a la determinación de los castigos y del razonamiento empleado para determinar el valor penal de los delitos sexuales examinados. La Comisión considerará asimismo la posibilidad de tipificar de manera expresa el delito de trata de seres humanos para explotarlos sexualmente, aún cuando esa trata ya sea castigada con arreglo a otras normas penales. Según las circunstancias de cada caso pueden resultar aplicables, por ejemplo, las disposiciones relativas al secuestro, la privación ilegítima de la libertad, la colocación de una persona en situación de peligro, la coacción o la amenaza ilegítimas o el lenocinio. Por último, la Comisión considerará la conveniencia de que Suecia deje de exigir que se cumpla el actual requisito de doble criminalidad en materia jurisdiccional cuando se trate de delitos sexuales cometidos en el extranjero en perjuicio de mujeres y niños. La Comisión presentará su informe final al Gobierno hacia febrero de 2001.

Medidas de prevención

- En diciembre de 1997 el Gobierno encargó a ciertas autoridades y administraciones que desarrollaran tareas comunes vinculadas con la violencia contra la mujer. La finalidad del encargo es dar expresión concreta al deber de las autoridades de adoptar medidas pertinentes en relación con cuestiones que entrañen violencia contra la mujer. Esas autoridades y administraciones son la Oficina del Procurador General y todas las fiscalías, la Jefatura Nacional de Policía y todos los departamentos policiales, el Consejo Nacional de Prevención del Delito, La Administración Nacional de Cárcel y Libertad Vigilada, la Dirección de Indemnizaciones y Apoyo a las Víctimas de Delitos, la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social, los consejos de condado y, en ciertos aspectos, la Administración Nacional de Justicia. Se requiere que cada uno de estos organismos intensifique su labor de preven-

ción de la violencia contra la mujer, elabore un plan de acción o redacte un documento normativo en relación con su trabajo en esta esfera, establezca una colaboración recíproca con otras administraciones e instituciones de beneficencia, esté al corriente de las novedades que se producen en el mundo respecto de la violencia contra la mujer e informe regularmente al Gobierno de las medidas que adopte. En la primavera del año 2000 la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social tomó la iniciativa de promover una cooperación más firme entre las autoridades. El objetivo es elaborar un programa de acción para que las autoridades hagan una eficiente utilización de los recursos cuando adopten medidas y desarrollen su labor. Las distintas autoridades se reúnen a menudo.

- Se pidió a la Jefatura Nacional de Policía que hiciera un examen de la labor policial en la esfera de la violencia contra la mujer e informara al Gobierno de los resultados obtenidos. En ese examen debía incluirse una investigación para determinar hasta qué punto era correcta y pertinente la información que se proporcionaba a las víctimas de delitos. En junio de 1999 se presentó un informe preliminar. El estudio realizado pone de manifiesto que en muchas partes del país se trabaja con empeño por modificar actitudes y mejorar el recibimiento y el trato de mujeres sometidas a violencia. Parte de esta labor apunta a acortar el tiempo de las tramitaciones, acelerar la toma de decisiones, mejorar la evaluación del riesgo y del grado de gravedad de las amenazas y coordinar la acción de los cuerpos de policía locales y regionales con respecto a la rehabilitación de todas las partes. También se señala en el informe que es preciso dedicar más tiempo a esta labor.
- En la Jefatura Nacional de Policía también se compila información sobre víctimas de delitos para incorporarla en un manual que se utilizará en la capacitación de policías.
- De conformidad con una declaración de la Unión Europea (UE) suscrita conjuntamente por los Ministros de Justicia y de Asuntos relativos a la Igualdad, la Jefatura Nacional de Policía es el organismo nacional designado para que brinde la información correspondiente a Suecia. Entre otras cosas, la Jefatura reunirá información sobre el volumen de la trata de mujeres en Suecia y entre Suecia y otros países, incluso algunos no pertenecientes a la UE, y además estudiará de qué manera se la puede impedir y neutralizar. También tiene que informar periódicamente al Gobierno; hasta ahora ha presentado dos informes.
- Impedir y neutralizar la trata de seres humanos es una cuestión de suma importancia. En los despachos gubernamentales se ha establecido un grupo de trabajo compuesto por representantes de los Ministerios de Justicia, de Salud y Asistencia Social, de Asuntos Exteriores y de Industria, Trabajo y Comunicaciones. El grupo de trabajo coordinará las actividades que se desarrollen en este ámbito durante la presidencia de Suecia de la UE.
- Se ha encomendado a la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social la función de emprender iniciativas innovadoras en relación con la violencia contra la mujer y la prostitución. Con estas iniciativas se procurará ampliar la esfera de competencia de los servicios sociales y de atención de salud y mejorar sus métodos de trabajo. En el cumplimiento de su función, la Junta debe poner en marcha y apoyar proyectos de colaboración, difundir infor-

mación y seguir de cerca la evolución de los acontecimientos internacionales. Se han asignado a la Junta fondos adicionales para que lleve a cabo las antedichas tareas durante el período 1998-2000. A partir del año 2000 la Junta las realizará como parte de su trabajo habitual.

- En 1998 el Gobierno de Suecia encomendó a la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social la misión de acometer un proyecto para combatir la mutilación genital femenina. El proyecto, de tres años de duración, se ha puesto en marcha con la reunión y evaluación de los conocimientos profesionales ya existentes y del cúmulo de experiencias adquiridas. Se ha constituido un grupo de consulta en el que participan, entre otras instituciones, la policía, las fiscalías y las escuelas, y el próximo paso consistirá en difundir información.
- A principios de 1997 se organizó una audiencia con objeto de examinar el tema de la violencia contra las mujeres migratorias, que parece que enfrentan un riesgo mayor de sufrir violencia que otras mujeres. La mujer extranjera que llega a Suecia porque mantiene un vínculo con una persona domiciliada en el país obtiene en general un permiso de residencia por tiempo limitado, que se convierte en permanente cuando esa vinculación se prolonga por un lapso de dos años. Esto se conoce como la regla de los dos años. La mujer que haya llegado a Suecia por mantener una relación con un hombre residente en el país y haya sido agredida por ese mismo hombre se siente a menudo obligada a mantener la relación durante dos años por miedo a ser expulsada. En febrero de 1999, una comisión parlamentaria presentó un informe en el que se proponía que se adoptaran medidas respecto de este fenómeno y, en enero de 2000, el Gobierno presentó un proyecto de ley (1999/2000:43) que fue aprobado por el Riksdag en marzo de 2000. Las enmiendas entraron en vigor el 1º de julio de 2000. El Gobierno explicita en el proyecto de ley que se deben ampliar las investigaciones que se realizan para determinar la seriedad de la relación entre la mujer que solicita un permiso de residencia y su pareja, que ya vive en Suecia. En caso necesario, la información sobre la persona residente en Suecia debe extraerse de sus antecedentes policiales. Si existen razones para creer que la solicitante será sometida a violencia, habrá que denegar el permiso de residencia, por más que la relación pueda parecer seria. Además, tendría que ser posible dejar de lado la regla de los dos años y extender el permiso de residencia en los casos en que la relación dure menos de dos años pero la solicitante o su hijo haya sido objeto de violencia.
- El Consejo Nacional de Prevención del Delito se ha preocupado por mejorar las estadísticas oficiales sobre delitos. Por ejemplo, antes las estadísticas no contenían datos sobre el sexo de la víctima; sólo registraban el sexo de la persona autora de varios delitos. Desde comienzos del año 2000 se puede conocer el sexo del autor y de la víctima de cada delito, así como su edad y la relación que mantienen.
- El Gobierno encomendó a la Oficina del Procurador General la tarea de presentar informes periódicos sobre el número de prohibiciones judiciales dictadas y formular sugerencias sobre la manera de coordinar esos datos con los relativos al incumplimiento de prohibiciones judiciales.

- Las estadísticas oficiales sobre delitos que se refieren a los delitos denunciados jamás pueden proporcionar un panorama completo de la magnitud de la violencia contra la mujer. Por consiguiente, la Dirección de Indemnizaciones y Apoyo a las Víctimas de Delitos ha recibido medios financieros para que lleve a cabo una investigación especial con el objeto específico de determinar la existencia de violencia no denunciada contra las mujeres y evaluar tanto la verdadera índole de esta forma de delincuencia como los recursos que se requieren para ponerle coto. El estudio quedará terminado a principios del año 2001.

Mejores medios y arbitrios para ayudar a la mujer víctima de violencia

- En el futuro, las mujeres víctimas de violencia deben encontrar más comprensión y ayuda más eficaz en los grupos de profesionales con los que entran en contacto. Esto se puede lograr con la capacitación del personal pertinente en todo lo que se relacione con la violencia contra la mujer: por ejemplo, los mecanismos que se ocultan tras la violencia específicamente de género, los medios para impedirla y las formas de ayudar a las mujeres que son sus víctimas. Por consiguiente, se ha asignado a la Jefatura Nacional de Policía la misión de capacitar a nivel central, regional y local al personal del sistema de justicia penal y de los servicios de asistencia social y atención de salud; para cumplir esta tarea la Jefatura Nacional de Policía debe trabajar en consulta con la Administración Nacional de Justicia, la Oficina del Procurador General y la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social. En el presupuesto fiscal se asignaron 6,5 millones de coronas suecas a actividades de capacitación; ya se utilizó un millón y medio de coronas suecas para instruir a los jueces y brindar información a los asesores legos.
- Actualmente el Consejo Nacional de Medicina Forense, en colaboración con la Oficina del Procurador General y la Jefatura Nacional de Policía, trabaja por elevar la calidad de los certificados legales. En las ciudades de Karlstad y Kalmar los médicos han recibido instrucciones especiales para emitir esos certificados. El Consejo Nacional de Medicina Forense tiene que investigar si la cuestión de los certificados legales puede centrarse en torno de cierto número de dispensarios seleccionados en el país.
- En 1994 se estableció el Centro Nacional de Asistencia a las mujeres maltratadas. El Gobierno ha contribuido financieramente a construir el Centro, que según se supone será un modelo para el desarrollo de actividades similares en otras partes del país. La finalidad del Centro, que trabaja las 24 horas del día, es recibir a las mujeres que sean víctimas de maltrato, violación, etc. y contribuir a que ese tipo de pacientes reciba un mejor trato en el sistema de atención de salud. Se supone que el Centro, que en 1998 recibió del Gobierno fondos por un total de tres millones de coronas suecas, ha de encontrar en el futuro financiación de otras fuentes para seguir desarrollando sus actividades. El Centro recibió del Gobierno, además, un millón de coronas suecas en 1999.
- A nivel local funcionan en la actualidad 140 refugios de emergencia para mujeres y en los últimos años se han establecido unos 25 refugios para mujeres jóvenes. Los refugios constituyen una forma importante de proteger a las mujeres víctimas de violencia y a sus hijos. Se agrupan en dos organizaciones nacionales que coordinan sus actividades. Estas organizaciones reci-

ben anualmente apoyo institucional por conducto del presupuesto estatal. Si bien los refugios locales obtienen fondos de los municipios donde funcionan, el grado de apoyo que reciben varía de un municipio a otro. También pueden solicitar la ayuda estatal para ampliar su acción. Por ejemplo, a partir de 1997, una de las organizaciones que aglutina a los refugios para mujeres organiza colonias veraniegas para mujeres con discapacidad y el personal femenino que trabaja en sus refugios.

