



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

Distr. general
4 de diciembre de 2002
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**

Terceros informes periódicos de los Estados partes*

Eslovenia**

* Para el informe inicial presentado por el Gobierno de Eslovenia, véase CEDAW/C/SVN/1, que fue examinado por el Comité en su 16° período de sesiones. Para el segundo examen periódico presentado por el Gobierno de Eslovenia, véase CEDAW/C/SVN/2.

** El presente documento es traducción de un texto que no ha pasado por los servicios de edición.



Introducción

En virtud de la Ley sobre Notificación de la Sucesión en las Convenciones de las Naciones Unidas, de 6 de julio de 1992, la República de Eslovenia pasó a ser sucesora legítima respecto de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En 1993, la República de Eslovenia presentó al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer el informe inicial sobre la aplicación de las disposiciones de la Convención. El Comité lo examinó en su 16º período de sesiones. En 1999, el Gobierno de la República de Eslovenia aprobó el Segundo Informe en cumplimiento del Artículo 18 de la Convención y lo trasladó al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

El Gobierno de la República de Eslovenia está obligado por la Constitución, la legislación y los acuerdos internacionales a garantizar y mantener el disfrute de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, que proscriben todas las formas de discriminación por razones de nacionalidad, raza, sexo, idioma, creencias religiosas, convicciones políticas o de otro tipo, circunstancias materiales, nacimiento, educación, posición social o cualquier otra circunstancia. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer constituye la base jurídica de los programas nacionales de reformas de las leyes y, al mismo tiempo, una fuente de referencia para la formulación de estrategias y programas destinados a impedir la discriminación de la mujer y a garantizar la igualdad de género.

El Tercer Informe sobre la aplicación de las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer ha sido elaborado por la Oficina de Igualdad de Oportunidades del Gobierno de la República de Eslovenia en colaboración con ministerios y otras instituciones. El Tercer Informe se presenta en forma condensada y se centra sobre todo en los cambios verificados en el período transcurrido desde el Segundo Informe hasta la preparación del Tercer Informe, a fin de que uno y otro puedan ser examinados simultáneamente por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (en el 29º período de sesiones del Comité, previsto para julio de 2003).

En 2001, la Oficina de Políticas de la Mujer pasó a denominarse Oficina de Igualdad de Oportunidades, de modo que en el informe se utiliza la denominación Oficina de Igualdad de Oportunidades para referirse al trabajo y a las actividades de ambas oficinas.

Fuentes jurídicas utilizadas

1. Constitución de la República de Eslovenia, Gaceta Oficial de la República de Eslovenia (Ur.l.RS), No. 33/91-I, 42/97 y 66/2000
2. Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre, Ur.l.RS, No. 59/2002
3. Ley de relaciones laborales, Ur.l.RS, No. 42/2002
4. Ley de atención a los hijos e ingreso de la familia, Ur.l.RS, No. 97/2001
5. Ley de matrimonio y relaciones familiares, Ur.l.RS, No. 14/89 (texto conjunto) y 64/2001
6. Código Penal, Ur.l.RS, No. 63/94, 70/94 y 23/99

7. Ley de procedimiento criminal, Ur.I.RS, No. 63/94, 70/94, 72/98, 6/99, 66/2000 y 111/2001
8. Ley de asuntos exteriores, Ur.I.RS, No. 45/2001
9. Ley de pensiones y seguro de invalidez, Ur.I.RS, No. 106/99, 72/2000, 124/2000 y 109/2001
10. Ley de atención médica y seguro de enfermedad, Ur.I.RS, No. 91/92, 13/93, 9/96, 29/98, 6/99, 99/2001 y 60/2002
11. Ley de salud y seguridad en el trabajo, Ur.I.RS, No. 56/99 y 64/2001
12. Ley de tratamiento de los problemas de fecundidad y de métodos de reproducción asistida biomédicamente, Ur.I.RS, No. 70/2000
13. Ley de medidas sanitarias para el ejercicio de la libertad de elección en la reproducción, Gaceta Oficial SRS, No. 11/77, 42/86, Ur.I.RS/I, No. 17/91 y 66/93
14. Ley del Fondo de Garantía y de Pensiones Alimentarias, Ur.I.RS, No. 25/97, 10/98, 41/99 y 53/99
15. Programa Nacional de Protección Social antes de 2005, Ur.I.RS, No. 31/2000
16. Programa Nacional de Desarrollo del Mercado Laboral y del Empleo para 2006, Ur.I.RS, No. 92/2001
17. Programa Nacional de Atención Médica de la República de Eslovenia “Salud para todos antes de 2004”, Ur.I.RS, No. 49/2000
18. Programa Nacional de Vivienda, Ur.I.RS, No. 43/2000
19. Programa Nacional de Deporte en la República de Eslovenia, Ur.I.RS, No. 24/2000 y 31/2000
20. Normas sobre el método para redactar la declaración de seguridad con evaluación de riesgos, Ur.I.RS, No. 30/2000
21. Ley relativa al sistema salarial en el sector público, Ur.I.RS, No. 56/2002.

Parte I

Información general

a) Condiciones en las cuales Eslovenia aborda la eliminación de la discriminación contra la mujer en todas sus formas

1. La población

1.1 Datos básicos

En 2001 la República de Eslovenia tenía 1.990.094 habitantes, de los cuales 972.742 eran hombres y 1.017.352 mujeres. Las mujeres representan, pues, 51,1% de la población total. En comparación con los datos correspondientes al Segundo Informe (1.986.989 habitantes en 1996), el número de habitantes aumentó ligeramente en el período transcurrido hasta 2001, pero la proporción de mujeres experimentó una ligera disminución (51,4% de mujeres en 1996).

1.2 Fecundidad y abortos

La fecundidad disminuye año tras año al tiempo que aumenta la edad media de las madres. Son interesantes los datos que apuntan a un aumento de nacidos vivos en 2000. Si se compara con 1999, año en el que nacieron 17.533 niños, en 2000 hubo 18.180 nacidos vivos, pero en 2001 la cifra volvió a reducirse significativamente a 17.477 niños. La edad media de la madre en el primer parto en 2000 era de 28,3 años, mientras que en 1996 había sido de 27,5 años (los datos se refieren a la edad de las madres de niños nacidos vivos).

El número de abortos autorizados en el período transcurrido desde 1996 se ha reducido pasando de 10.218 abortos en 1996 a 8.429 en 2000.

1.3 Matrimonio y divorcio

En 2000 el número de matrimonios se redujo notablemente al tiempo que aumentaba el número de divorcios respecto de 1999. En 1999, se celebraron 7.716 matrimonios y se concedieron 2.074 divorcios. En 2000, se celebraron 515 matrimonios menos y se registraron 51 divorcios más. Aumenta de año en año la edad media de los contrayentes en el momento del matrimonio; en 2000 la edad media de los hombres era de 31,4 años y de 28,4 la de las mujeres.

1.4 Envejecimiento de la población

Los datos sobre la estructura de edad de la población muestran que continúa el envejecimiento de la población característico de una sociedad desarrollada. La esperanza de vida en el período 1999-2000 es de 75,2 años: 71,9 en el caso de los hombres y 79,1, para las mujeres. Si se compara con los datos de finales de 1996 (73,6 años), la esperanza de vida a finales de 2000 ha aumentado 1,6 años.

2. Educación

2.1 Educación primaria y secundaria

La educación primaria es obligatoria en Eslovenia. En el año escolar 1999/2000 hubo 185.034 alumnos matriculados en escuelas primarias, de los cuales 90.358 eran niñas, es decir, 48,8%. Ese mismo año, había 102.969 alumnos en las

escuelas secundarias, de los cuales 51.673 eran niñas, es decir, 50,2%. De estas cifras se desprende claramente que una cifra ligeramente superior de niñas que de niños continúa su educación en el nivel de secundaria.

2.2 *Educación superior y universitaria*

Cada vez es mayor el número de estudiantes que decide cursar estudios superiores y universitarios. En 1996 había 50.667 estudiantes matriculados en este nivel, de los cuales 56,6% eran mujeres. En el mismo año se graduaron 7.724 estudiantes, de los cuales 6.658, es decir, 60,3%, eran mujeres. En 2000 había 82.812 estudiantes matriculados en el sistema de educación superior y universitaria, de los cuales 57,3% eran mujeres, y ese mismo año 10.232 de ellos finalizaron sus estudios (59,2%, mujeres). Se puede comprobar que un mayor número de mujeres decide continuar sus estudios en facultades y universidades y que la cuota de mujeres que finalizan sus estudios es también relativamente superior.

2.3 *Estudios de postgrado*

El 49,7% de las personas que finalizaron maestrías y estudios de especialización en 1996 eran mujeres. En 2000 la proporción de mujeres era de 48%.

En 1996 teníamos en Eslovenia 238 doctores en ciencias, de los cuales 33,1% eran mujeres. En 2000 había 296 doctores en ciencias y la proporción de mujeres había aumentado a 38,5%.

3. **Situación económica**

3.1 *Desarrollo económico*

Se considera a Eslovenia uno de los países que mejor ha conseguido realizar la transición a un sistema de economía de mercado. El crecimiento del producto interno bruto (PIB) es estable en Eslovenia, que figura entre los países en transición con la estimación de riesgos más baja. En 1997 el PIB per cápita era de 9.163 dólares y dos años más tarde, de 10.109 dólares, pero según los datos más recientes de 2001, el PIB per cápita es de 9.451 dólares. En 2001, la inflación media anual en Eslovenia fue de 8,4%. Las medidas de empleo adoptadas han contribuido a reducir el desempleo en los últimos años.

3.2 *Empleo y desempleo*

La cuota de población trabajadora en activo aumentó ligeramente en el período 1999-2001, así como la cuota de población empleada. En 2001 el porcentaje de mujeres trabajadoras en activo de edades comprendidas entre los 15 y los 64 años se elevó a 63,5% (en los hombres, 73,1%) y la cuota de mujeres empleadas en la misma franja de edad era 58,9% (en los hombres, 68,7%). El desempleo registrado en los últimos años ha pasado de 14,5% en 1998 a 11,6% en 2001, pero en ese mismo año, el desempleo en la población femenina era 1,1% superior al de la población masculina.

Lo que causa mayor preocupación es el desempleo de los jóvenes que buscan su primer trabajo, que ha aumentado ligeramente en los últimos años. En 1997 el desempleo juvenil (15-24 años) era 17,4% (mujeres, 19,7%) y en 2001 había aumentado a 18,1% (20,9% en la población femenina).

3.3 *Estructura del mercado de trabajo*

El mercado de trabajo en Eslovenia está fuertemente compartimentado horizontal y verticalmente. Las mujeres trabajan principalmente en el sector público, especialmente en educación, salud y servicios sociales y otras actividades de servicios. Al mismo tiempo, la proporción de mujeres en altos cargos de gobierno y de gestión es baja (31,8%).

3.4 *Políticas de ingreso*

Debido a sus políticas de ingreso, durante varios años Eslovenia ha experimentado un crecimiento salarial modesto, por detrás del incremento de la productividad laboral, tanto en el sector público como en el privado. La determinación del salario se rige por los convenios colectivos, los contratos individuales, la Ley relativa al sistema salarial en el sector público y la Ley de relaciones laborales. El salario mensual del hombre es superior al de la mujer en casi todas las actividades económicas. Las cifras correspondientes a 2000 muestran que el salario mensual promedio de la mujer es 12,2% inferior al del hombre.

4. **Vida pública y política**

En términos jurídicos formales, la mujer y el hombre gozan de los mismos derechos políticos en Eslovenia. No obstante, la igualdad jurídica formal entre el hombre y la mujer en el ámbito de la adopción de decisiones políticas no garantiza una posición de igualdad real en la práctica. En relación con la participación femenina en la estructura total de la población del país, la mujer no está suficientemente representada en los diversos estamentos de adopción de decisiones políticas, tanto en cargos elegidos como designados, ya sea en el ámbito local o en el estatal. En las últimas elecciones a la Asamblea Nacional (2000), sobre un total de 90 escaños fueron elegidas 12 mujeres (13,3%). La cifra ha aumentado ligeramente respecto del número de mujeres parlamentarias en las elecciones de 1996, en las que representaron sólo 7,8%.

Sobre un total de 15 cargos ministeriales (uno de los cuales es ministro sin cartera), tres ministerios del Gobierno de la República de Eslovenia tienen al frente a una mujer (Ministra de Economía, Ministra de Cultura y Ministra de Educación, Ciencias y Deporte), lo que representa 20%. En el gobierno de 1996-2000, ninguna mujer ocupaba un cargo ministerial (salvo en los cuatro últimos meses antes de las elecciones parlamentarias, en los que hubo una ministra).

En Eslovenia es muy escasa la participación de la mujer en la adopción de decisiones políticas en el ámbito local. En las elecciones locales de 1998 el porcentaje de mujeres en las listas de candidatos era de 19,0% y sólo hubo 11,4% de mujeres elegidas para los consejos urbanos y municipales. Únicamente 4,2% de los alcaldes elegidos fueron mujeres.

b) Medidas adoptadas para aplicar la Convención y efecto que la ratificación de la Convención ha tenido en la situación general, social, económica, política y jurídica del país desde su entrada en vigor en la República de Eslovenia

Efecto de la ratificación de la Convención

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es el punto de partida de la labor que están realizando los mecanismos nacionales para establecer la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre en la sociedad eslovena. Las disposiciones de la Convención son la base de la argumentación de las medidas propuestas al Gobierno por la Oficina de Igualdad de Oportunidades, y también han servido como punto de partida para los organismos no gubernamentales.

La Convención fue uno de los documentos básicos en la preparación y formulación de la Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre, que entró en vigor el 20 de julio de 2002.

En el Segundo Informe recogimos la iniciativa de la Oficina de Igualdad de Oportunidades para asegurar la igualdad de oportunidades de los jóvenes de ambos sexos en el acceso a la Escuela Secundaria de Policía, de conformidad con el derecho constitucional de igualdad en la educación, con el Artículo 10 de la Convención y con las decisiones gubernamentales. El Ministerio de Asuntos Internos se ha comprometido a reformular los programas de educación para los agentes de policía profesionales de modo que ya no se incumpla más el principio de igualdad de acceso a todas las formas y niveles de educación. La primera admisión de muchachas al programa cuatrienal de la Escuela Secundaria de Policía se produjo en 1998. En 1999 la Escuela dio inicio a un nuevo programa de educación para agentes de policía, en forma de curso de profesionalización de 18 meses de duración, una vez finalizada la escuela secundaria. En la última admisión, las muchachas constituían casi una cuarta parte de todos los matriculados. Eslovenia ha eliminado pues el último obstáculo a la igualdad de oportunidades en materia de educación y se han establecido las condiciones para una mayor participación femenina en la fuerza policial.

c) Instituciones para garantizar el derecho a la igualdad entre la mujer y el hombre y para eliminar las violaciones de este derecho

1. La Comisión de Políticas de Igualdad de Oportunidades de la Asamblea Nacional de la República de Eslovenia

En 1990 se estableció en la Asamblea Nacional de la República de Eslovenia una Comisión de Políticas de la Mujer, que después de las elecciones de 1996 amplió sus competencias y pasó a denominarse Comisión de Políticas de Igualdad de Oportunidades de la Asamblea Nacional de la República de Eslovenia. Con la reorganización de los organismos parlamentarios, la Comisión desapareció tras las elecciones de 2000 y sus competencias fueron asumidas por el Comité Parlamentario para Asuntos Internos.

2. Oficina de Políticas de la Mujer

En 1992 se creó la Oficina de Políticas de la Mujer, un servicio independiente, integrado por expertos, perteneciente al Gobierno de la República de Eslovenia. El

principio básico del trabajo de la Oficina es velar por el cumplimiento de la igualdad jurídica declarada entre la mujer y el hombre y la materialización de esta igualdad en todos los ámbitos de la vida. La Oficina, que en 2001 pasó a denominarse Oficina de Igualdad de Oportunidades, continúa la labor establecida por resolución del Gobierno y por la Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre. También lleva a cabo actividades para integrar la perspectiva de género en las políticas gubernamentales y para eliminar las desigualdades en razón del género en todos los ámbitos de la vida. La Oficina realiza tareas en colaboración con ministerios y otros servicios públicos, con organizaciones internacionales, nacionales y extranjeras, tanto gubernamentales como no gubernamentales, y con otras instituciones y expertos extranjeros y nacionales.

En octubre de 2002 había en la Oficina ocho personas empleadas a tiempo completo, de las cuales una está en período de formación. En 2003 se prevé la contratación de un abogado especialista en igualdad de oportunidades para ambos sexos, como contempla la Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre aprobada en junio de 2002.

3. Coordinador/a de la Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre

La Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre introduce un nuevo mecanismo para integrar la perspectiva del género en las políticas gubernamentales y velar por su aplicación y supervisión. Cada ministerio designa un/a coordinador/a para la igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre que colabora estrechamente con la Oficina de Igualdad de Oportunidades en la realización de su cometido.

d) Fondos y métodos para garantizar y estimular el desarrollo y el fortalecimiento de la posición de la mujer

1. Presupuesto de la Oficina de Igualdad de Oportunidades

El presupuesto de la Oficina de Igualdad de Oportunidades para 2002, sin incluir los salarios del personal, ascendió a 40.388.110 tólares (175.600 dólares). De esta cantidad, 7.000.000 tólares (30.435 dólares) se destinaron a pagar las cuotas de miembro de los programas de la Unión Europea. Aproximadamente 5.000.000 tólares (21.739 dólares) se destinaron a cofinanciar programas de organizaciones no gubernamentales.

2. Organizaciones de la sociedad civil y organizaciones no gubernamentales

Desde el último informe se ha producido un cambio importante en el ámbito del funcionamiento de la sociedad civil, que se ha traducido en el fortalecimiento y la interconexión de las organizaciones no gubernamentales.