- El Gobierno ha resuelto que la Dirección de Indemnizaciones y Apoyo a las Víctimas de Delitos otorgue prioridad a los proyectos en que se preste atención preferente a combatir la violencia contra la mujer cuando tenga que adoptar decisiones en materia de distribución de recursos. En 1998 la Dirección otorgó fondos por valor de 3,2 millones de coronas suecas en total para el desarrollo de 32 proyectos que se ocupaban fundamentalmente de la violencia contra la mujer.
- En julio de 1999 se elevó de 300 a 500 coronas suecas el aporte a la Dirección de Indemnizaciones y Apoyo a las Víctimas de Delitos a fin de incrementar la financiación de las organizaciones no gubernamentales y en particular los planes de apoyo a las víctimas de delitos.
- Se encomendó a la Administración Nacional de Cárceles y Libertad Vigilada la tarea de estudiar, en consulta con la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social, los actuales métodos de tratamiento de los hombres condenados por la comisión de delitos violentos contra mujeres. En la primavera de 1999 se terminó de preparar el estudio. A fin de determinar cuáles son los métodos adecuados y eficaces, el Gobierno emprenderá y financiará la evaluación de los actuales métodos de tratamiento de los hombres que cometen delitos violentos contra mujeres. El Gobierno organiza una conferencia internacional que se celebrará en diciembre de 2000 para averiguar si en otros países se aplican métodos que se puedan utilizar en Suecia.
- Se encargó al Consejo Nacional para la Prevención del Delito que efectuara un estudio de las condiciones prácticas y técnicas que se necesitan para vigilar por medios electrónicos a los hombres que quebranten una prohibición judicial. El Consejo presentó su informe al Gobierno en marzo de 1999. El mayor riesgo de que se detecte una transgresión que esta forma de vigilancia trae aparejado puede producir un efecto de disuasión y proporcionar a la vez una mayor seguridad a la mujer afectada. La vigilancia electrónica entrañaría asimismo una limitación de la libertad de tránsito del autor del delito y liberaría a la mujer de una responsabilidad que ahora debe asumir a menudo: la de denunciar la transgresión a la policía. Sin embargo, la puesta en marcha de un proyecto de esta índole está supeditada a las posibilidades de disponer de una tecnología fiable y de llevar a cabo la vigilancia de manera práctica. En su informe, el Consejo llegó a la conclusión de que, si bien es factible controlar electrónicamente el cumplimiento de las prohibiciones judiciales con la tecnología disponible hoy en día, en cambio esta forma de vigilancia no ofrece una protección plena y a la vez fiable. Antes de poner experimentalmente en práctica este sistema de vigilancia es preciso evaluar las condiciones previas existentes tanto desde el punto de vista del derecho como con un criterio orgánico. La cuestión se examina en los despachos del Gobierno.

- En 1998 presentó su informe oficial una Comisión gubernamental *ad hoc* a la que se había encomendado la tarea de evaluar todas las medidas adoptadas en los últimos diez años en relación con víctimas de delitos. A principios del año 2001 el Gobierno presentará al Riksdag un proyecto de ley en el que se propondrán medidas para mejorar la situación de las víctimas de delitos.
- El Gobierno ha pedido a la Oficina del Procurador General que, en colaboración con la Jefatura Nacional de Policía, examine y mejore los procedimientos que se emplean normalmente para vigilar el cumplimiento de las prohibiciones judiciales. Se ha establecido un grupo de trabajo. El grupo ha presentado propuestas que atañen a la información en sí y a los procedimientos normales de control de calidad. Las autoridades siguen trabajando en la redacción de las propuestas.
- En los últimos años se han fundado en Suecia varias organizaciones de hombres que se proponen prestar ayuda y apoyo financiero a otros hombres que corren peligro de cometer o han cometido ya delitos violentos contra mujeres. Entre ellas cabe hacer mención de los centros para hombres administrados por hombres y de la Red de Hombres contra la violencia masculina. Como consecuencia del proyecto de ley sobre la violencia contra la mujer, el Gobierno ha asignado a estas organizaciones apoyo financiero (un millón y medio de coronas suecas) para que desarrollen proyectos dirigidos a neutralizar la violencia del hombre contra la mujer.
- Para estimular la adquisición de mayores conocimientos sobre el hombre y la violencia y promover debates más amplios al respecto, el Gobierno convocó en 1997 y 1998 varias conferencias en las que se abordó el tema. El propósito perseguido fue poner de relieve el papel que desempeña el hombre y la responsabilidad que le cabe en relación con la violencia contra la mujer.
- Es particularmente importante llevar a la atención de la gente joven temas relativos a la violencia contra la mujer. Por consiguiente, se otorgaron fondos (dos millones de coronas suecas) para ejecutar los proyectos conexos que fueran emprendidos por jóvenes y sus organizaciones. En febrero de 1999 se expuso en una conferencia para adolescentes y adultos la labor realizada en cinco proyectos a los que se asignó en total un millón de coronas de suecas para que impulsaran la adopción de medidas de prevención de la violencia contra la mujer. La conferencia, que fue organizada por el Ministerio de Asuntos relativos a la Igualdad del hombre y la mujer, tuvo por objeto poner de relieve la vulnerabilidad de los jóvenes y la responsabilidad de los adultos en cuanto a la construcción de modelos que induzcan a los adolescentes a adoptar actitudes positivas al respecto.
- Las organizaciones que trabajan en pro de la mujer inmigrante han recibido apoyo financiero para desarrollar proyectos y otras actividades en esa esfera.
- También las organizaciones que trabajan en pro de la mujer con discapacidad han recibido asistencia financiera para desarrollar proyectos y otras actividades en esa esfera. Las mujeres con discapacidad sometidas a violencia constituyen un grupo muy vulnerable por su dependencia de otras personas.

- En el año 2000 el Gobierno constituyó el Consejo Nacional sobre la Violencia contra la Mujer. El Consejo desempeña funciones de asesoramiento en cuestiones vinculadas con la violencia contra la mujer. Debe ser la tribuna en la que el Gobierno pueda intercambiar experiencias e ideas con representantes de organizaciones e investigadores dedicados a estas cuestiones. El Ministro de Asuntos relativos a la Igualdad del hombre y la mujer preside el Consejo, que está compuesto por representantes de organizaciones no gubernamentales y movimientos populares, profesionales de la investigación y disciplinas conexas, interlocutores sociales y funcionarios del sector público correspondiente. El Consejo se constituyó por un lapso de dos años, al cabo del cual se evaluarán sus actividades.
- El Gobierno ha establecido un sitio en la Web dedicado a cuestiones relacionadas con la violencia contra la mujer (www.naring.regeringen.se/fragor/jamstalldhet). El sitio es manejado por la División para la Igualdad entre el hombre y la mujer, que funciona en el Ministerio de Industria, Empleo y Comunicaciones.

Parte II

Artículo 7

Las observaciones relacionadas con este artículo atañen a sus incisos a) y c) y se formularán en ese orden.

Participación electoral

Hay en Suecia una larga tradición de elevada participación electoral. En las últimas elecciones esta participación descendió de 87% en 1994 a 81,4% en 1998, el porcentaje más bajo en muchos años. En general la tasa de participación de las mujeres es más alta que la de los hombres; en las elecciones de 1998, la tasa de participación más elevada correspondió al grupo de mujeres de 60 a 64 años: 90,8 ($\pm 1,7$)%.

El Riksdag y el Gobierno

Desde las elecciones generales de 1994, el Gobierno de Suecia está formado por un número igual de hombres y mujeres. Además, las mujeres que ocupan ministerios trabajan en esferas de actividad como la justicia, las comunicaciones, los asuntos exteriores y la política agropecuaria, es decir, en un ámbito que tradicionalmente no se consideraba “femenino”.

En el Riksdag las mujeres ocupan 43% de los escaños, lo que representa un aumento de 3% respecto de 1994. En el siguiente cuadro se muestra la distribución numérica y porcentual de diputados y diputadas entre los siete partidos políticos con representación parlamentaria.

Composición del Riksdag, 1998

<i>Partido político</i>	<i>Número</i>		<i>Porcentaje</i>	
	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Moderados	25	57	30,5	69,5
Centristas	10	8	55,6	44,4
Liberales	6	11	35,3	64,7
Socialdemócratas	65	66	49,6	50,4
Partido de Izquierda	18	25	41,9	58,1
Partido Verde	8	8	50,0	50,0
Democristianos	17	25	40,5	59,5
Todos los partidos	149	200	43	57

Fuente: Parlamento de Suecia.

Hay 16 comisiones parlamentarias permanentes. La Comisión Permanente de Justicia tiene la más alta representación de mujeres (65%). En 12 comisiones las mujeres constituyen más de 40% de los miembros. Siete de las 16 comisiones están presididas por una mujer. En la mayor parte de los casos, la distribución de las presidencias obedece a la tradicional división de las funciones en “masculinas” y “femeninas”. Las mujeres presiden Comisiones tales como las de Seguridad Social, de Salud y Asistencia Social y de Cultura. También son mujeres quienes presiden las Comisiones de Justicia, de Legislación Civil y de Transporte y Comunicaciones. Los

hombres presiden Comisiones tales como las de Asuntos Constitucionales, de Tributación y de Industria y Comercio.

Ayuntamientos y consejos de condados

Desde la redacción del último informe no se han registrado cambios en la representación de mujeres en los ayuntamientos (41%) y en los consejos de condado (48%).

En 1996, el Gobierno de Suecia otorgó fondos a la Asociación Sueca de Autoridades Municipales y a la Federación de Consejos de Condado a fin de que pusieran en marcha un proyecto para promover, entre otras cosas, una mayor representación femenina en las comisiones y consejos municipales. El objetivo del proyecto era brindar apoyo a la mujer en su vida política, poner de relieve los puntos de vista de los hombres en materia de igualdad de género y desarrollar métodos de trabajo para aumentar la representación femenina. Una de las principales aspiraciones del proyecto era incrementar las posibilidades de conciliar la función política, la atención de la familia y la vida laboral. La experiencia adquirida durante la ejecución del proyecto se volcó en la producción de material didáctico y de un vídeo que se presentaron en varios seminarios durante el otoño de 1999.

Organismos estatales

En 1999, el cupo total de mujeres en las juntas directivas de los organismos estatales era de 46% a nivel del gobierno central y de 43% a nivel de los gobiernos regionales (cabe destacar que en las juntas directivas de los organismos de gobiernos regionales hay una amplia participación ciudadana). Esto quiere decir que todavía no se ha concretado el propósito expuesto en el plan decenal del Gobierno de Suecia de lograr la igualdad de representación de hombres y mujeres en las juntas directivas de los organismos estatales (véase el cuarto informe de Suecia).

En 1999 la proporción de mujeres que formaban parte de las juntas directivas de empresas controladas por el Estado era de 28%. El objetivo del Gobierno es aumentar la representación femenina en las juntas directivas de esas empresas y llevarla por lo menos a 40% hacia el año 2003.

Juntas directivas de organismos del gobierno central

En 1999, las mujeres constituían 46% de los miembros de las juntas directivas de organismos del gobierno central frente a 42% en 1995. En 1999, una mujer presidía 28% de esas juntas, lo que representó una disminución de 6% respecto de 1998.

Juntas directivas de organismos de gobiernos regionales

Las mujeres constituían 43% de los miembros de estas juntas en 1999 y 34% en 1995. El Gobierno dispone de menos oportunidades de influir en los procedimientos utilizados para presentar candidaturas a nivel regional.

Medidas para incrementar la representación femenina

Las medidas adoptadas hasta la fecha para incrementar la representación de la mujer en las juntas directivas de los organismos estatales pueden dividirse en tres grupos: procedimientos internos más estrictos en relación con la presentación de candidaturas por parte del Gobierno, incentivos diversos para incrementar la proporción de mujeres en los cargos directivos y realce de la importancia de difundir datos estadísticos desglosados en función de sexo.

Las instrucciones sobre la manera de proceder en la designación de los miembros de las juntas directivas y comisiones de organismos del Estado nacional son perfectamente claras. Siempre se exige que las personas que postulan candidaturas presenten nombres tanto de mujeres como de hombres. Los incentivos brindados a los organismos e instituciones del Estado nacional para que aumenten la participación de la mujer en sus órganos directivos se vinculan fundamentalmente con la provisión de fondos para que ejecuten proyectos y otras actividades.

En el caso de los miembros de juntas directivas y comisiones de organismos del Estado nacional, el Gobierno está en condiciones de influir directamente en los acontecimientos. El objetivo del Gobierno es que haya una distribución equilibrada entre hombres y mujeres en dichas juntas directivas y comisiones a más tardar en el año 2001.