En 2001 se fundó el Centro para Información, Cooperación y Desarrollo de las Organizaciones No Gubernamentales (CNVOS). Su finalidad es fortalecer el desarrollo, el trabajo en red y la colaboración de las organizaciones no gubernamentales de Eslovenia, que con frecuencia no habían sido consideradas una parte importante de la sociedad civil. El CNVOS reúne, además de las 27 organizaciones no gubernamentales fundadoras, a 35 miembros más. Ofrece a sus miembros, ante todo, apoyo técnico, servicios jurídicos y de asesoría y ayuda a la hora de establecer la

colaboración con el Gobierno, los servicios gubernamentales, las autoridades locales y las organizaciones nacionales e internacionales competentes.

El CNVOS considera las políticas relativas a la mujer y las de igualdad de oportunidades como un ámbito de proyecto específico. El principal objetivo en este ámbito es fortalecer e interrelacionar las organizaciones no gubernamentales de mujeres y las que tratan la cuestión de la igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre.

Los sindicatos desempeñan también un papel importante en la aplicación de las disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En el período transcurrido desde la elaboración del Primer Informe, varios sindicatos han fundado organismos de trabajo específicos en favor de la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, existen Comités para la igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre en el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Eslovenia, en el Sindicato de Industrias Químicas, de Metaloides y del Caucho de Eslovenia y en la Asociación de Sindicatos Independientes de Eslovenia. En el seno de la Federación de Sindicatos de Eslovenia 90 funciona un Consejo de Políticas para la Mujer.

Parte II

Aplicación de las disposiciones de cada uno de los artículos de la Convención

Artículo 1

La discriminación contra la mujer

Desde el punto de vista de la eliminación de la discriminación contra la mujer, la Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre aprobada en junio de 2002 representa un progreso considerable. No se limita a definir la discriminación basada en el sexo sino que también indica diversas medidas cuyo propósito es suprimir las formas, tanto directas como indirectas, de discriminación y promover la igualdad de los géneros en todas las esferas. Según el Artículo 1, la finalidad de la Ley es definir razones comunes para mejorar la condición femenina y crear igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre en los ámbitos político, económico, social y educativo y en otros ámbitos de la vida social. La creación de la igualdad de oportunidades en virtud de esta Ley es obligación de la sociedad en su conjunto. En el Artículo 5, la Ley define la discriminación basada en el género, en sus formas directa e indirecta. La discriminación basada en el género en su forma directa existe si una persona ha sido, es o podría ser tratada de manera menos favorable, en circunstancias iguales o análogas, que una persona del sexo opuesto. Se trata de una forma indirecta de discriminación basada en el género si las disposiciones, normas o formas de trato aparentemente neutras, en circunstancias iguales o análogas, sitúan a las personas de un sexo en una situación menos favorable, a menos que esas disposiciones, normas o formas de trato sean necesarias y estén justificadas por hechos objetivos que no guarden relación con el género.

Artículos 2 y 3

Medidas para garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer

En el período transcurrido desde la preparación del Segundo Informe se han adoptado tres leyes de importancia desde el punto de vista de la condición femenina y el fomento de la igualdad de los géneros: la antes mencionada Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre, la Ley de relaciones laborales y la Ley de atención a los hijos e ingreso de la familia.

La Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre fue preparada por la Oficina de Igualdad de Oportunidades en cooperación con un grupo de trabajo gubernamental, organizaciones no gubernamentales y sindicatos, así como con expertos invitados a título individual. Fue sancionada por la Asamblea General el 21 de junio de 2000 y entró en vigor el 20 de julio de 2002. Se trata de una ley de carácter general que sienta las bases comunes que han de orientar la preparación de legislación en ámbitos determinados. En ella se introduce un planteamiento integrado para crear la igualdad de oportunidades y promover la igualdad de los géneros, cuya finalidad es lograr el desarrollo sostenible en este ámbito. La igualdad de la mujer y el hombre, según se define en esta Ley, significa que ambos participan por igual en todos los ámbitos de la vida pública y privada, que gozan de igual condición y de iguales oportunidades de disfrutar de todos los derechos y de cultivar el potencial

personal mediante el cual contribuyen al desarrollo social, así como del derecho a los mismos beneficios de los resultados que aporta el desarrollo. En la Ley se define, además, la igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre como la supresión de los obstáculos que se oponen a la introducción de la igualdad de los géneros, en particular mediante la prevención y la eliminación del trato desigual de ambos sexos como formas de discriminación en la práctica, lo cual deriva de funciones sociales diferentes condicionadas tradicionalmente e históricamente, y la creación de las condiciones para la introducción de una representación equilibrada de los géneros en todos los ámbitos de la vida social (Artículo 1).

Según esta Ley, los encargados de su aplicación son la Asamblea Nacional, el Gobierno, los Ministerios, la Oficina de Igualdad de Oportunidades, las comunidades locales, los partidos políticos y el Ombudsman de Derechos Humanos. Incumbe a los Ministerios el cometido principal de incorporar la cuestión del género en todos los proyectos y programas, ya que la Ley determina que en la preparación de las reglamentaciones y otras medidas aplicables en los ámbitos pertinentes para la creación de igualdad de oportunidades, los Ministerios han de tomar en cuenta la perspectiva de género y cooperar en este sentido con la Oficina de Igualdad de Oportunidades y tomar en cuenta sus propuestas y opiniones (Artículo 11). A los Ministerios incumbe esta tarea en virtud de la Ley, y deben, cada uno en su ámbito, designar una funcionaria que asuma ésta y otras obligaciones de los Ministerios (Artículo 13). A tal efecto ya han designado coordinadores/as, y la Oficina de Igualdad de Oportunidades les preparará una capacitación especial. Por otra parte, la Ley prescribe que las comunidades locales deben incluir la perspectiva de género al adoptar medidas y actividades pertinentes para crear iguales oportunidades, y pueden, de manera análoga, contar con un/a coordinador/a en este ámbito (Artículo 30). La primera tarea de los/as coordinadores/as será cooperar en la preparación del programa nacional de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre, prevista por la Ley. El programa nacional determinará los fines y las medidas para su logro en ámbitos determinados, tales como el de las relaciones laborales y la atención de la salud, la educación, las relaciones familiares, la violencia contra la mujer, la representación de ambos sexos en la vida pública, etc. (Artículo 15).

Con la Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre, Eslovenia introdujo también un/a defensor/a especial para la igualdad de oportunidades de ambos sexos, quien tratará los casos individuales de supuesta desigualdad de trato de la mujer y el hombre (discriminación) y emitirá un dictamen por escrito al respecto (Artículo 20). El/la defensor/a será empleado/a por la Oficina de Igualdad de Oportunidades, e iniciará su labor en 2003. Una iniciativa para ver una causa puede, sobre la base del Artículo 22, ser presentada por personas naturales, organizaciones no gubernamentales, sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil o personas jurídicas, y el/la defensor/a puede también oír una iniciativa anónima si estima que concierne a un asunto tan importante y grave que conviene hacerlo en relación con la finalidad de la Ley (Artículo 23). Una vista se hará, por lo general, por escrito, pero según las circunstancias del caso, el/la defensor/a puede también invitar a las partes a una discusión; puede pedir que la parte contraria dé explicaciones específicas, pero si no las recibe, emitirá un dictamen sobre la base de los datos disponibles (Artículo 25). En su dictamen, expondrá sus conclusiones y evaluará las circunstancias del caso con respecto a la existencia de trato desigual, podrá señalar a la atención las irregularidades que haya encontrado, recomendar el método para suprimirlas e instar a la parte contraria a que, dentro de un plazo determinado, le informe

acerca de esas medidas (Artículo 27). Toda persona puede, además, formular una solicitud de dictamen acerca de si dará origen o ha dado origen a desigualdad de trato de la mujer y el hombre con alguno de sus actos (Artículo 28). La Oficina de Igualdad de Oportunidades informará anualmente al Gobierno sobre la labor realizada por el/la defensor/a (Artículo 29).

A continuación informamos acerca de las disposiciones más importantes de la Ley de relaciones laborales y de la Ley de atención a los hijos e ingreso de la familia.

Artículo 4

La promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer con medidas especiales de carácter temporal

Además de la base que proporciona la Convención, al aprobarse la Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre, Eslovenia contó con nuevas razones para la introducción de medidas temporales especiales. En el Artículo 7 de la Ley se determina que tales medidas se introducen a fin de crear igualdad de oportunidades para ambos sexos y fomentar la igualdad entre los géneros en los ámbitos en que existe un desequilibrio en la representación femenina y masculina o en los cuales se encuentran en posición desigual. La Ley divide las medidas especiales en positivas, de fomento y programáticas. Medidas positivas son aquéllas que otorgan prioridad a las personas del sexo subrepresentado o víctimas de una condición desigual; las medidas de fomento otorgan beneficios especiales o introducen incentivos especiales a fin de eliminar la representación desigual de los sexos o un estatus desigual debido al género, y las medidas programáticas se traducen en actividades de concienciación, y planes de acción para la promoción y el establecimiento de la igualdad de oportunidades y la igualdad entre los sexos. Por otra parte, la Ley especifica el método para la adopción de las medidas especiales, determinado en particular en relación con la adopción de las medidas positivas. En cumplimiento del Artículo 8 de la Ley, las medidas positivas pueden aplicarse en los ámbitos de la educación, el empleo, la vida profesional, la actividad pública o política y otros en los cuales se justifiquen, y pueden ser adoptadas por las autoridades estatales y otros órganos del sector público, instancias económicas, partidos políticos y organizaciones de la sociedad civil. Los responsables deben, en el momento de introducir las medidas, preparar un plan de acción en el cual se analice la condición masculina y femenina en su ámbito de trabajo, se especifiquen las razones para la adopción de medidas positivas y los fines que persiguen, el inicio de la aplicación, el método de observación y supervisión de la aplicación y el cese de las medidas. Los planes de acción deben presentarse a la Oficina de Igualdad de Oportunidades para que sean aprobados antes de iniciar su ejecución.

Artículo 5

La eliminación de los prejuicios y de los estereotipos

1. Educación para la igualdad de los géneros

En la Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre se sientan las bases para la introducción sistemática de la educación con vistas a la igualdad entre los géneros en todos los niveles de la educación, a fin de lograr de ese modo la

eliminación gradual de la concepción estereotipada de los cometidos de los géneros en la sociedad. En el Artículo 12 de la Ley se establece que la educación sobre cuestiones de igualdad de los géneros es parte integrante del sistema de educación y de formación profesional, que abarca, entre otras cosas, la preparación de ambos sexos para la participación activa e igualitaria en todas las esferas de la vida social. Los ministerios encargados de la educación y el trabajo, así como otros órganos y las personas competentes en la esfera de la educación y la formación profesional, garantizan el trato igualitario de los sexos, especialmente en la preparación, adopción y aplicación de los programas de educación o formación profesional, en la autorización de los manuales y ayudas didácticas y en la introducción de innovaciones de organización y la modificación de los métodos pedagógicos, cada uno en el marco de sus competencias, con miras a establecer un sistema de medidas capaces de eliminar las formas comprobadas de desigualdad de trato entre mujeres y hombres.

2. Vida de la familia

En el Artículo 53 de la Constitución se estipula que el matrimonio se basa en la igualdad de los cónyuges, y en el Artículo 54, que los padres tienen el derecho y el deber de mantener, educar y criar a sus hijos. Por otra parte, en el Artículo 14 de la Ley de matrimonio y relaciones familiares figuran disposiciones acerca de la igualdad de los cónyuges. Pese a tales disposiciones, en Eslovenia aún subsiste la división tradicional de las funciones. No obstante la elevada proporción del empleo femenino, la división del trabajo entre ambos asociados o padres dentro de la familia es ostensiblemente diferente. La mujer sigue ocupándose de las tareas domésticas en mucho mayor medida que el hombre y se dedica mucho más a la atención de los hijos, de las personas mayores y enfermas y de las personas aquejadas por trastornos físicos o de desarrollo mental.

Las tendencias en la vida de la familia siguen siendo las mismas que en el momento de presentación del primero y el segundo informes: al mismo tiempo que la familia “clásica” de una pareja casada con hijos, va en aumento el número de familias monoparentales, que representan algo menos del 20% del total de las familias (más del 90% de las familias monoparentales están encabezadas por mujeres), el número de familias complementadas o reorganizadas, las asociaciones familiares extramaritales y las familias de homosexuales. El matrimonio formalizado está perdiendo significación y reconocimiento social. El número de hijos nacidos fuera del matrimonio va en aumento y representa más de un tercio (37,2%) de los niños nacidos en 2000. En ese año, en Eslovenia, como promedio casi un tercio de los matrimonios se disolvieron. El número medio de personas que vivían en un hogar compartido era de 3,1 en el censo de 1991, y descendió a 2,8 en el censo de 2002. La edad de los padres en el momento del nacimiento del primer hijo aumenta: en 2000 la edad media de la madre al nacer el primer hijo era de 28,3 años.

Desde el punto de vista de conciliar vida profesional y familiar, la nueva Ley de atención a los hijos e ingreso de la familia es importante, ya que introduce el derecho no transferible de los padres a la licencia por paternidad hasta una duración total de 90 días. Los padres pueden comenzar a tomar los primeros 15 días a partir del 1º de enero de 2003, y a partir del 1º de enero de 2005 podrán utilizar el total de 90 días. En 2003, la Oficina de Igualdad de Oportunidades, en cooperación con el Ministerio de Trabajo, Familia y Asuntos Sociales, iniciará una campaña de promoción de la licencia por paternidad, a fin de que tantos padres como sea posible hagan verdaderamente uso de esta licencia.

3. Anuncio de empleos

En relación con el anuncio de empleos para ambos géneros, la disposición del Artículo 25 de la Ley de relaciones laborales es importante, ya que determina que un empleador no puede anunciar un puesto sólo para hombres o sólo para mujeres, a menos que un sexo determinado sea condición indispensable para la realización del trabajo. El anuncio de un puesto vacante tampoco puede indicar que el empleador asigna prioridad a un sexo determinado, a menos que se trate de una excepción mencionada previamente. Si un empleador llama a cubrir un puesto vacante y no cumple con la disposición citada, será multado por infracción.

4. La violencia contra la mujer y la violencia en la familia

A pesar de cierta evolución, la violencia contra la mujer y la violencia en la familia constituyen un problema apremiante en Eslovenia. Al introducirse las enmiendas al Código Penal en 1999 se añadió al delito criminal de violencia (Artículo 299) el de la violencia en la familia. El delito de violencia es cometido por toda persona que insulte gravemente a otra, se comporte brutalmente con esa persona, sea violento con ella o amenace su seguridad, y de esa manera, en público o en privado, suscite desconfianza, disgusto o temor. El delito criminal se procesa ex officio, y se prescribe una sentencia de cárcel de hasta dos años. Si el delito ha sido cometido por dos o más personas, o si ha existido una humillación grave de varias personas, o si el autor material podría haber herido físicamente a otras personas, el autor material puede ser castigado con una pena de cárcel de hasta tres años. En 1998, por otra parte, se adoptó la Ley de procedimiento criminal, que introdujo una medida consistente en una prohibición de acercarse a un lugar o a personas determinados (Artículo 195a) como alternativa en lugar de la cárcel. La medida puede dictarse si hay razones para una sentencia de cárcel, y existe riesgo de que el acusado destruya las pruebas del delito, influya sobre los testigos, los participantes o los coautores del delito o reincida en el delito, cometa un delito intentado o lleve a cabo un acto con el cual haya amenazado, y el peligro puede ser evitado mediante la prohibición de que el acusado se acerque a un lugar o a unas personas determinados. El tribunal decide acerca de una distancia adecuada, es decir, la distancia de un lugar o de una persona específica que el acusado debe respetar y no puede violar intencionalmente. En caso de hacerlo, el tribunal puede ordenar su detención.

Según los datos del Ministerio de Asuntos Internos de 1999, en los 10 años anteriores se cometieron aproximadamente 12.000 delitos y 80.000 violaciones con elementos de violencia dentro de la familia, y en más del 60% de los casos, las víctimas eran mujeres. En menos de la mitad de los casos la propia víctima denunció la violencia. En 2001, 22,1% de las víctimas de asesinatos fueron mujeres; las mujeres fueron las víctimas en 21,1% de los casos de daños físicos especialmente graves, en 20,6% de los casos de daños físicos graves, en 23,4% de los casos de daños físicos leves y en 24,3% de los casos de amenaza con un arma peligrosa durante una discusión o reyerta. El número de delitos contra la seguridad y de comportamiento brutal aumentó, ya que en el período comprendido entre 1997 y 2001 hubo un total de 8.254 delitos de ese tipo, de los cuales fueron víctimas mujeres en 3.825 casos (46,3%). La proporción de mujeres víctimas de delitos contra la inviolabilidad sexual ha disminuido algo desde la preparación del último informe, pero sigue siendo elevada. De un total de 984 casos, las mujeres fueron las víctimas en 798 casos, es decir, en 80,2%. La proporción de mujeres víctimas de delitos de violencia ascendió marcadamente (en 1997, 26,5% y en 2001, 60,1%), lo cual puede explicarse por

las modificaciones de la legislación penal mencionadas, que incluyeron la violencia en la familia entre los delitos de violencia.

Cuadro 1

Delitos contra la vida y la integridad física y proporción de mujeres víctimas de tales delitos, 1997-2001

Año		Asesinato	Daños físicos			Amenaza con un arma peligrosa
			particularmente graves	Daños físicos graves	Daños físicos leves	
1997	Total	78	20	402	1 018	347
	Contra mujeres	21	3	76	219	78
	Proporción de mujeres	26,9	15,0	18,9	21,5	22,5
1998	Total	60	12	377	1 149	407
	Contra mujeres	15	2	61	272	73
	Proporción de mujeres	25,0	16,7	16,2	23,7	17,9
1999	Total	70	22	385	1 223	397
	Contra mujeres	16	7	66	285	77
	Proporción de mujeres	22,9	31,8	17,1	23,3	19,4
2000	Total	75	21	418	1 492	329
	Contra mujeres	24	2	72	350	78
	Proporción de mujeres	32,0	9,5	17,2	23,5	23,7
2001	Total	68	19	408	1 796	403
	Contra mujeres	15	4	84	421	98
	Proporción de mujeres	21,1	21,1	20,6	23,4	24,3

Fuente: Ministerio de Asuntos Internos, septiembre de 2002.