Artículo 8

Tras el ingreso de Suecia en la Unión Europea (UE) en 1995, el Gobierno sueco ha procurado influir en la designación de hombres y mujeres en los cargos de instituciones de la UE. Sin embargo, la capacidad del Gobierno para influir en las contrataciones se limita a los más altos cargos (categoría A-1) y, en cierta medida, a ciertos puestos directivos (categoría A-2). A febrero de 1999, los funcionarios suecos que trabajaban para alguna de las instituciones de la UE en cargos de la categoría A sumaban en total 255, de los cuales 97 eran mujeres y 158 hombres. De estos 255 la mayoría, 161 (65 mujeres y 96 hombres) trabajaban para la Comisión Europea. Cabe destacar que, al 1º de febrero de 1999, ocho de los 15 funcionarios suecos que ocupaban cargos directivos en la Comisión eran mujeres.

En 1999, el número total de empleados suecos que trabajaba en alguna de las instituciones de la Unión Europea ascendía a 870, de los cuales 558 eran mujeres y 312 hombres. De estos 870, 777 tenían un contrato permanente y 93 un contrato temporal. De los empleados con contrato permanente, 506 eran mujeres y 271 hombres. Entre los temporeros había 52 mujeres y 41 hombres. Estas cifras indican el claro predominio de las mujeres suecas entre los empleados si se tienen en cuenta todas las categorías.

Las estadísticas más recientes sobre la representación de la mujer sueca en las organizaciones internacionales, excluida la UE, datan de noviembre de 1999. En esa fecha, trabajaban en la Secretaría de las Naciones Unidas 104 funcionarios suecos: 40 mujeres y 64 hombres. Cuatro mujeres ocupaban cargos de la categoría D-1: una en el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), una en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y dos en la Secretaría de las Naciones Unidas. Tres mujeres desempeñaban cargos de la categoría D-2: una en el UNICEF y dos en la Secretaría de las Naciones Unidas.

En 1999 trabajaban para el Ministerio de Asuntos Exteriores de Suecia 117 embajadores y cónsules generales, de los cuales 14 (12%) eran mujeres y 103 (88%), hombres. Las cifras respectivas para 1990 fueron seis mujeres y 86 hombres y para 1995, 11 mujeres y 82 hombres.

Artículo 9

Artículo 9, párrafo 1

Sírvase consultar el segundo informe de Suecia.

Artículo 9, párrafo 2

Sírvase consultar los informes segundo y tercero de Suecia.

Parte III

Artículo 10

Sírvase consultar los informes segundo y cuarto de Suecia.

Artículo 10, inciso a)

Enseñanza preescolar, primaria, secundaria y secundaria superior

En todos los programas de estudio se hace hincapié en la necesidad de promover la igualdad entre hombres y mujeres. Por ejemplo, en los correspondientes a la educación preescolar se subraya que las escuelas deberán preocuparse por contrarrestar la influencia de la tradición en materia de funciones y pautas de género. Deberán estimular activamente a niñas y niños para que desarrollen sus aptitudes e intereses sin tener en cuenta su sexo. En los programas de estudio correspondientes a la enseñanza obligatoria se consigna que las escuelas deberán promover la igualdad de derechos y posibilidades de mujeres y hombres.

El trabajo escolar en pro de la igualdad de género es una cuestión pedagógica que requiere que los maestros posean conocimientos y capacidad suficientes. Hay diferencias entre niñas y niños en cuanto al rendimiento en el estudio, la influencia de su condición, la atención que reciben de sus maestros, la elección del programa de estudios en los institutos de enseñanza secundaria superior, etc. Durante la escolaridad obligatoria, el rendimiento de las niñas es mucho mejor que el de los niños, tanto con el nuevo como con el viejo sistema de notas. Con excepción del ámbito deportivo, los niños obtienen notas regulares en mayor proporción que las niñas, que por el contrario consiguen las mejores notas o notas altas. En consecuencia, es de suma importancia que las actividades escolares se adapten para satisfacer los intereses de los niños y las niñas y lograr su socialización.

Elección de las materias de estudio en función del sexo

La proporción de niñas que cursan el último año de educación obligatoria y se inscriben en el programa de ciencias de un centro de enseñanza secundaria superior ha aumentado ligeramente a partir de 1993. Entonces era de 34% y en 1999 fue de 40%, lo que representó un aumento anual de 1%. El contingente total de estudiantes de un grupo etario que se inscribió en el programa de ciencias fue 18% en 1993 y 22% en 1999.

A partir del año 2000 se ha incorporado un nuevo programa de tecnología en los cursos que se dictan en los institutos de enseñanza secundaria superior. La finalidad de este nuevo programa es atraer hacia ese tipo de capacitación a un mayor número tanto de chicas como de muchachos.

Proyectos escolares

En 1998 la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades puso en marcha un proyecto con objeto de promover la igualdad de género e impedir el acoso sexual en la escuela. En virtud del proyecto se dictan cursos sobre el tema dedicados al personal que trabaja en las escuelas de todo el territorio sueco y se preparó un manual que enseña la manera de impedir la intimidación y el acoso fundados en el sexo.

El Ministerio de Educación y Ciencia ha puesto en marcha un proyecto denominado “valores básicos comunes”. Su propósito es respaldar y alentar los esfuerzos desplegados a nivel local por promover valores democráticos básicos en la enseñan-

za preescolar y escolar y en la educación de adultos. La igualdad de género es una importante cuestión conexas. Durante el primer año, el proyecto determinó cuáles eran los conocimientos y la experiencia en esa esfera y en el año 2000 se analizaron y evaluaron los datos reunidos. El proyecto, que quedó concluido en marzo de 2000, entrañó la producción de material didáctico que estimulara los debates sobre democracia, normas de conducta y ética a nivel preescolar y primario. Además, fueron publicados un libro y tres informes muy completos dirigidos a los adultos.

Se asignó al Instituto Nacional de Educación la tarea de producir material de consulta sobre la manera de abordar a nivel local temas relacionados con los valores comunes, como por ejemplo la intimidación y el acoso fundados en el sexo.

En 1999 se encargó al Instituto Nacional de Educación que, desde la perspectiva de la igualdad de género, examinara cómo se enseñaba educación sexual en las escuelas. Este encargo trajo aparejado otro: que el Instituto formulara planes estratégicos a largo plazo para promover los valores democráticos fundamentales. A su vez esto entrañó el establecimiento de una estrategia para que el Instituto brindara su apoyo a la labor que se lleva a cabo en las escuelas en pro de la igualdad de género.

En la esfera de los estudios sociales incluidos en los programas correspondientes a la enseñanza obligatoria se destaca, por ejemplo, que se deben ofrecer a los alumnos posibilidades de conversar y reflexionar sobre la sexualidad, la identidad, el amor y la igualdad entre hombres y mujeres.

Enseñanza superior

Las universidades y los colegios universitarios son los máximos responsables de promover la igualdad de género en este sector. La promoción de la igualdad de género en la enseñanza superior ha entrañado que, por un lado, se desplegaran esfuerzos por lograr una distribución más equitativa de hombres y mujeres en las facultades y por quebrar la costumbre de los estudiantes de elegir las materias en función de su sexo y que, por el otro, se incorporara una perspectiva de género en la enseñanza brindada y se fomentaran las investigaciones sobre cuestiones de género.

Para subrayar la responsabilidad de las universidades y colegios universitarios en la lucha por la igualdad de género, en 1997 el Gobierno introdujo una enmienda en la Ley de Enseñanza Superior (1992:1434) que obliga a unas y otros a promover activamente la igualdad entre el hombre y la mujer en su labor. La enmienda entró en vigor en enero de 1999.

Como consecuencia de la reglamentación de 1995, que obliga al Instituto Nacional de Enseñanza Superior a promover la igualdad de género en sus actividades, las autoridades del Instituto designaron un Consejo para que se encargara de las cuestiones relativas a la igualdad de género. El Consejo, que aportará ideas al Instituto, constituye un grupo de consulta y una fuente de propuestas.

La Ordenanza sobre la Enseñanza Superior fue enmendada en 1998 a fin de obligar a las universidades y los colegios universitarios a poner coto al acoso sexual de los estudiantes. También se incorporaron en la Ordenanza una definición del acoso sexual y una cláusula que permite adoptar medidas disciplinarias en casos de acoso sexual.

Distribución por sexo de estudiantes y docentes en las facultades

En el año lectivo 1997/1998, al igual que en años anteriores, la proporción de mujeres fue mayor que la de los hombres (57% de mujeres y 43% de hombres) entre los estudiantes de primer año de las universidades suecas. Ese mismo año, 61% de los egresados de la enseñanza postsecundaria (120 créditos o más) fueron mujeres.

En lo atinente a los estudios de postgrado se ha registrado un aumento de la proporción de mujeres en comparación con 1994/1995. En 1997/1998, 44% de los que iniciaron cursos de postgrado eran mujeres frente a 38% en 1994/1995. Entre los estudiantes que terminaron sus cursos de postgrado, 32% fueron mujeres en 1997/1998 en comparación con 30% en 1994/1995.

En el año lectivo 1997/1998, las mujeres constituían alrededor de la tercera parte del personal docente en el sistema de enseñanza superior. Eran mujeres 37% de los auxiliares de investigación, 25% de los profesores de categoría superior y 11% de los catedráticos. Los guarismos correspondientes a 1994/1995 fueron 26%, 21% y 7% respectivamente. De las 32 cátedras establecidas como consecuencia de la promulgación, en 1995, del proyecto de ley del Gobierno sobre la igualdad entre el hombre y la mujer en la esfera de la educación (véase el anterior informe de Suecia), hasta 1999 se habían cubierto 31. En un proyecto de ley del Gobierno de 1998 se establecieron metas preliminares en relación con la proporción de mujeres que debía haber entre los profesores de universidades y colegios universitarios contratados para el período 1997/1999. El Gobierno de Suecia opina que es factible triplicar la proporción de mujeres profesoras durante un lapso de diez años. En 2008 debe haber 25% de mujeres entre los profesores. El Gobierno ha introducido modificaciones en las disposiciones de la Ordenanza sobre la Enseñanza Superior que reglamentan el nombramiento y el ascenso del personal docente en universidades y colegios universitarios para facilitar a estos establecimientos de enseñanza el cumplimiento de los objetivos previstos en materia de contratación de profesores.

Esta cuestión ha sido examinada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. El Tribunal rechazó las modificaciones a la Ordenanza sobre la Enseñanza Superior por considerar que favorecían automáticamente a las personas del sexo subrepresentado y transgredían el principio de proporcionalidad. El Tribunal determinó que siempre había que efectuar una evaluación objetiva de los méritos de cada postulante y que todos los postulantes tenían que ser evaluados con igual objetividad. Según el tribunal, en la evaluación no había que otorgar precedencia al sexo con respecto a los otros méritos. Sin embargo, el tribunal aceptó que se designara a un postulante del sexo subrepresentado cuando sus méritos fueran los mismos o casi iguales.

Se ha impuesto a universidades y colegios universitarios la obligación de informar al Gobierno de sus propias metas en materia de contratación de mujeres, de situaciones que entrañen un apartamiento de esas metas y del desarrollo de la capacitación pedagógica de los docentes en relación con la igualdad de género. Universidades y colegios universitarios están obligados a presentar estadísticas desglosadas por sexo y a señalar las medidas adoptadas para lograr una distribución equitativa entre hombres y mujeres en sus informes sobre la contratación de investigadores y personal doctorado y en sus solicitudes de subsidios para postgraduados. También están obligados a indicar las medidas adoptadas en apoyo de las personas del sexo subrepresentado en el ámbito de la investigación.

Se han destinado fondos para las 32 cátedras mencionadas supra, para cátedras que se asignen a personas de cualquiera de los sexos que esté subrepresentado y para 10 cátedras reservadas a profesoras visitantes. Además, se han reservado 73 becas de postdoctorado para personas del sexo subrepresentado. La financiación pertinente se proporciona desde 1995/1996 y se extenderá hasta el año 2002 inclusive. Por otra parte, se han asignado fondos para cátedras de profesores visitantes, doctorados y becas de postdoctorado para mujeres. Esta iniciativa ha producido resultados positivos según una evaluación que llevó a cabo el Instituto Nacional de Enseñanza Superior.

Ahora se exige que se señalen los progresos logrados en relación con la distribución equitativa de hombres y mujeres en todas las categorías de empleo cuando se informe sobre la incorporación de estudios de postgrado, el empleo de estudiantes de postgrado, etc.

Elección de programas de estudio en función del sexo

En la enseñanza superior tanto hombres como mujeres todavía suelen elegir programas de estudio basándose en su sexo. En el período 1997-1999 el Gobierno amplió sus atribuciones en materia de política educativa. Se exigió a todos los institutos de enseñanza superior que ofrecían cursos de ciencias naturales o tecnología que adoptaran medidas para aumentar la proporción de mujeres inscritas en programas de estudio en los que estuviesen subrepresentadas. Se pidió a las instituciones de enseñanza para enfermeros y docentes que se preocuparan por aumentar el número de hombres en aquellos programas donde los hombres estuviesen subrepresentados. Las medidas adoptadas debían exponerse detalladamente en los informes anuales de las diferentes instituciones.

Integración de una perspectiva de género

Se ha encomendado al Instituto Nacional de Enseñanza Superior la tarea de fomentar la enseñanza de la igualdad de género: por eso se ha incluido el tema tanto en los cursos de derecho como en los de economía y administración de empresas.

Las cuestiones de la igualdad de género y la violencia contra la mujer se han integrado en el programa de estudios de derecho.

Promoción de la investigación sobre cuestiones de género

En nueve universidades y colegios universitarios de Suecia funcionan centros de investigación sobre cuestiones de género. Algunos de estos centros, como el de la Universidad de Karlstad, también desarrollan investigaciones sobre la función del hombre y la igualdad de género. Como consecuencia del proyecto de ley del Gobierno sobre investigación y sociedad, entre 1997 y 1999 se adoptaron las siguientes medidas para incrementar las investigaciones sobre cuestiones de género.

En septiembre de 1998 fue inaugurada en la Universidad de Göteborg la Secretaría de Investigaciones sobre cuestiones de género de Suecia. Sus principales tareas consisten en aquilatar las investigaciones sobre cuestiones de género que se efectúan en Suecia, difundir los resultados de esas investigaciones para que se cobre más conciencia de la importancia de dichas cuestiones y analizar las posibilidades de su desarrollo en todos los ámbitos científicos. Además, la Colección Histórica de la Mujer de la Universidad de Göteborg se ha transformado en Biblioteca Nacional; allí se desarrollan investigaciones sobre la mujer, el hombre y el género.

A fin de impulsar las investigaciones sobre cuestiones de género se han creado en el país 18 nuevos puestos, seis de los cuales son cátedras, y se ha incorporado una nueva materia de estudio, la investigación interdisciplinaria, en la Universidad de Linköping. En su proyecto de ley sobre la política de investigación (2000/2001:3), el Gobierno ha propuesto que se asignen fondos para financiar 16 departamentos de investigación, uno de los cuales funcionará en la Universidad de Umea con el nombre de ciencia de género. El proyecto de ley será considerado y puesto a votación a fines de noviembre de 2000.

Varios consejos de investigación, colocados bajo los auspicios del Ministerio de Educación y Ciencia, tienen la obligación de promover la igualdad entre hombres y mujeres al formar sus grupos de trabajo y principales comisiones. A pedido del Gobierno, el Consejo de Planificación y Coordinación de las Investigaciones ha desarrollado un programa de investigaciones sobre cuestiones de género; su presupuesto aumentó de 3 millones de coronas suecas en 1990/1991 a 10 millones de coronas suecas en 1998. A pesar de la lentitud de los progresos conseguidos, en los últimos años ha aumentado el número de mujeres contratadas para trabajar en esos consejos. En general, si dos postulantes con méritos equivalentes son del sexo opuesto, se da preferencia a la persona del sexo subrepresentado.

Se ha constituido un grupo mixto formado por representantes de diversos organismos gubernamentales: el Consejo de Planificación y Coordinación de las Investigaciones, la Junta Nacional de Investigaciones del Espacio, el Consejo Sueco de Investigaciones Forestales y Agropecuarias y el Consejo Sueco de Investigaciones Sociales. Su tarea consiste en fomentar y coordinar las actividades que patrocinan esos organismos en el campo de la investigación interdisciplinaria y en promover una mayor toma de conciencia tanto de la incorporación de la perspectiva de género en las investigaciones como de las medidas que se adoptan en la esfera de la igualdad del hombre y la mujer. A fines del año 2000 se presentará una evaluación del trabajo realizado por este grupo.

El Gobierno encomendó al Consejo Nacional de Planificación y Coordinación de las Investigaciones la tarea de compilar un programa de investigaciones sobre cuestiones de género. En 1998 el programa recibió fondos por valor de 10 millones de coronas suecas.

Artículo 10, inciso b)

Personal docente y directivo de escuelas

Las mujeres siguen formando la mayoría del personal docente de los establecimientos de enseñanza obligatoria y de los cursos universitarios para maestros. Los hombres constituyen 5% de los empleados en la enseñanza preescolar y los centros recreativos.

A fin de contrarrestar el predominio femenino en la docencia, durante varios años el Gobierno de Suecia ha subsidiado proyectos que se proponen aumentar la proporción de hombres que trabajen en la puericultura, la enseñanza preescolar y los programas de capacitación en actividades recreativas. Un ejemplo de estos proyectos es la exención del Instituto de Enseñanza de Estocolmo del cumplimiento de los requisitos de elegibilidad establecidos en la reglamentación de la Ordenanza sobre la Enseñanza Superior para que puede admitir hombres en el programa de formación pedagógica una vez que terminen un curso preparatorio de un año de duración. También se disponen medidas especiales que favorecen a funcionarios y otros gru-

pos que tengan estudios postsecundarios o universitarios con objeto de incrementar el interés de los hombres por el magisterio. El aumento de la proporción de hombres en los programas de formación pedagógica también es una meta que se ha establecido para universidades y colegios universitarios.

En su informe oficial, presentado al Gobierno en la primavera de 1999, la Comisión Parlamentaria para la Formación de Docentes recomendó que se adoptaran diversas medidas a fin de aumentar el número de hombres que trabajan en la puericultura y el sistema educativo. El Gobierno ha presentado al Riksdag un proyecto de ley sobre la base de ese informe. El Riksdag lo aprobó a fines de octubre de 2000.

Varios

Categoría Abuelo es un proyecto emprendido en Estocolmo, con el apoyo del Consejo de Administración y la Dirección de Trabajo del condado, que tiene por destinatarios a los hombres desempleados de más de 50 años de edad. La finalidad del proyecto es aumentar la presencia de hombres adultos en las escuelas.

Artículo 10, inciso c)

Sírvase consultar la sección correspondiente al inciso a) del artículo 10 del presente informe.

Artículo 10, inciso d)

Sírvase consultar el anterior informe de Suecia.

Artículo 10, inciso e)

Educación de adultos

Durante mucho tiempo la proporción de mujeres que participan en programas de educación de adultos a cargo de los ayuntamientos ha duplicado la proporción de hombres. A pesar de que varios ayuntamientos han adoptado medidas para atraer exclusivamente a hombres, la proporción de éstos en los programas de educación de adultos no ha aumentado. En 1998 la mayor proporción de hombres (39%) se registraba en las grandes ciudades. La elección de los programas de estudio se realizaba en función de nociones claramente estereotipadas del papel de los sexos. Sin embargo, se observan indicios de que la elección vinculada al sexo disminuye ligeramente.

En 1998, con respecto a la formación profesional calificada, los hombres constituían 51% y las mujeres 49% de los recientemente inscritos en esos programas; estos porcentajes indican un aumento de las mujeres del orden del 3% en relación con 1997. La distribución por sexo en los distintos programas de este tipo de formación sigue la misma tendencia estereotipada en función del sexo. Sin embargo, también aquí se advirtieron signos de que se invertía la tendencia en el período 1996-1998.

El Gobierno ha puesto en marcha una iniciativa que consiste en desarrollar un programa quinquenal de educación de adultos con 100.000 plazas nuevas. Este programa, que comenzó el 1º de julio de 1997, es especialmente importante para los hombres y mujeres que trabajan en actividades afectadas por cambios económicos y estructurales, como por ejemplo la atención de la salud y la industria fabril. Asimismo, el programa contribuirá activamente a frenar el desequilibrio de género en el mercado laboral. Además, el Gobierno considera necesario que el Instituto Nacional de Enseñanza prosiga trabajando por contrarrestar la tendencia a elegir materias de

estudio en función de nociones estereotipadas del papel de los sexos y por atraer la atención de hombres desocupados con escasa preparación.

Artículo 10, inciso f)

No se han registrado cambios en esta esfera con posterioridad al tercer informe de Suecia.

Artículo 10, inciso g)

No se han registrado cambios en esta esfera con posterioridad al tercer informe de Suecia.

Artículo 10, inciso h)

No se han registrado cambios en esta esfera con posterioridad al tercer informe de Suecia.

Artículo 11

Artículo 11, párrafo 1

Sírvase consultar el cuarto informe de Suecia.

Artículo 11, párrafo 1, inciso a)

La mujer en empleos remunerados

Una comparación a nivel internacional indica que una gran proporción de mujeres suecas trabajan en empleos remunerados. A pesar de la recesión económica de los años noventa, la mujer ha mantenido su alto grado de participación en el mercado de trabajo.

Tasa de participación en la fuerza laboral y tasa de desempleo de hombres y mujeres de 20 a 64 años de edad, 1995-1999

Año	<i>Tasa de participación en la fuerza laboral</i>		<i>Tasa de desempleo</i>	
	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
	(porcentaje)			
1993	81	85	6,3	9,4
1995	80	85	6,7	8,3
1997	78	84	6,0	7,0
1998	77	83	6,0	7,0
1999	78	84	4,0	5,0

Fuente: Estadísticas de Suecia.

Como puede verse en el cuadro precedente, 78% de las mujeres de 20 a 64 años formaban parte de la fuerza laboral en 1999. Respecto de las mujeres que tienen un empleo remunerado, aproximadamente 55% trabajan en el sector público y 45% en el sector privado. Los porcentajes que corresponden a los hombres son 20% y 80% respectivamente.

En Suecia, la recesión del decenio de 1990 redujo el empleo de la mujer después de haber reducido el del hombre. Los recortes efectuados en el sector público han tenido consecuencias negativas para la mujer y el personal de oficina; en los úl-

timos años han desaparecido unos 100.000 empleos. Los empleos en el sector municipal se han reducido en una cifra aproximadamente igual. La recesión también afectó a los nombramientos permanentes, que han sido sustituidos por nombramientos temporales. Los contratos temporales han aumentado sobre todo entre las mujeres jóvenes, lo que probablemente se explica porque esos contratos son más comunes en las actividades económicas donde predomina la mujer: la enfermería y el comercio, por ejemplo. Sin embargo, durante el primer semestre de 1999, el aumento de los nombramientos permanentes fue igual al aumento de los nombramientos temporales. La diferencia en la tasa de desempleo entre hombres y mujeres descendió de 3% en 1993 a 1% en 1999.

En los últimos años los hombres han aprovechado mejor que las mujeres las nuevas oportunidades de empleo que se han creado. El aumento de nuevos empleos ha sido notablemente intenso a partir del otoño de 1998: se registra un aumento anual de unas 100.000 oportunidades de empleo, una cifra que corresponde a 2,5% de la fuerza laboral.

Artículo 11, párrafo 1, inciso b)

Trabajo a tiempo parcial

En 1995, 35% de las mujeres y 8% de los hombres de 20 a 64 años de edad que tenían empleos remunerados trabajaban en el régimen de jornada parcial. La población que trabaja a tiempo parcial está compuesta por 79% de mujeres y 21% de hombres. La proporción de mujeres desempleadas a tiempo parcial es de 10% del total de mujeres con empleos remunerados. Para los hombres, este porcentaje es de 4%. Las mujeres constituyen 71% y los hombres 29% de la población parcialmente desempleada.

El Riksdag aprobó el proyecto de ley del Gobierno denominado "Legislación laboral para un mayor crecimiento" (Proyecto de ley del Gobierno 1996/1997:16), que contiene enmiendas a la Ley de Seguridad en el Empleo conforme a las cuales, cuando el empresario necesite mano de obra adicional, deberá otorgar precedencia a sus empleados a tiempo parcial para que trabajen más horas u ocupen un puesto de jornada completa.