En el período reciente, la proporción de mujeres víctimas de delitos de alteración del orden público ha ido en aumento: en 1997 esta proporción fue de 29,4%, en 1999 de 37,4% y en 2001 de 42,3%. Desde 1999, la violencia en la familia también ha sido definida como violencia. En 1999, 2.345 (11,7%) de tales infracciones se referían a la violencia en la familia, en 2000, 2.750 (16,9%) y en 2001, 2.553 (15,4%); en su mayor parte fueron cometidas en el hogar (en 1999, 84,1%; en 2000, 89,1%, y en 2001, 89,9%); el resto fueron cometidas en lugares públicos (carreteras, mercados, cafeterías, etc.).

Cuadro 2
Infracciones contra el orden y la tranquilidad públicos y proporción de mujeres víctimas de tales infracciones, 1996-2001

	<i>Número de infracciones contra el orden y la tranquilidad públicos</i>	<i>Número de mujeres víctimas</i>	<i>Proporción de mujeres víctimas</i>
1996	30 817	8 708	28,3
1997	30 106	8 866	29,4
1998	29 581	8 754	29,6
1999	20 076	7 518	37,4
2000	16 236	6 800	41,9
2001	16 540	6 999	42,3

Fuente: Ministerio de Asuntos Internos, septiembre de 2002.

En Eslovenia funcionan actualmente varias organizaciones donde las mujeres con hijos que se encuentran en apuros pueden buscar ayuda: refugios, hogares para madres y centros conexos. Los refugios (hogares de protección, refugios, centros de crisis) están destinados a las mujeres y los niños que son víctimas de todas las formas de violencia, y necesitan retirarse inmediatamente a un lugar seguro. La permanencia en los refugios dura desde tres meses hasta un máximo de un año, y en los centros de crisis dura dos días. Los hogares para madres están destinados a las embarazadas, a las mujeres con bebés en el período postnatal y a las madres con hijos pequeños que se encuentran en condiciones de riesgo social o económico y, recientemente y con cada vez más frecuencia, son víctimas de diversas formas de violencia. El tiempo de permanencia es de un año, con posibilidad de extenderlo hasta un máximo de dos años. Existen además los denominados centros conexos, que complementan las actividades de los hogares para madres y los refugios, algunos de los cuales ayudan a las víctimas de todo tipo de delitos, imparten orientación y dirigen a las víctimas hacia organizaciones idóneas para que obtengan asistencia, apoyo y defensa de sus intereses. En el Programa Nacional de Protección Social hasta 2005, entre los programas que el Estado respaldará en este período se cuenta el establecimiento de una red de hogares para madres y refugios para mujeres, con una capacidad total de 250 plazas y una red de centros de ayuda sicosocial para las víctimas de la violencia.

En 2001, en el marco del Ministerio de Trabajo, Familia y Asuntos Sociales, se creó, a título de órgano asesor, un Consejo de Expertos para los problemas de violencia contra la mujer. Creado por iniciativa de las organizaciones no gubernamentales que actúan en este ámbito, tiene por misión preparar bases e impartir directrices para la aprobación de legislación pertinente sobre la cuestión, y supervisar su aplicación. El Consejo de Expertos ya ha presentado algunas enmiendas del Código Penal en relación con la violencia contra la mujer o dentro de la familia, incluida una propuesta de que la violencia en la familia sea definida como delito específico. En este ámbito, también es importante el funcionamiento de las organizaciones no gubernamentales, puesto que se ocupan de la gestión de la mayoría de los refugios existentes en el país y, además, llevan a cabo varias otras actividades, tales como la concienciación de los agentes de policía, los fiscales y los trabajadores sociales, programas de asistencia a personas violentas, labor de promoción, etc.

La Oficina de Igualdad de Oportunidades ha realizado diversas actividades relativas a la violencia contra la mujer, tales como la organización de reuniones consultivas y campañas, la financiación o cofinanciación de proyectos de las organizaciones no gubernamentales, etc. Desde 1999 la Oficina viene participando activamente en las iniciativas dedicadas a la protección de las mujeres víctimas de la violencia. En ese año las actividades tuvieron lugar como un proyecto unificado en el cual, además de la Oficina y de la Comisión de la Asamblea Nacional para la Política de Igualdad de Oportunidades y algunos ministerios, participaron además las organizaciones no gubernamentales competentes. Con ocasión de los días internacionales de acción para combatir la violencia contra la mujer (25 de noviembre – 10 de diciembre) se realizó una amplia campaña de los medios de difusión en el marco del proyecto conjunto; a través de todo el país, numerosos carteles llamaban la atención del público hacia ese problema social. La exposición de carteles enviados al concurso “¿Qué pasa, chica?” tuvo lugar en la Asamblea Nacional y luego recorrió las ciudades de Eslovenia; los consejos urbanos y municipales discutieron la cuestión y se celebraron mesas redondas y debates públicos. Aún persisten los ecos de la campaña, que representa un paso importante para que el gran público cobre conciencia del problema, su extensión y sus manifestaciones. Uno de los efectos positivos de la campaña puede verificarse en la modificación del punto de vista de los medios de difusión: en el pasado, los títulos estereotipados sobre la violencia contra la mujer que aparecían en las páginas de las “crónicas negras” solían sugerir la culpabilidad de la mujer, en tanto que desde entonces, si bien no favorecen a la víctima, son al menos neutrales. En 2001 la Oficina preparó una trascendente presentación pública de una de las leyes federales y provinciales alemanas sobre la violencia y un plan de acción para combatir este fenómeno social, y respaldó la traducción y la publicación de “La violencia contra la mujer; la responsabilidad de la policía”, el primer libro en esloveno que imparte directrices a la policía para trabajar con las mujeres que son víctimas de la violencia.

5. Acoso sexual en el empleo

Por otra parte, la nueva Ley de relaciones laborales obliga a los empleadores a garantizar un medio ambiente laboral exento de acoso sexual. En el Artículo 45 de la Ley se estipula que todo empleador está obligado a garantizar un medio laboral en el cual ningún trabajador se vea expuesto a trato indeseado de índole sexual, comprendido el comportamiento físico, verbal o no verbal indeseado, u otro comportamiento basado en el sexo, que pueda crear unas relaciones y un ambiente de trabajo intimidatorios, hostiles o humillantes y ultrajar la dignidad de los hombres y las mujeres. El rechazo de ese trato no puede constituir una razón para la discriminación en el empleo. Si un empleador actúa en desacuerdo con las disposiciones antes mencionadas, en caso de controversia, recae sobre él la carga de la prueba. Si un empleador no garantiza la protección contra el acoso sexual, un trabajador o trabajadora puede explícitamente dar por terminado su contrato, ocho días después de una advertencia preliminar al empleador acerca del cumplimiento de sus deberes y una advertencia por escrito acerca de las violaciones formulada por un inspector laboral. La Ley estipula que en caso de tal cese, el trabajador tiene derecho al despido determinado para un caso de cesación ordinaria de un contrato por razones comerciales, a una compensación equivalente por lo menos al nivel de paga perdido durante el período de preaviso (Artículo 112). Se fija una multa para el empleador que no garantice la protección contra el acoso sexual y la supervisión de su aplicación será realizada por la inspección laboral.

Artículo 6

Trata de mujeres y prostitución

Las enmiendas al Código Penal introducidas en 1999 introdujeron modificaciones en la descripción del delito de proxenetismo (Artículo 185) e inducción a la prostitución (Artículo 186). El delito de proxenetismo es cometido por toda persona que con afán de lucro procura o posibilita las relaciones sexuales o actos sexuales de otra índole. La penalidad ha aumentado y ahora el infractor es pasible de una sentencia de cárcel de tres meses a cinco años. Si el infractor instiga a un menor, es pasible de una condena de cárcel de 10 años. El delito de inducción a la prostitución es cometido por una persona que acostumbra, incita o seduce a otra para que practique la prostitución, o de cualquier otra manera hace posible su traspaso a otra persona con fines de prostitución, o coopera de alguna manera en la organización o gestión de la prostitución. Las modificaciones introducidas consisten, sobre todo, en que ahora un solo acto del infractor es suficiente para ambos delitos.

Las denuncias de delitos relacionados con la prostitución y la trata de seres humanos son muy escasas, de tal modo que el descubrimiento de esos delitos suele ser resultado de medidas policiales de investigación ocultas. En 2001 la policía logró identificar asociaciones delictivas que se ocupaban de la prostitución y la trata de seres humanos en cuatro casos, y reunir pruebas contra ellas. Se trataron 20 delitos de proxenetismo e inducción a la prostitución (11 en 2000), ocho de los cuales eran resultado del delito organizado, y dos (2 en 2002), delitos de esclavización. En 2001, cuatro mujeres fueron registradas como víctimas del delito de esclavización, y en 2000, una.

En diciembre de 2001, el Gobierno de la República de Eslovenia adoptó la decisión de nombrar un grupo de trabajo interministerial para combatir la trata de seres humanos, que funciona como órgano asesor de expertos. En enero de 2002 se constituyó un grupo de trabajo para reglamentar la cuestión de la prostitución voluntaria en Eslovenia. El grupo de trabajo debe presentar un informe al Gobierno mensualmente, y antes de diciembre de 2002 deberá haber redactado una propuesta para reglamentar la situación.