Muchas de las personas desempleadas a tiempo parcial, en particular mujeres, trabajan en el campo de la salud y la asistencia social. El Gobierno se ha fijado la meta de reducir a la mitad el número de desempleados a tiempo parcial en este sector en el período comprendido entre noviembre de 1999 y noviembre de 2000. Posteriormente la Dirección Nacional del Mercado Laboral efectuará una evaluación.

El horario de trabajo tiene una importancia fundamental para que mujeres y hombres puedan atender a la vez las obligaciones de su empleo y las responsabilidades de la maternidad/paternidad. En los despachos gubernamentales se estableció un grupo de trabajo cuya misión es proporcionar información básica pormenorizada sobre el horario de trabajo. En el curso de la primavera del año 2000 el grupo de trabajo presentó evaluaciones de las consecuencias de introducir cambios en el horario de trabajo de mujeres y hombres y propuestas sobre la manera de redoblar esfuerzos en esta esfera. En la actualidad el grupo de trabajo redacta su informe final en los despachos gubernamentales.

Artículo 11, párrafo 1, inciso c)

En relación con el mercado laboral, todos los organismos gubernamentales deben promover activamente el derecho de hombres y mujeres a trabajar en igualdad de condiciones y combatir la segregación por sexo de la fuerza laboral. El Gobierno ha adoptado diversas medidas con el propósito de superar las barreras de género en el mercado de trabajo. En la política que se desarrolla en Suecia a favor de la igualdad de género se asigna prioridad a la lucha contra la segregación por sexo en dicho mercado.

Programas para contrarrestar la segregación por sexo en el mercado laboral

En 1999, la participación de mujeres en programas relativos al mercado de trabajo fue de 47% (48% en 1998), un porcentaje mayor que el que les corresponde entre los desempleados. Sin embargo, si los desocupados a tiempo parcial fueran incluidos en la categoría de desempleados, la participación de mujeres en los antedichos programas sería menor que la que les corresponde entre los desempleados. La participación de mujeres y hombres en programas tales como los que se relacionan con la presentación en el lugar de trabajo, la adquisición de experiencia laboral, el empleo público temporal para personas de edad avanzada y la capacitación en el empleo guardaba equivalencia aproximada con el porcentaje que respectivamente corresponde a mujeres y hombres entre los desempleados. Sin embargo, los hombres recibieron más subsidios para incentivar la contratación que las mujeres. El porcentaje de mujeres que participaron en programas que se proponían aumentar el número de mujeres que se incorporaran en el comercio o la industria poniendo en marcha su propia empresa fue de 45% en 1999, en comparación con 48% en 1998.

Con objeto de seguir la evolución del mercado de trabajo desde una perspectiva de género, en 1996 el Gobierno encargó a la Dirección Nacional del Mercado Laboral que desglosara todas sus estadísticas en función del sexo.

En 1996 el Gobierno dio instrucciones a la Auditoría Nacional para que, desde una perspectiva de género, fiscalizara los programas relativos al mercado de trabajo manejados por la Administración Nacional del Mercado Laboral (compuesta por la Dirección Nacional del Mercado Laboral, las Secretarías de Trabajo de cada condado y las Oficinas de Empleo Público de toda Suecia). Los resultados de esta fiscalización, que se llevó a cabo entre 1992 y 1996, fueron presentados en el proyecto de ley presupuestaria de 1999. La Auditoría ha señalado que es poco probable que la Administración pueda acabar con la segregación por sexo en el mercado laboral, habida cuenta de que gran parte de las personas desempleadas jamás se ponen en contacto con una oficina de empleo cuando buscan trabajo. La Auditoría ha señalado asimismo que, en buena parte, la participación de hombres y mujeres en programas relativos al mercado laboral guarda correspondencia con el porcentaje que les corresponde entre los desempleados. Sin embargo, parece que con estos programas tanto hombres como mujeres terminan ocupando puestos que responden a un concepto estereotipado de los papeles del hombre y la mujer. En conclusión, se encuentran más hombres que mujeres en los programas relativamente caros.

Las medidas educativas desempeñan un papel importante en la lucha por eliminar la segregación por sexo en el mercado laboral. Sin embargo, la orientación profesional de la preparación para el mercado de trabajo ha contribuido sólo esporádicamente a contrarrestar esa segregación. Sigue habiendo una representación excesiva de las mujeres en los programas de enseñanza de enfermería y administración y

de los hombres en los relacionados con la informática, las actividades industriales y la tecnología. En las oficinas de empleo también se trabaja con un criterio estereotipado de los papeles de hombres y mujeres. Así, en lo que se refiere a las personas desempleadas, predominan los ofrecimientos de vacantes en fábricas a los hombres y de vacantes en comercios minoristas y en servicios de enfermería o de información y atención de reclamaciones a las mujeres.

Desde hace varios años el Gobierno asigna fondos (28 millones de coronas suecas) a la Dirección Nacional del Mercado Laboral para que desarrolle actividades que contrarresten la segregación por sexo en el mercado de trabajo y ofrezca programas de capacitación en cuestiones relativas a la igualdad de género a su propio personal. Los fondos se distribuyen entre las Secretarías de Trabajo de los condados. Todas estas Secretarías desarrollan proyectos de distinto tipo en procura de encontrar métodos que permitan entablar contacto con los postulantes de empleo y los empresarios desde una perspectiva de género. También se realizan estudios sobre la forma de distribución entre mujeres y hombres de los distintos programas relativos al mercado laboral. La finalidad de estos estudios es determinar si es necesario introducir cambios en la distribución de los antedichos programas y cuáles tendrían que ser esos cambios.

En los despachos oficiales se han puesto en marcha varios proyectos para proseguir la lucha contra la segregación por sexo. En 1998 el Gobierno designó una Comisión de Contratación del Personal de Atención de Salud y Servicios Sociales. La Comisión se encargó de determinar las necesidades educativas y proponer la adopción de medidas que facilitarían la contratación del personal que se encargase de la atención de salud y los servicios sociales. La Comisión recibió instrucciones para que redujera las diferencias de género en el sector mediante el aumento de la proporción de hombres contratados, por ejemplo. La Comisión concluyó su cometido en julio de 1999. A raíz de ello el Gobierno encargó a la Dirección del Mercado Laboral que se ocupara de capacitar a las personas que trabajaban en sectores proclives a reducir su personal para que pudieran ser contratadas en los sectores de la enfermería y los servicios comunitarios. Por añadidura, van a crearse nuevas plazas en programas de capacitación en enfermería.

Otro proyecto, también puesto en marcha por el Ministerio de Industria, Empleo y Comunicaciones, se propone no sólo determinar y analizar desde una perspectiva de género cómo influyen el sexo, la clase social, el origen étnico, la edad, las preferencias sexuales y la discapacidad en la capacidad empresarial y en las oportunidades que ofrece el mercado laboral, sino también establecer de qué manera afecta al crecimiento la diversidad en el comercio y la industria. En noviembre de 2000 se presentará un informe final.

En octubre de 1999 el Gobierno decidió establecer un consejo para que trabajara por la igualdad de género en el transporte y la informática: el Consejo para la Igualdad del hombre y la mujer en el Transporte y la Informática (Jämít). Algunas de las principales funciones del Consejo son:

- supervisar y analizar, en el largo y el corto plazo, diversas cuestiones relacionadas con la igualdad de género en las esferas de la informática y el transporte;
- agrupar los conocimientos acumulados en estas esferas con respecto a la igualdad de género;

- presentar propuestas sobre la manera de afianzar la igualdad de género en estas esferas, y
- formar opiniones y difundir conocimientos.

En un informe (Informe Oficial del Gobierno 2000:58) que presentó al Gobierno en junio de 2000, el Consejo aseveró que la informática, en su carácter de instrumento tecnológico, corresponde fundamentalmente a la esfera de competencia del hombre, si bien sus aplicaciones satisfacen las necesidades tanto de mujeres como de hombres. Esta esfera de competencia se sustenta en diversos elementos: la terminología, el escaso valor que se atribuye a los puntos de vista de la mujer respecto de la tecnología, el rechazo de la tecnología por parte de la mujer y la exclusión de la mujer por el hombre mediante el establecimiento de cupos *de facto*. Por consiguiente, lo fundamental es tener la voluntad de cambiar los modelos existentes y determinar de qué manera se pueden realizar los cambios. Se prevé que labor del Consejo concluya el 30 de junio de 2001.

Medidas de promoción del espíritu empresarial de la mujer

Las mujeres están subrepresentadas entre quienes ponen en marcha sus propias empresas; alrededor de 25% de los empresarios son mujeres. Por consiguiente, en 1997 fueron las destinatarias de aportaciones especiales. El Gobierno ha asignado 30 millones de coronas suecas a la promoción de medidas de estímulo para las mujeres empresarias durante el período 1998-2000. El número de mujeres que han puesto en marcha nuevas empresas durante el decenio de 1990 se ha duplicado, pues pasó de 15% a 31%. El porcentaje de mujeres empresarias es más alto a fines de los años noventa que a principios del decenio. Las empresas de mujeres y hombres coexisten al mismo nivel alto: en efecto, 63% de las nuevas empresas puestas en marcha tanto por mujeres como por hombres siguen funcionando tres años después de haberse establecido.

A partir de 1994 las mujeres pueden disponer de un préstamo comercial. El préstamo se puede otorgar a mujeres que pongan en marcha un negocio o ya estén manejando una empresa. Entre 1994 y 1998 se prestaron en total 379 millones de coronas suecas a más de 5.000 empresas. Los estudios de seguimiento indican que con cada préstamo que se acuerda se abren dos puestos de trabajo, de manera que se crearon unos 10.000 empleos nuevos.

La Junta Nacional de Desarrollo Técnico e Industrial (NUTEK) ha hecho inversiones con objeto de establecer un servicio de consultoría para mujeres. En 1994 las autoridades municipales de 62 localidades inauguraron proyectos locales de servicios de consultoría para mujeres empresarias. En la actualidad, más de 110 municipios cuentan con esos servicios, que trabajan intensamente por aumentar el número de mujeres empresarias. Estudios de evaluación indican que este tipo de apoyo a la mujer empresaria ha traído aparejada la apertura de 15 a 45 empresas nuevas en cada municipio.

En unas 120 localidades diseminadas por toda Suecia se han establecido centros regionales y locales de información y asesoramiento para la mujer. La NUTEK coordina su funcionamiento en consulta con el Organismo Nacional de Desarrollo Rural por conducto del Centro Nacional de Información y Asesoramiento para la Mujer. La finalidad de los centros de información y asesoramiento es estimular el espíritu empresarial de la mujer y tomar iniciativas en relación con proyectos de desarrollo locales. Sus actividades se centran fundamentalmente en las mujeres que

quieren abrir su propia empresa. Diversos centros de información y asesoramiento, en colaboración con la Junta Nacional de Asuntos de la Juventud, han emprendido proyectos especiales para mujeres jóvenes.

También se encargó a una empresa asociada, ALMI Inc., que preparara material informativo y organizara servicios de consultoría para la mujer.

Varios

El 1° de enero de 2000 se incorporó en la Ley de Seguridad en el Trabajo una nueva disposición que limita la duración de un empleo interino. La disposición estipula que todo cargo interino que se desempeñe durante más de tres años a lo largo de un período de cinco años pasará a ser cargo permanente.

Artículo 11, párrafo 1, inciso d)

Sírvase consultar los anteriores informes de Suecia.

La Ley de Igualdad de Oportunidades vela por el cumplimiento de los propósitos enunciados en este inciso. Tanto la disposición de esta Ley que prohíbe la discriminación salarial ilegítima como sus últimas o proyectadas enmiendas quedan expuestas en las secciones correspondientes a los incisos b) y c) del artículo 2 en el informe anterior y en el presente informe.

Relación porcentual de los sueldos y salarios de las mujeres en comparación con los correspondientes a los hombres, 1991-1998

	1991	1994	1998
Empleados de oficina	75	75	75
Obreros	90	91	91
Funcionarios Nacionales	85	83	84
Funcionarios municipales	87	86	89
Funcionarios del condado	74	74	71

Fuente: Estadísticas de Suecia.