En 2001 se constituyó la organización no gubernamental “Ključ, Centro para combatir el tráfico de seres humanos”, cuyas tareas básicas consisten en formular y aplicar programas preventivos y curativos encaminados a concienciar al público general y profesional y a las víctimas potenciales y reales de la trata, principalmente mujeres y niños, a las víctimas de la reventa y de la explotación sexual, del tráfico de órganos y sangre humanos y de todas las formas de trabajo forzado. El propósito del Centro es, además, prestar la ayuda necesaria a las víctimas de la trata de seres humanos y asistencia para regresar al país de origen, proporcionándoles asesoramiento gratuito, fomentando y organizando su cooperación con los órganos de enjuiciamiento y contribuyendo a la realización de programas de protección de testigos.

Artículo 7

La mujer en la vida política y pública

Las disposiciones constitucionales relacionadas con el derecho a votar y a ser elegido no han variado, pero está en proceso de debate una enmienda tendente a

lograr un mejor equilibrio de la representación femenina y masculina en la vida política. El Artículo 44 de la Constitución de la República de Eslovenia determina el derecho a participar en la gestión de los asuntos públicos y, de conformidad con esta disposición, todo ciudadano tiene derecho, según la Ley, a participar directamente o a través de representantes elegidos en la gestión de los asuntos públicos. Un grupo de parlamentarios presentó un proyecto de ley constitucional a la Asamblea Nacional (30 de noviembre de 2001), en el cual se propone una enmienda a esta Ley: se agrega un segundo párrafo nuevo que determina que la Ley podrá estipular las medidas para fomentar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres por lo que atañe a las candidaturas en las elecciones para los organismos estatales y los organismos de las comunidades locales.

La nueva Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre contiene además disposiciones relacionadas con la participación de las mujeres en la vida política y pública. En virtud del Artículo 31, es obligatorio que los partidos políticos que figuran en el padrón elaboren cada cuatro años un plan en el cual adopten una posición sobre la cuestión de la representación equilibrada de los hombres y las mujeres y, de conformidad con esa posición, determinen métodos y medidas para fomentar una representación más equilibrada de ambos sexos en los órganos del partido, en las listas de candidatos para la elección a la Asamblea Nacional y a los órganos de las comunidades locales y para las elecciones de Presidente de la República. Los partidos políticos deben presentar los planes a la Oficina de Igualdad de Oportunidades, en el plazo de tres meses después de su adopción. Un partido político que no presente un plan se expone a una multa por infracción.

La Ley de igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre contiene también dos disposiciones relativas a la representación femenina y masculina en los órganos de trabajo y otros órganos de la Asamblea Nacional, el Gobierno y los ministerios. En su Artículo 10 determina que la Asamblea Nacional, de conformidad con las posibilidades reales, debe respetar al máximo el principio de la representación equilibrada de los sexos en la constitución de los órganos de trabajo y en la composición de las delegaciones de conformidad con su reglamento general. Una obligación análoga se aplica al Gobierno, que debe respetar el principio de la representación equilibrada de los sexos en la composición de los órganos consultivos y de coordinación, otros órganos de trabajo y las delegaciones que constituya en el marco de la Ley del Gobierno de la República de Eslovenia y en virtud de su propio reglamento general, así como en la designación de representantes gubernamentales en las empresas de propiedad del Estado y otros organismos públicos, a menos que esto no sea posible por razones objetivas (Artículo 14). Esta obligación también concierne a los ministerios en cuanto a la composición de consejos de expertos.

1. La mujer en los partidos políticos

En las elecciones para la Asamblea Nacional de la República de Eslovenia de 1992, se eligió 13,3% de mujeres, en las elecciones de 1996 sólo 7,8%, y en las de 2000, nuevamente el porcentaje de elevó a 13,3%. Existe una situación análoga en relación con la representación femenina en el Consejo Nacional. En las elecciones para el Consejo Nacional de la República de Eslovenia en 1992, de 40 miembros se eligió a una mujer, y en 1997, a cinco.

Cuadro 3
Número de votos, escaños y mujeres elegidas miembros de la Asamblea Nacional, por partido, para 2000

<i>Partido</i>	<i>Elegidos</i>			
	<i>Votos emitidos %</i>	<i>Número de escaños</i>	<i>Número de mujeres</i>	<i>Mujeres %</i>
Democracia Liberal de Eslovenia LDS	36,21	34	5	14,7
Partido Democrático Social de Eslovenia SDS	15,80	14	0	0
Lista Unida de Social Demócratas ZLSD	12,07	11	3	27,2
Partido Popular Esloveno SLS	9,53	9	0	0
Nueva Eslovenia NSi	8,76	8	2	25,0
Partido de Jubilados Democráticos DeSUS	5,16	4	0	0
Partido Nacional Esloveno SNS	4,38	4	1	25,0
Partido de la Juventud de Eslovenia SMS	4,33	4	0	0
Nacionalidades	–	2	1	50,0
Total	–	90	12	13,3

Fuente: Oficina de Igualdad de Oportunidades – los datos sobre miembros mujeres elegidos se acopiaron a partir de datos oficiales de la Comisión de votación de la República de Eslovenia.

En la lista de candidatos de los partidos políticos para la Asamblea Nacional, la proporción de mujeres se eleva lentamente: en 1992 había 16% de mujeres en las listas de candidatos, y en 2000, 23,5%.

Cuadro 4
Proporción de mujeres en las listas de candidatos de todos los partidos que se presentaron a las elecciones a la Asamblea Nacional en 2000

<i>Partidos</i>	<i>Candidatos</i>		
	<i>Número total</i>	<i>Número de mujeres</i>	<i>Mujeres %</i>
Verdes Unidos	68	10	14,7
Democracia Liberal de Eslovenia LDS	83	21	25,3
Partido Democrático DS	77	11	14,2
Partido Nuevo NOVA	64	44	68,7
Partido de Acción Democrática de Eslovenia	36	3	8,3
Partido Nacional Esloveno SNS	59	12	20,3
Lista Unida de Social Demócratas ZLSD	87	29	33,3
Partido de la Juventud de Eslovenia SMS	71	13	18,3
Partido Comunista de Eslovenia KPS	18	3	16,6
Partido Democrático Social de Eslovenia SDS	86	11	12,7
Nueva Eslovenia NSi	87	14	16,0

<i>Partidos</i>	<i>Candidatos</i>		
	<i>Número total</i>	<i>Número de mujeres</i>	<i>Mujeres %</i>
Partido Popular Esloveno SLS	86	11	12,7
La Voz de las Mujeres de Eslovenia	22	22	100,0
Partido de Jubilados Democráticos DeSUS	88	15	17,0
Adelante Eslovenia	42	9	21,4
Partido Rural Štajerska	14	5	35,7
Independientes (en conjunto)	7	1	14,2
Total	995	234	23,5
Comunidad italiana	1	0	0
Comunidad húngara	5	1	20,0
Total general	1 001	235	23,4

Fuente: Oficina de Igualdad de Oportunidades – los datos sobre los candidatos se tomaron de la Proclamación Pública de las listas de candidatos confirmados, Dnevnik, 30 de septiembre de 2000.

Por otra parte, las mujeres están insuficientemente representadas a nivel local: en las elecciones locales celebradas en 1994, fueron elegidas un 10,7% de consejeras en los consejos urbanos y municipales, y 3,4% (es decir, 5) de alcaldesas, y en las elecciones locales de 1998, 11,7% de consejeras y 4,2% (es decir, 8) de alcaldesas.

2. Las mujeres en el Gobierno

Asimismo, la representación femenina es escasa en el Gobierno de la República de Eslovenia. En 1992 se nombraron dos ministras, en 1996 ninguna (salvo durante los cuatro meses anteriores a las nuevas elecciones parlamentarias, cuando hubo una ministra en el Gobierno), y desde las elecciones de 2000, ha habido tres ministras en el Gobierno (20%). Hay 19% de mujeres en los cargos de funcionarios gubernamentales, y 51% de mujeres en los cargos de funcionarios superiores. A pesar de que hay más mujeres entre los funcionarios superiores, son menos en los cargos más elevados, por ejemplo, el de secretario general (29%) y el de subsecretario de Estado (37%). Es dable observar una situación análoga, es decir, una representación femenina escasa, en las comisiones y otros órganos de trabajo del Gobierno de la República de Eslovenia. En total, en 40 comisiones del Gobierno se han nombrado 462 miembros, de los cuales 159 (es decir, 34,5%) son mujeres.

3. La mujer en la judicatura

La proporción de juezas en la rama judicial es más elevada que la de los jueces, ya que las juezas constituyen el 66,7% del total. La proporción de mujeres es inferior en la Corte Suprema (34,3%), y más elevada en los tribunales de distrito (76,2%). Si bien las juezas predominan en los tribunales, con excepción de la Corte Suprema y el Tribunal Superior Laboral y Social, ocupan cargos de presidentes sólo en los tribunales de circuito, de distrito y laborales y sociales.