Medidas para reducir la disparidad salarial

El Gobierno procura por distintos medios abordar el problema de las diferencias salariales injustificadas que existen entre mujeres y hombres.

Estadísticas salariales centralizadas

Las estadísticas salariales centralizadas son fundamentales para que el Gobierno y el Riksdag puedan seguir la evolución de los salarios establecidos y para que los expertos puedan llevar a cabo un análisis más exhaustivo de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Se ha encargado a Estadísticas de Suecia y al Instituto Nacional de Vida Laboral que trabajen en la preparación de estadísticas salariales que proporcionen la base necesaria para realizar un análisis más pormenorizado de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Sistema de evaluación del empleo

Como consecuencia de una decisión del Gobierno, en 1994 se puso en marcha en el Instituto Nacional de Vida Laboral un programa especial de investigación y desarrollo sobre formación del salario y evaluación del empleo. El informe final del programa se presentó en septiembre de 1999. En el marco del programa, que com-

prendió más de 40 proyectos dedicados especialmente a la evaluación del empleo, los expertos en cuestiones salariales perfeccionaron un sistema de evaluación del empleo, neutro en función del género, que pusieron a prueba autoridades locales y consejos de condado. Los resultados de la evaluación del empleo realizada como parte del programa demuestran de manera inequívoca que se subestiman muchas ocupaciones femeninas y que no es posible explicar las diferencias salariales existentes en función de diferencias en los requisitos de los cargos. En la evaluación del empleo, el trabajo de enfermeras auxiliares, asistentes de enfermería y encargadas de guarderías municipales, por ejemplo, obtiene a menudo una calificación mejor que una serie de ocupaciones masculinas; no obstante, los empleos de los hombres están mejor pagados sistemáticamente.

Se organizaron varias conferencias para difundir las experiencias y conocimientos adquiridos con este programa. La Mediadora para la Igualdad de Oportunidades es la encargada de examinar los resultados de la aplicación del programa.

Otras medidas

En 1999 se presentó un proyecto de ley sobre formación de los salarios (Proyecto de ley del Gobierno 1999/2000:8). El proyecto contiene la propuesta de establecer un nuevo organismo autónomo denominado Instituto de Arbitraje. El Riksdag aprobó el proyecto de ley en marzo de 2000. El Instituto de Arbitraje se constituyó el 1º de junio de 2000. Se le encomendó la tarea de interceder en los conflictos laborales y de velar por una correcta formación de los salarios. El Instituto se encarga de publicar todos los años un informe sobre la tendencia de los salarios; en este informe se dedica un capítulo al análisis de la orientación de los salarios desde la perspectiva de la igualdad de género. Además, a partir del 1º de enero de 2001, el Instituto se encargará de la elaboración de estadísticas oficiales sobre los salarios. Con mejores estadísticas salariales aumentarán las posibilidades de conocer y analizar las tendencias de los salarios de mujeres y hombres.

En la primavera de 1999 el Ministro de Asuntos relativos a la Igualdad del hombre y la mujer realizó consultas con empresarios y sindicatos y los instó a acelerar la labor que desarrollaban para contrarrestar la discriminación salarial. Se examinarán los resultados de estas conversaciones.

En 1997 y 1999 la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades recibió del Gobierno fondos adicionales para que se ocupara preferentemente de cuestiones relativas a la discriminación salarial. (Véase la sección correspondiente al inciso c) del artículo 2).

En noviembre de 1999 Suecia organizó una conferencia de la UE llamada *Igual remuneración e independencia económica como bases de la igualdad de género*. Los invitados que asistieron a sus sesiones fueron, entre otros, los ministros de la UE a cargo de los asuntos relativos a la igualdad del hombre y la mujer y representantes de los países que aspiraban a incorporarse en la UE, de los países nórdicos y de organizaciones patronales y sindicales.

Artículo 11, párrafo 1, inciso e)**Seguridad social***Sistema reformado de jubilaciones*

La disparidad de género que ha caracterizado al mercado laboral se refleja en el sistema de pensiones jubilatorias. Es habitual que los hombres cobren jubilaciones más altas que las mujeres. La mayor parte de los ingresos de los hombres provenientes de sus jubilaciones corresponde al cobro de pensiones complementarias; en cambio, una parte relativamente grande de las jubilaciones de las mujeres corresponde a la cobertura básica. El sistema de jubilaciones recientemente reformado presenta diversos rasgos característicos de una política redistributiva, como por ejemplo el derecho especial de los padres a disfrutar de licencia durante los primeros cuatro años de vida del hijo. Este derecho especial se suma al derecho de los padres a la pensión jubilatoria, que se calcula sobre la base de los ingresos procedentes de empleos remunerados durante esos cuatro años.

En el sistema reformado de pensiones jubilatorias no se tiene en cuenta la estimación de la esperanza media de vida. Las mujeres suelen vivir más que los hombres y, por lo tanto, en principio deberían recibir una jubilación menor. Sin embargo, el factor de cálculo es el mismo para mujeres y hombres. Habida cuenta de que, en promedio, las mujeres reciben una remuneración menor que la de los hombres, se espera que la cobertura básica tenga suma importancia para las mujeres también en el futuro. El sistema reformado de jubilaciones comprende una pensión garantizada mayor que la cobertura básica que se reconoce actualmente.

Seguridad social

La Dirección Nacional de Seguridad Social (RFV) administra la seguridad social nacional. A partir de 1997 la Dirección tiene la obligación de examinar y analizar exhaustivamente todas las propuestas y actividades desde una perspectiva de género. En 1997 la Dirección llevó a cabo un estudio de las prestaciones y subsidios distribuidos por las autoridades y las oficinas locales de la seguridad social desde una perspectiva de género. En su informe final, la Dirección señala que la aplicación de las normas de la seguridad social produce los mismos efectos para hombres y mujeres, con excepción de los subsidios que se otorgan a personas enfermas o discapacitadas. Se ha preparado material didáctico para poner de relieve la importancia de la escala personal de valores de los encargados de la seguridad social cuando tienen que adoptar decisiones en casos individuales.

Seguro contra lesiones ocupacionales

En 1993 se introdujeron reformas en el seguro contra lesiones ocupacionales para que fueran más estrictas las normas relativas a la prueba; como consecuencia de esas reformas, el criterio de evaluación de las lesiones ocupacionales de las mujeres es ahora más restrictivo. Las lesiones de hombres y mujeres se diferencian porque, en general, se considera que es más difícil evaluar las torceduras y otras lesiones similares, que son las que en general sufren las mujeres; los hombres, en cambio, suelen sufrir lesiones de otro tipo, más fáciles de evaluar. En 1998 fueron rechazadas las reclamaciones de 39% de mujeres y 31% de hombres.

Habida cuenta de la importancia de seguir estudiando a fondo el sistema nacional del seguro contra lesiones ocupacionales, en diciembre de 1999 el Gobierno organizó un seminario de actualización para reunir información de fundamental im-

portancia sobre el conocimiento actual de las diferencias de género que se observan al evaluar lesiones ocupacionales.

A mediados de octubre de 2000 el Gobierno encargó a la Dirección Nacional de Seguridad Social que hiciera un estudio analítico del seguro contra lesiones ocupacionales que sirviese de base para evaluar la necesidad de reformar el seguro. Se asignará gran importancia a los efectos del seguro en la mujer. La Dirección dará a conocer el resultado de su labor en la primavera de 2001. A partir de entonces, los trabajos ulteriores se prepararán en los despachos gubernamentales.

Atención de los ancianos

En el proyecto de ley del Presupuesto general del Estado correspondiente al año 2000 se pone de relieve que todo lo que se haga en materia de asistencia social debe hacerse desde una perspectiva de género.

El Gobierno pidió a la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social que, hasta el año 2000, observara detenidamente lo que se hacía para atender a los ancianos. En su informe de 1998 la Junta señaló que, como consecuencia de la rebaja de los fondos asignados a la asistencia a los ancianos en los años noventa, la carga de atenderlos se transfirió a sus parientes, especialmente mujeres. Aparte de la reubicación de la carga de trabajo, esas rebajas no afectaron a las mujeres que necesitaban recibir asistencia en mayor medida que a los hombres en igual situación.

En junio de 1998 el Riksdag aprobó el proyecto de ley del Gobierno relativo a la futura política de asistencia a los ancianos; en su texto se destaca la importancia de enfocar todas las actividades desarrolladas en la esfera de la asistencia social desde la perspectiva de la igualdad de género. Además, se ha designado una comisión de asuntos de la ancianidad para que procure generar condiciones favorables para el desarrollo a largo plazo de las políticas nacionales en ese campo. La comisión presentará un informe de los resultados de su labor hacia el 1º de mayo de 2003.

Mujeres con discapacidad

Se pidió a la Oficina del Mediador para Cuestiones relativas a la discapacidad, que se había establecido en 1994, que estudiara la situación de la mujer con discapacidad y presentara al Gobierno un informe con sus conclusiones. Como parte de su trabajo, el Mediador instó a las autoridades a presentar estadísticas sobre personas discapacitadas desglosadas por sexo. Las investigaciones del Mediador, unidas al mejoramiento de las estadísticas, han permitido poner de relieve la discriminación contra la mujer en la esfera de la discapacidad. En un estudio realizado en 1995 se señalan varios casos de discriminación contra mujeres discapacitadas que atañen, entre otras cosas, al apoyo de la sociedad, al acceso al mercado laboral y a la jubilación anticipada.

Además del trabajo mencionado supra, en 1999 el Mediador presentó al Gobierno dos informes sobre la aplicación de la ley del servicio de taxis en relación con las personas con discapacidad y sobre los procedimientos adoptados por los consejos de administración de los condados para incorporar la perspectiva de la discapacidad en la esfera de la igualdad del hombre y la mujer. El primer informe concluye que la mujer está discriminada con respecto al hombre en lo atinente a su acceso como persona discapacitada a los taxis. El segundo informe concluye que es ra-

ro que las personas con discapacidad sean mencionadas en la descripción de la política y otros documentos de las juntas de administración de los condados.

El Organismo Nacional de Apoyo a la Educación Especial ha analizado desde la perspectiva de la igualdad de género el funcionamiento de los colegios secundarios del ámbito regional que imparten enseñanza especial a estudiantes con una discapacidad grave. Los resultados del análisis indican que es desigual la distribución por sexo de los adolescentes con discapacidad física que concurren a colegios secundarios superiores. En 1997, las chicas constituían 43% y los muchachos 57% de los estudiantes. Los porcentajes correspondientes a 1996 fueron 34% y 66% respectivamente.

Las mujeres con discapacidad también son discriminadas cuando se otorgan subsidios, sean de invalidez, de lactancia, por movilidad o asistenciales. Por ejemplo, en 1994, aunque hubo más mujeres que hombres entre quienes pretendían recibir subsidios por invalidez, fueron más los hombres que las mujeres que los obtuvieron. Entre las personas beneficiadas con subsidios, son más los hombres que las mujeres que cobran la suma máxima que se otorga.

En un informe oficial donde se explica cómo son recibidos por las autoridades los hombres y mujeres con discapacidad (Informes oficiales de la Nación, Suecia, 1998:138), se señalan varios factores que pueden entrañar diferencias en la forma de recibir a dichas personas. El Gobierno de Suecia se apoya en las investigaciones realizadas en relación con la discapacidad para sostener la opinión de que aún falta mucho para que la igualdad de género quede incorporada en la política que se sigue en materia de discapacidad. Puede encontrarse una explicación de esta situación en la actitud de la sociedad hacia las personas discapacitadas. En vez de considerarlas en primer lugar como hombres y mujeres, las ve como individuos discapacitados.

En mayo de 2000 el Riksdag aprobó un plan de acción nacional presentado por el Gobierno de Suecia en la primavera de ese año, que contenía medidas tendientes a mejorar las condiciones de vida de los hombres y mujeres con discapacidad. El Gobierno considera que es preciso desarrollar una decidida acción política para garantizar que las personas con discapacidad tengan plena participación en la vida social, reciban un trato digno y tengan la oportunidad de adoptar las decisiones que afecten sus propias vidas. Mediante esta acción deben perseguirse los siguientes objetivos nacionales: una comunidad social basada en la diversidad, una sociedad dispuesta a permitir que las personas con discapacidad, de todas las edades, participen plenamente en la vida de la comunidad y el logro de la igualdad de las condiciones de vida de chicas y muchachos, mujeres y hombres con discapacidad. Próximamente se establecerá un centro nacional de fácil acceso para personas minusválidas y, hacia el año 2010, todos los edificios y sitios públicos existentes deberán ser accesibles para ellas. Las autoridades nacionales tendrán la especial responsabilidad de velar por que la perspectiva de discapacidad cale en todos los sectores de la sociedad. En la primavera del año 2002, el Gobierno pondrá a consideración del Riksdag una comunicación escrita en la que dará cuenta de la aplicación del plan nacional de acción. Es importante que los distintos aspectos de las cuestiones de género queden incorporados en todas las etapas de la ejecución del plan.

Un programa de género para el bienestar social

En el otoño de 1997, el Ministerio de Salud y Asistencia Social puso en marcha un programa de desarrollo titulado *Programa de género para el bienestar social*.

El programa, que tiene por objeto garantizar el acceso de hombres y mujeres a una atención y unos servicios de calidad en igualdad de condiciones, sin que importe el sexo de la persona que los solicite, forma parte de los intentos que se realizan por incorporar la perspectiva de la igualdad de género en todas las actividades oficiales. El programa concluirá en septiembre de 2001.

Artículo 11, párrafo 1, inciso f)

Sírvase consultar los anteriores informes de Suecia. Con respecto al acoso sexual, véase la sección correspondiente al inciso b) del artículo 2. En cuanto al horario de trabajo, véase la sección correspondiente al inciso b) del párrafo 1 del artículo 11.

Condiciones de trabajo

La política relativa a la vida laboral debe promover la igualdad de género y un ambiente de trabajo saludable. Hay que otorgar importancia al desarrollo de aptitudes, la organización flexible de las tareas y la nueva tecnología.

Se ha pedido a la Junta Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que, en colaboración con la Inspectoría del Trabajo, trabaje por el mejoramiento del ambiente de trabajo de la mujer. En su informe sobre mala salud y accidentes relacionados con el ambiente de trabajo, posiblemente distinto para la mujer y el hombre, la Junta establece que existen diferencias en las condiciones laborales de mujeres y hombres en relación con los riesgos, la mala salud y los accidentes. En marzo de 1999 la Junta concibió una estrategia para abordar cuestiones relativas a las distintas condiciones de trabajo del hombre y la mujer. Con la estrategia se pone de relieve la importancia de que, en su labor cotidiana, la Dirección de Seguridad e Higiene en el Trabajo prepare análisis, supervise actividades y evalúe resultados con respecto a las diferentes condiciones de trabajo del hombre y la mujer.

En la actualidad el Instituto Nacional de Vida Laboral dirige proyectos en las esferas del mercado laboral, la organización de las tareas y el ambiente de trabajo con objeto de mejorar la condición de la mujer en el mercado laboral. En 1999, el Instituto puso en marcha un programa de investigación y desarrollo denominado *Género y Trabajo*. En el marco del programa se impulsarán varios proyectos que se extenderán durante un lapso de seis a ocho años. La finalidad del programa es disminuir los riesgos para la salud relacionados con el género, además de contrarrestar la segregación por sexo en el mercado de trabajo y aumentar el grado de igualdad entre el hombre y la mujer.

Se ha incrementado el número de investigaciones desarrolladas en el Consejo de Investigaciones sobre la Vida Laboral con la incorporación de la igualdad de género como tema de estudio de capital interés: este tema es abordado asimismo por un grupo de consulta externo que preside el Director General del Consejo. Se prevé que este grupo ofrezca asesoramiento en materia de igualdad de género y adopte iniciativas que considerará el Consejo en sus reuniones. En la actualidad, el Consejo proporciona asistencia financiera a unos 50 proyectos de investigación y desarrollo que se llevan a cabo desde una perspectiva de género y en muchos casos atañen al trabajo de gerentes y directivos. En uno de esos proyectos, que se desarrolla en la Universidad de Linköping, se efectúan investigaciones sobre género, trabajo y tecnología a fin de determinar las consecuencias que tienen para hombres y mujeres los cambios que se producen en el mercado laboral.

La Delegación para el estudio de la Vida Laboral presentó su informe final sobre la vida laboral al final del milenio (Informes oficiales de la Nación, Suecia, 1999:69) en junio de 1999. La Delegación se propuso determinar las principales tendencias de la evolución de la vida laboral y analizar cuestiones críticas conexas. Entre otras cosas, el informe indica la necesidad de perfeccionar el sistema de la seguridad social para lograr un desarrollo sostenible de la vida laboral, ampliar la libertad de expresión en los lugares de trabajo, brindar capacitación profesional a directivos y gerentes y establecer registros individuales del grado de idoneidad del personal para estimular a empleados y empleadas a desarrollar sus aptitudes.

El Gobierno designó un grupo de trabajo para que desde los despachos gubernamentales se ocupara de analizar las causas del aumento del estrés y la mala salud que provoca el trabajo. El informe de la Delegación para el estudio de la Vida Laboral (mencionado supra) sirve de base para esta tarea. El grupo de trabajo concluirá su labor a fines del año 2000.

Artículo 11, párrafo 2

Artículo 11, párrafo 2, inciso a)

Artículo 11, párrafo 2, inciso b)

Sírvase consultar los anteriores informes de Suecia. Con respecto a los subsidios por paternidad/maternidad, véase la sección correspondiente al párrafo 2 del artículo 4 del presente informe.

A fin de armonizar la legislación sueca con la directriz del Consejo Europeo 92/85/CEE (véase también la sección correspondiente al inciso d) del párrafo 2 del artículo 11, infra) se introdujo una enmienda, que entró en vigor en julio de 2000, en la ley sueca de licencia por paternidad/maternidad. Toda empleada tiene derecho a gozar de su licencia íntegra con motivo del nacimiento de su hijo durante un período ininterrumpido de por lo menos siete semanas antes de la fecha estimada del parto y siete semanas después del alumbramiento. La utilización de dos de estas siete semanas será forzosa durante el período anterior o posterior al nacimiento. Además, toda empleada tiene derecho a licencia para amamantar al hijo.

Artículo 11, párrafo 2, inciso c)

Sírvase consultar los anteriores informes de Suecia. Con respecto al tema de facilitar a los padres la combinación de sus obligaciones para con la familia con sus responsabilidades de trabajo, véase también la sección correspondiente al párrafo 2 del artículo 4 del presente informe.

En abril de 1999, el Gobierno de Suecia designó un grupo de trabajo para que formulara propuestas sobre el establecimiento de institutos públicos de enseñanza preescolar, la organización de actividades preescolares para los hijos de las personas en busca de empleo y una tarifa máxima para la atención de los niños en guarderías infantiles. Como consecuencia de rebajas financieras, los hijos de padres desempleados perdieron su derecho a ser admitidos en guarderías a mediados de los años noventa. En su informe final, presentado al Gobierno en septiembre de 1999, el grupo de trabajo señaló que la reimplantación del derecho de los hijos de padres desempleados a ser cuidados en guarderías entrañaría no sólo ofrecer apoyo pedagógico y estímulo a esos niños, sino también permitir que sus padres intensificaran la búsqueda de empleo y aumentaran por tanto sus probabilidades de conseguirlo. En lo que se refiere a la tarifa máxima de las guarderías infantiles, el

grupo de trabajo sostuvo la opinión de que el establecimiento de esa tarifa favorecería la igualdad de género y reduciría los efectos marginales que provocan las tarifas actuales, basadas en los ingresos de los padres y el tiempo de estancia de los hijos. Se sabe que esos efectos marginales repercuten con particular gravedad en las mujeres, los trabajadores con bajos ingresos y las familias monoparentales, por lo que constituyen un obstáculo para la igualdad entre el hombre y la mujer. En la primavera del año 2000 el Gobierno puso a consideración del Riksdag un proyecto de ley basado en el antedicho informe. El proyecto de ley será discutido y puesto a votación en noviembre de 2000.

Habida cuenta de que el Gobierno concede un alto grado de prioridad al tema del apoyo a los padres para permitirles que combinen sus obligaciones para con la familia con sus responsabilidades de trabajo, el Gobierno propondrá que se reforme la Ley de Licencia de paternidad/maternidad. La finalidad de las reformas es reforzar la posición de los empleados y empleadas con respecto a la distribución de sus licencias y permitirles que influyan más en su horario de trabajo. Las reformas también flexibilizarán el sistema. Fundamentalmente se propondrán dos reformas:

- La primera reforma atañe a quién puede decidir sobre la distribución de la licencia. En la actualidad es el empleador quien decide al respecto. A fin de lograr un mayor equilibrio entre los intereses de empleadores y empleados, el Gobierno propondrá que estos últimos tengan más influencia en la distribución de la licencia en la medida en que ésta sea una forma de reducción de las horas de trabajo normales.
- La segunda reforma se refiere a la disposición que estipula que, normalmente, la licencia debe extenderse a lo largo de toda la semana. Para lograr una flexibilidad mayor, el Gobierno propondrá la eliminación de esta disposición. Será reemplazada por otra en la que se estipule que la licencia, considerada como forma de reducir las horas de trabajo normales, puede extenderse a lo largo de toda la semana o abarcar uno o varios días determinados.

Las reformas propuestas entrarán en vigor el 1º de julio de 2001. El proyecto de ley del Gobierno será puesto a consideración del Riksdag a fines de noviembre para que sea discutido y puesto a votación en la primavera del año 2001.

Artículo 11, párrafo 2, inciso d)

Sírvase consultar la sección correspondiente al artículo 11, párrafo 1, inciso f) en el segundo informe de Suecia.

En 1994, la Junta Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo promulgó una ordenanza para armonizar la legislación sueca con la directriz del Consejo Europeo 92/85/CEE (que se menciona supra, en la sección correspondiente al inciso b) del párrafo 2 del artículo 11). La directriz se refiere a la introducción de medidas que estimulen el mejoramiento del sistema de seguridad e higiene en el trabajo para empleadas embarazadas y empleadas que hayan parido recientemente o estén amamantando a su hijo. La ordenanza obliga al empleador a llevar a cabo una evaluación de los riesgos del ambiente laboral cuando en ese ambiente se observe la presencia de factores tales como ruido, temperaturas extremas, agentes biológicos o metales pesados. Si la evaluación pone de manifiesto que la exposición a alguno de esos factores puede entrañar un riesgo para la salud de la mujer o producir efectos nocivos en el embarazo o el amamantamiento, hay que modificar las condiciones de trabajo para eliminar el riesgo. Si no es posible, se tiene que trasladar a la empleada a otra

sección o, en último instancia, concederle permiso para ausentarse del lugar de trabajo durante el lapso que sea necesario.

Artículo 11, párrafo 3

Sírvase consultar la sección del segundo informe de Suecia correspondiente al inciso f) del párrafo 1 del artículo 11 y la sección del cuarto informe de Suecia correspondiente al párrafo 3 del artículo 11.

Artículo 12

Artículo 12, párrafo 1

Artículo 12, párrafo 2

Sírvase consultar las secciones correspondientes al artículo 12 en los informes segundo y cuarto de Suecia.

Algunas investigaciones públicas realizadas en años anteriores, como por ejemplo el Informe Nacional sobre la Salud Pública, Suecia, 1996:13, el Informe sobre la Salud Pública de 1997 y los informes de la Comisión Nacional de Salud Pública (HSU 2000), indican que existen diferencias entre hombres y mujeres en materia de salud y utilización de los servicios médicos. En la actualidad subsisten diferencias con respecto a la duración media de la vida. La tasa de mortalidad provocada por enfermedades es mayor en los hombres que en las mujeres de cualquier grupo etario. Al mismo tiempo, los hombres creen que son más sanos. Las mujeres utilizan los servicios médicos y consumen remedios en mayor medida que los hombres. Sin embargo, las investigaciones indican que en ciertos aspectos se favorece a los hombres. No sólo se les recetan remedios más caros que los que se prescriben a las mujeres; son también los hombres quienes utilizan los servicios de rehabilitación más caros. Además, los hombres desempeñan un papel claramente predominante en las investigaciones sobre fármacos y sus efectos curativos. En gran medida el hombre es tomado como norma en el sistema de atención de salud de Suecia.