Cuadro 5
Jueces por tipo de tribunal para el período comprendido entre 1998 y 2001

Tribunal	1998			1999			2000			2001		
	Total	Juezas	% de juezas									
Distrito	272	195	77,7	277	203	73,3	276	209	75,7	290	221	76,2
Circuito	208	134	64,4	221	144	65,2	229	144	62,9	225	143	63,6
Superior	85	43	50,6	90	38	42,2	97	54	55,7	99	54	54,5
Corte Suprema	31	9	31,2	30	8	26,7	33	11	33,3	35	12	34,3
Administrativo	23	16	69,6	25	19	76,0	27	20	74,1	28	21	75,0
Superior DSS	14	7	50,0	14	7	50,0	15	7	46,7	17	8	47,1
DS y DSS	49	34	69,4	51	35	86,6	51	38	74,5	51	38	74,5
Total	682	438	64,2	708	454	64,1	728	483	66,3	745	497	66,7

Fuente: Ministerio de Justicia, 9 de octubre de 2002.

Nota: DSS – tribunales laborales y sociales.

Entre los fiscales, la proporción de mujeres (49,7%) es casi igual a la de los hombres. Ahora bien, en la fiscalía, la proporción de mujeres entre el personal de categoría superior desciende a medida que ascendemos en la jerarquía. En las oficinas de fiscales públicos de circuito, la proporción de mujeres entre el personal de categoría superior es de 52,4%, pero en la oficina del fiscal de Estado supremo es de 20%.

4. La mujer en la economía

Por otra parte, las mujeres constituyen una minoría en las posiciones de liderazgo en otros ámbitos de la vida pública: la ciencia, la cultura, la economía, etc. En las empresas y sistemas comerciales más importantes de Eslovenia, según las hojas de balance verificadas y consolidadas correspondientes a 2000, no se contaban mujeres entre los presidentes de los consejos de gestión y sólo había un 12,8% de mujeres entre los miembros. El Gobierno de la República de Eslovenia designó a un total de 187 miembros en 42 juntas de supervisión, consejos comerciales y juntas de gestión de operadores comerciales (empresas públicas, asociaciones, fondos, etc.) por un mandato de cuatro años. Entre esos miembros había sólo 42 mujeres (22,3%).

5. Iniciativas de la sociedad civil

En el marco de los esfuerzos para lograr una mayor representación femenina en la vida política y pública, ha surgido una iniciativa de la sociedad civil, la Coalición para el Establecimiento de una Representación Equilibrada de Mujeres y Hombres en la Vida Pública, coalición que reúne a personas de las organizaciones no gubernamentales y gubernamentales, los partidos políticos parlamentarios y no parlamentarios y los grupos de mujeres de los partidos políticos, los sindicatos, otras formas de organizaciones de la sociedad civil, organismos públicos y privados y fundaciones. La finalidad de la Coalición consiste en fomentar y lograr una representación equilibrada de los sexos en la vida pública, principalmente mediante la reforma de la legislación electoral y la introducción del principio de representación

equilibrada de ambos sexos en todos los órganos de autoridad y en otros niveles de adopción de decisiones. A juicio de la Coalición, la legislación electoral debería determinar que ha de existir una parte igual de hombres y mujeres en todas las listas de candidatos para las elecciones locales y nacionales. El primer resultado de los esfuerzos de la Coalición es la propuesta de enmienda constitucional, ya mencionado, que un grupo de parlamentarios de siete partidos parlamentarios (75 de los 90 miembros de la Asamblea Nacional) ha presentado al procedimiento parlamentario.

A fin de preparar a las mujeres en las elecciones locales de 2002, un grupo de trabajo para la igualdad de los géneros dentro del Pacto de Estabilidad, en cooperación con la Oficina de Igualdad de Oportunidades, originó un proyecto Ženske to zmoremo II (Las mujeres pueden hacerlo II). En el marco del proyecto se organizaron seis seminarios de capacitación, cuyos contenidos fueron adaptados a los deseos y necesidades de cada uno de los partidos parlamentarios que se sumaron al proyecto. El principal propósito de la capacitación era mejorar el funcionamiento de los grupos de mujeres dentro de los partidos políticos, definir los problemas que las mujeres reconocen como cruciales en la política y formular soluciones concretas para los problemas destacados, a fin de constituir un plan de acción dentro de los partidos.

Artículo 8

Las mujeres como representantes del Gobierno en las organizaciones internacionales y las mujeres en la diplomacia

La Ley de asuntos exteriores de 2001 reglamenta las condiciones de empleo en la diplomacia, que no establecen diferencias entre los sexos a este respecto. En virtud de esta Ley, un diplomático es un funcionario público empleado de manera permanente por el Ministerio de Relaciones Exteriores que desempeña tareas públicas en el ámbito de las relaciones exteriores (Artículo 34). Por lo que atañe a la composición de las delegaciones internacionales, es importante la igualdad de oportunidades para ambos sexos, lo cual obliga a la Asamblea Nacional y al Gobierno a respetar el principio de la representación equilibrada de hombres y mujeres.

En 2001, en las oficinas diplomáticas y consulares de la República de Eslovenia estaban empleados 158 diplomáticos, de los cuales 60 (38%) eran mujeres. Del total de 211 personas empleadas, 89 (42,2%) eran mujeres.

Cuadro 6
Diplomáticos (26 de noviembre de 2001)

<i>Título</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>% de mujeres</i>
Embajadores	31	4	12,9
Cónsules generales	7	1	14,3
Ministros autorizados	13	2	15,4
Asesores	40	13	32,5
Cónsules	6	3	50,0
Primeros secretarios	19	13	68,4
Segundos secretarios	19	11	57,9
Terceros secretarios	22	12	54,5
Agregados	1	1	100,0
Total de diplomáticos	158	60	38,0

Fuente: Datos del Ministerio de Relaciones Exteriores al 26 de noviembre de 2001.

Artículo 9

Ciudadanía

La situación no ha variado desde la preparación del Segundo Informe presentado en el marco de la Convención.

Artículo 10

Educación

No se han producido cambios legislativos en el ámbito de la educación desde la preparación del Segundo Informe presentado en el marco de la Convención.

1. Educación preescolar

En 2000, 56,8% de los niños de ambos sexos de entre uno y seis años estaban matriculados en jardines de infantes, es decir que ha habido un aumento desde 1997.

El número de niños en jardines de infantes y programas de preparación para la escuela aumentó en 2000, al igual que el número de instituciones, departamentos y empleados. En comparación con 1997, la proporción de niñas matriculadas en jardines de infantes y programas preescolares permanece casi igual.

Cuadro 7
**Jardines de infantes y programas preescolares en los años escolares
 1997/1998-2000/2001**

Año	Número de instituciones	Departamentos	Niños total	Número de niñas	% de niñas	Personal total	Número de mujeres	% de mujeres
1997/98	793	3 468	62 662	29 912	47,7	6 911	6 821	98,7
1998/99	802	3 455	62 848	29 226	46,5	7 012	6 935	98,9
1999/00	806	3 523	64 151	30 639	47,8	7 329	7 272	99,2
2000/01	814	3 531	63 328	30 350	47,9	7 163	7 022	98,0

Fuente: Ministerio de Educación, Ciencias y Deporte.

Entre los niños matriculados en los jardines de infantes se incluyen los niños que aún no están matriculados en las escuelas primarias de nueve años y están preparándose para la escuela, de tal manera que están matriculados en los programas más breves de jardines de infantes. Su proporción entre los niños matriculados en los jardines de infantes ascendía a 5,7% en 1999.

2. Educación primaria y secundaria

Los datos estadísticos reflejan de manera elocuente la disminución del número de niños de ambos sexos. La proporción de niñas entre los alumnos de la escuela primaria y secundaria permanece aproximadamente igual a la de los años anteriores.

Cuadro 8
**Escuelas, clases, alumnos y personal profesional, por sexo, en los años escolares
 1996/1997 a 1999/2000**

Año	Escuelas	Clases	Total de alumnos	Número de mujeres	% de mujeres	Total de miembros del personal profesional	Número de mujeres	% de mujeres
Escuelas primarias								
1996/97	443	9 367	200 437	98 017	48,9	15 443	13 146	85,1
1997/98	444	9 308	194 883	95 479	49,0	15 311	12 983	84,8
1998/99	444	9 210	189 564	92 694	48,9	15 140	12 820	84,7
1999/00	444	9 117	185 034	90 358	48,8	15 287	12 989	85,0
Escuelas secundarias								
1996/97	153	4 003	104 679	52 174	49,8	8 580	5 229	60,9
1997/98	140	4 065	104 786	52 786	50,4	8 816	5 466	62,0
1998/99	145	3 989	103 469	52 214	50,5	8 646	5 474	63,3
1999/2000	149	4 031	102 969	51 673	50,2	9 351	5 947	63,6
Adultos								
1999/2000	126	792	19 449	9 916	50,1			

Fuente: Ministerio de Educación, Ciencias y Deporte, 2002.

La estructura por género de las personas matriculadas según la esfera de estudio en los programas de enseñanza secundaria no varió esencialmente en los años comprendidos entre 1997 y 2000. Las niñas predominan en las siguientes esferas: textiles, trabajo del cuero, salud, estudios sociales, servicios pedagógicos y personales.