El Gobierno ha designado una Comisión Nacional de Salud Pública a la que encargó que redactara una propuesta sobre las metas nacionales en materia de salud pública. A fines del año 2000, la Comisión presentará un informe final donde expondrá sus puntos de vista sobre las metas y estrategias nacionales de Suecia en materia de salud pública.

En este contexto, la salud genésica y los derechos de procreación son temas prioritarios para el Gobierno de Suecia tanto en la esfera de los acuerdos bilaterales como en la correspondiente a la aplicación de los resultados de las conferencias mundiales de El Cairo y Beijing. En 1998 Suecia fue el escenario de amplios debates sobre los métodos que se pueden utilizar para incorporar la perspectiva de género en los análisis y las actividades que se relacionan con la salud; además, Suecia proporcionó financiación adicional para promover una participación más activa de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en esta esfera. En el otoño de 1998 se proporcionaron recursos al Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) para que, por conducto del Comité de Acción Internacional encargado de las investigaciones sobre los derechos de procreación (IRRRAG), realizara un estudio con objeto de exponer los distintos puntos de vista de hombres y mujeres sobre temas vinculados con la salud genésica, tales como el derecho a tener o no tener hijos, las relaciones sexuales fuera del matrimonio, la violencia relacionada con el sexo, el aborto, etc.

Artículo 13

Artículo 13, inciso a)

Artículo 13, inciso b)

Sírvase consultar el segundo informe de Suecia.

Distribución del poder económico entre hombres y mujeres

En 1998, la Comisión encargada de analizar la distribución del poder económico y los recursos financieros entre el hombre y la mujer (véase el cuarto informe de Suecia) presentó su informe final *Ty makten är din ...* (Para que el poder sea tuyo ...) al Gobierno. El informe fue precedido por 13 estudios sobre diversos temas relacionados con el género y el poder económico. En virtud del trabajo de la Comisión se han acrecentado los conocimientos sobre la distribución del poder entre hombres y mujeres en Suecia. El informe final de la Comisión fue enviado a gran número de organizaciones y a los poderes públicos para que expresaran sus opiniones, que han sido recopiladas en otro informe. El Ministerio de Trabajo editó un breve resumen de las conclusiones de la Comisión tanto en sueco como en inglés. Además, se ha asignado la suma de un millón y medio de coronas suecas a los gobernadores de condado para que la inviertan en conferencias sobre economía, poder y género. Por último, los investigadores que trabajaron en la Comisión han participado en conferencias y seminarios dentro y fuera de Suecia y varios institutos de enseñanza superior han organizado seminarios a distancia.

Medidas relativas a la mujer y la economía

En los últimos años, el Gobierno de Suecia ha adoptado diversas medidas relativas a la mujer y la economía, algunas de las cuales se han dado a conocer en el informe de la Comisión encargada de analizar la distribución del poder económico y los recursos financieros entre el hombre y la mujer (mencionado supra). En noviembre de 1997, el Gobierno emprendió un estudio preliminar para evaluar las posibilidades de que tanto empresas y organizaciones como productos y servicios adoptaran un sistema de etiquetado que respetase la igualdad del hombre y la mujer. La finalidad del estudio es analizar las posibilidades de que en Suecia se establezca voluntariamente un sistema de etiquetado que respete la igualdad del hombre y la mujer, lo que incrementaría el poder de los consumidores y sería un estímulo para que en empresas y organizaciones aumentara el grado de igualdad entre hombres y mujeres. El estudio, en que se incluye un modelo de etiquetado con el rótulo de igualdad del hombre y la mujer, fue presentado al Gobierno en agosto de 1998. Ha sido designada una comisión para que prosiga investigando la factibilidad de utilizar dicho sistema de etiquetado; los resultados de la investigación serán dados a conocer hacia el verano del año 2001.

En julio de 1998, el Gobierno designó una comisión de estudio para que examinara ciertas partes de la Ley de Igualdad de Oportunidades. Conforme a las instrucciones recibidas, esta comisión debe centrar su análisis en las propuestas de reforma de la Ley formuladas por la Comisión encargada de analizar la distribución del poder económico y los recursos financieros entre el hombre y la mujer. (Para más información, véase la sección correspondiente al inciso b) del artículo 2).

En febrero de 1999, el Gobierno decidió designar un comité para que hiciera un balance de la situación de la asistencia social en el decenio de 1990. El comité abordará los asuntos incluidos en el informe final de la Comisión encargada de ana-

lizar la distribución del poder económico y los recursos financieros entre el hombre y la mujer. En octubre del año 2001 se presentará un informe final.

En materia de distribución de los recursos económicos entre el hombre y la mujer, se prestará atención preferente a la integración de la perspectiva de género en todas las etapas de la preparación de los presupuestos. Para ello, desde los despachos oficiales se pondrá en marcha un proyecto el 1º de enero del año 2001. Participarán activamente en este proyecto representantes de los Ministerios de Hacienda, de Educación y Ciencia y de Industria, Empleo y Comunicaciones.

Artículo 13, inciso c)

Sírvase consultar los anteriores informes de Suecia.

El Gobierno ha encargado a Estadísticas de Suecia la realización de un estudio sobre la utilización del tiempo por hombres y mujeres. En otra oportunidad, en 1990, ya se había efectuado un estudio similar. El estudio, que ha de concluir en el año 2001, tiene por finalidad aumentar el conocimiento de la relación entre las actividades remuneradas y las no remuneradas.

Representación de la mujer en el deporte

La proporción de mujeres que integran los consejos de administración de las Federaciones de Deportes Especiales aumentó de 24% en el ejercicio económico 1994/1995 a 27% en el ejercicio 1998/1999. Los porcentajes correspondientes a las Federaciones de Deportes de los distritos fueron 35% y 38% respectivamente, lo que representó un aumento de 3% en cinco años.

La proporción de mujeres en los comités de candidaturas de las Federaciones de Deportes Especiales aumentó de 32% en el ejercicio económico 1994/1995 a 35% en el ejercicio 1998/1999. También se registró un aumento del porcentaje de mujeres en puestos altos (como por ejemplo secretarías generales) en instituciones deportivas: pasó de 26% en 1994/1995 a 32% en 1998/1999.

La Comisión de Esparcimiento

La Comisión de Esparcimiento, establecida por el Gobierno en 1995, presentó su informe final en 1996. En él se señalaba que los municipios distribuían la mayor parte de los fondos públicos para actividades de esparcimiento. En 1995 se asignaron 10.000 millones de coronas suecas a estas actividades, entre las cuales se destacaban claramente los deportes. Aproximadamente 70%, es decir, 7.000 millones de coronas suecas, se otorgó para subsidiar centros deportivos. Muchachos y chicas no tienen acceso a ellos en proporción similar. Se creó una segunda comisión, la Comisión de Deportes, para que se ocupara del acceso de muchachos y chicas a las actividades deportivas financiadas con fondos públicos. Esta Comisión propuso que se estableciera un Consejo de Esparcimiento para que estudiase la distribución de las actividades deportivas sostenidas con fondos públicos entre los muchachos y las chicas. En junio del año 2000, el Gobierno pidió a la Confederación Sueca de Deportes que, en colaboración con la Asociación Sueca de los Poderes Públicos Locales y los despachos gubernamentales, pusiera en marcha un proyecto que encarase la cuestión. El proyecto se prolongará por espacio de tres años.

Artículo 14

Artículo 14, párrafo 1

Artículo 14, párrafo 2

Las siguientes observaciones se refieren al artículo 14 considerado en su conjunto.

Como consecuencia del ingreso de Suecia en la Unión Europea, en 1995, los consejos de condado disponen ahora, además de la financiación del Estado, de importantes sumas de dinero procedentes de los fondos estructurales europeos. En el período 1990-1997, la Junta Nacional de Desarrollo Técnico e Industrial (NUTEK) analizó las actividades que se desarrollaban en los condados en relación con proyectos regionales y comprobó que, de todos esos proyectos, 5% promovía la igualdad de género. El porcentaje correspondiente a 1998 fue 6%. Los proyectos relativos a la igualdad de género se financiaban con 2% de las subvenciones procedentes de los fondos estructurales europeos.

El apoyo financiero para emprender actividades comerciales o industriales a nivel regional, al que se refiere la sección correspondiente a este artículo en el cuarto informe de Suecia, es un instrumento importante para la expansión de empresas en regiones políticamente prioritarias. Para que una empresa reciba ese tipo de subsidio, es preciso que reserve a personas de uno de los dos sexos el 40% de las oportunidades de empleo que surjan como consecuencia de su puesta en marcha. Sin embargo, en años anteriores fue necesario introducir excepciones, a favor de los hombres, en las normas relativas a los cupos. A pesar de todo, existe consenso en aceptar que esas normas influyeron positivamente en la modificación de un mercado laboral segregado por sexo, pues indujeron a los empleadores a contratar personas del sexo subrepresentado.

Las actividades de los centros regionales de información y asesoramiento para la mujer y del proyecto denominado Centro Nacional de Información y Asesoramiento para la Mujer (mencionados en la sección correspondiente al inciso c) del párrafo 1 del artículo 11 del presente informe) se siguen desarrollando intensamente. En 1998, se otorgaron en total 76 millones de coronas suecas para estimular el espíritu empresarial de la mujer a nivel regional y local; esa suma representó un aumento de 33% respecto de los fondos otorgados en 1997. A partir del año 2000, las actividades del proyecto denominado Centro Nacional de Información y Asesoramiento para la Mujer han quedado incorporadas en las actividades corrientes de la NUTEK.

Parte IV

Artículo 15

Artículo 15, párrafo 1

Artículo 15, párrafo 2

Artículo 15, párrafo 3

Artículo 15, párrafo 4

Sírvase consultar los anteriores informes de Suecia.

Artículo 16

Artículo 16, párrafo 1

Artículo 16, párrafo 1, inciso a)

Artículo 16, párrafo 1, inciso b)

Artículo 16, párrafo 1, inciso c)

Sírvase consultar los anteriores informes de Suecia.

El número de divorcios ha descendido ligeramente desde que se redactó el cuarto informe de Suecia. En 1998 los coeficientes de nuevos matrimonios y divorcios fueron de 3,57 y 2,34 por cada 1.000 habitantes, respectivamente, mientras que el coeficiente de divorcios llegó a 13,0 por cada 1.000 parejas casadas. Los coeficientes correspondientes a 1994 fueron 3,90, 2,53 y 13,3 respectivamente.

El número de divorcios alcanza su máximo entre las parejas casadas durante un período comprendido entre cinco y nueve años (en 1993 el máximo se registró entre las parejas casadas durante un período comprendido entre cero y cuatro años). Los divorcios disminuyen a partir de los nueve años de unión matrimonial. De los 21.009 divorcios otorgados en 1997, la relación entre el número de matrimonios y su duración fue la siguiente: 23% (cero a cuatro años), 31% (cinco a nueve años), 26% (10 a 19 años) y 20% (20 años o más).

Artículo 16, párrafo 1, inciso d)

Artículo 16, párrafo 1, inciso e)

Sírvase consultar el segundo informe de Suecia.

En 1998, el 75% de los niños nacidos en Suecia vivían con sus dos progenitores. En 1990, el porcentaje correspondiente fue de 79% aproximadamente.

Además, en 1998, alrededor de 17% de los niños suecos vivían con uno de sus progenitores (2% con el padre) y 7% vivía con uno de sus progenitores y otra persona adulta. Los porcentajes correspondientes a 1990 fueron 15,2% y 7% respectivamente.

Artículo 16, párrafo 1, inciso f)

Sírvase consultar los informes segundo y tercero de Suecia.

Artículo 16, párrafo 1, inciso g)

Sírvase consultar el segundo informe de Suecia.

Artículo 16, párrafo 1, inciso h)

Sírvase consultar los informes segundo y tercero de Suecia.

Artículo 16, párrafo 2

Sírvase consultar el segundo informe de Suecia.