Cuadro 9
Escuelas secundarias – departamentos, alumnos por áreas de programas, fin del año escolar 1998/1999 y 1999/2000

<i>Departamentos</i>	<i>1998/99</i>			<i>1999/2000</i>		
	<i>Total</i>	<i>Número de niñas</i>	<i>% de niñas</i>	<i>Total</i>	<i>Número de niñas</i>	<i>% de niñas</i>
Total	103 469	52 214	50,5	102 969	51 673	50,0
Producción alimentaria	5 641	3 024	53,6	5 776	2 984	51,7
Silvicultura	113	4	3,5	126	4	3,2
Producción relacionada con el cuero	137	123	89,8	77	64	83,1
Textiles	3 235	3 141	97,1	2 481	2 403	96,9
Química, farmacia, producción de caucho y metaloides	1 303	875	67,2	1 190	796	66,9
Producción maderera	3 339	67	2,0	3 305	49	1,5
Ingeniería civil	2 763	308	11,1	2 622	245	9,3
Restauración y turismo	5 694	2 509	44,1	5 573	2 356	42,3
Economía	22 275	15 270	68,6	21 561	14 553	67,5
Impresión y papel	624	271	43,4	572	230	40,2
Ingeniería eléctrica e informática	7 592	88	1,2	7 359	50	0,7
Metalurgia e ingeniería mecánica	9 371	117	1,2	8 515	74	0,9
Transporte y comunicaciones	1 011	325	32,1	1 105	351	31,8
Minería	220	1	0,5	197	1	0,5
Cuidado de la salud	4 954	3 863	78,0	5 119	3 943	77,0
Educación	802	791	98,6	931	915	98,3
Ciencias sociales	1 249	1 111	88,9	1 150	1 025	89,1
Cultura	703	510	72,5	667	478	71,7
Educación general	29 138	17 288	59,3	31 426	18 661	59,4
Servicios personales	2 790	2 503	89,7	2 854	2 467	86,4
Asuntos internos	515	25	4,9	363	24	6,6

Fuente: Anuario Estadístico 2002.

3. Educación superior

Según los datos relativos a los estudiantes que asisten a universidades e instituciones de educación superior, el número de jóvenes que desean proseguir sus estudios luego de haber concluido la escuela secundaria va en aumento. En total había 88.100 estudiantes matriculados, de los cuales 58,8% eran mujeres.

Cuadro 10
Estudiantes matriculados y egresados de universidades e instituciones de educación superior independientes, por sexo

Año	Matriculados			Egresados		
	Total	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Total	Mujeres	Porcentaje de mujeres
1995	45 951	26 126	56,9	6 419	3 809	59,3
1996	50 667	28 660	56,6	7 724	4 658	60,3
1997	64 678	36 149	55,9	8 011	4 929	61,5
1998	74 642	42 507	56,9	8 612	5 043	58,5
1999	77 609	44 459	57,3	9 345	5 499	58,8
2000	82 812	47 460	57,3	10 232	6 060	59,2
2001	88 100	51 800	58,8	10 375	6 434	62,0

Fuente: Anuario Estadístico 2002.

En 2000 no se produjeron cambios esenciales en relación con la elección de los estudios. Como en años anteriores, las mujeres siguen predominando apreciablemente en los establecimientos de educación superior y en las facultades dedicadas a los ámbitos de la salud y el trabajo social y la labor pedagógica. La proporción de estudiantes de sexo femenino es muy superior a la de los estudiantes de sexo masculino en la Facultad de Economía, la Facultad de Ciencias Sociales, la Facultad de Farmacia y la Facultad de Medicina, así como en algunos departamentos de las Facultades de Ciencias Naturales y de Biotécnica. En cambio, hay menos muchachas matriculadas en la Facultad de Ingeniería y en la Facultad de Ingeniería Electrónica e Informática.

Las diferencias entre los sexos van disminuyendo año a año en lo que concierne a las maestrías y los estudios de doctorado. En 2001 ya había una predominancia femenina en las maestrías, 454 mujeres sobre 905 maestrías (50,1%), y en los doctorados en ciencias, las mujeres eran un poco menos de la mitad (146, o sea 48,9%).

4. Educación a lo largo de toda la vida

Uno de los objetivos estratégicos del desarrollo del mercado laboral y el empleo hasta 2006 es elevar el nivel de educación de la población activa y su nivel de calificación. Eslovenia, que sólo comienza a introducir el concepto de aprendizaje a lo largo de toda la vida, incluyó el desarrollo de la cultura de la educación permanente entre las directrices y medidas clave del Programa Nacional de Desarrollo del Mercado Laboral y el Empleo hasta 2006. El aprendizaje a lo largo de toda la vida está siendo fomentado con las medidas siguientes:

- La formulación de nuevos programas que permitan obtener conocimientos para elevar la calidad de vida, el nivel de información, los niveles cultural y de civilización, para preservar la tradición cultural y la identidad nacional, para la coexistencia de diferentes culturas y para la protección del medio ambiente,
- La formulación de programas que permitan impartir educación para elevar el nivel educacional en todas las etapas,

- La enseñanza secundaria constituirá la norma educacional básica,
- El logro (en cooperación con asociados de la sociedad civil) de diversas formas y posibilidades de educación de personas empleadas y desempleadas, y prioritariamente para aquéllos que han recibido menos educación y formación: para aumentar el nivel logrado de educación formal y calificación, para preservar, actualizar y profundizar los conocimientos y las calificaciones y para desarrollar y utilizar conocimientos superiores,
- La introducción de diversos factores de motivación para elevar el nivel de educación y calificación,
- La adopción de modalidades informales de obtención de conocimientos y certificación de los conocimientos obtenidos por medios informales (certificados de capacitación profesional),
- El mejoramiento de la calidad de la educación de adultos,
- El fomento de la motivación y la inversión en educación entre las personas y las empresas,
- El fomento a nivel local de la planificación del desarrollo de la educación y las inversiones correspondientes,
- La armonización de las iniciativas y medidas para aplicar el programa nacional de educación de adultos.

Artículo 11

Empleo

1. La mujer en el mercado de trabajo

En virtud del Artículo 49 de la Constitución, se garantiza a la mujer y al hombre la libertad de trabajo, la libre elección del empleo y el acceso a todos los puestos de trabajo. La Ley de relaciones laborales, aprobada el 24 de abril de 2002 y que entró en vigor el 1° de enero de 2003, prohíbe explícitamente la discriminación en el Artículo 6. Establece que el empleador no podrá colocar a una persona que busca trabajo o a un trabajador, durante el vigencia de su empleo o en relación con la rescisión de su contrato de trabajo, en situación de desventaja por motivos de sexo, raza, color de la piel, edad, estado de salud o discapacidad, convicciones religiosas, políticas o de otra índole, pertenencia a un sindicato, origen nacional o social, situación familiar, situación patrimonial, orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal. Establece asimismo que deberá garantizarse a la mujer y al hombre igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, en la promoción, en la formación profesional, en la educación, en el reciclaje, en el salario y otros tipos de remuneración, en las primas, en las bajas laborales, en las condiciones laborales, en la jornada laboral y en la rescisión del contrato de trabajo. La ley prohíbe, pues, la discriminación indirecta y directa, y contempla también la definición de discriminación indirecta. Si un candidato/a o trabajador/a en caso de litigio aporta hechos que justifiquen la sospecha de que se ha producido infracción de la prohibición de discriminación por las circunstancias mencionadas en el Artículo citado, la carga de la prueba (de que el trato diferente está justificado por el tipo y la naturaleza del trabajo) recae en el empleador. En el caso de infracción de la prohibición de discriminación, el

empleador será responsable ante el candidato/a o trabajador/a de los daños y perjuicios de conformidad con las normas generales del derecho civil.

La Ley determina también (Artículo 25) que un empleador no puede anunciar un puesto de trabajo sólo para hombres o sólo para mujeres o indicar que se otorgará preferencia a uno u otro género, a menos que el género en cuestión sea una condición esencial para la realización de dicho trabajo. De igual manera, al concluir un contrato de trabajo no puede exigir datos del (de la) candidato/a sobre su familia o su estado civil, información sobre un embarazo, planificación familiar o cualquier otra información, a menos que dichos datos estén relacionados directamente con el puesto. El empleador no podrá condicionar la firma del contrato de trabajo a la obtención de este tipo de datos o a otras condiciones relacionadas con la prohibición de embarazo o el retraso de la maternidad o a la firma previa de la rescisión del contrato de trabajo por parte del (de la) trabajador/a (Artículo 26). La ley establece (Artículo 27) que los/as candidatos/as no están obligados/as a responder a preguntas que no estén relacionadas directamente con el puesto.

La Ley de relaciones laborales prohíbe también el acoso sexual en el lugar de trabajo. Las disposiciones relativas a la forma de garantizar un entorno laboral en el que no se produzca el acoso sexual están descritas en el epígrafe del informe relativo al Artículo 5 de la Convención (párrafo 5).

La Ley de relaciones laborales establece asimismo el principio de remuneración igual por trabajo igual y trabajo de igual valor. En virtud de la ley, el empleador está obligado a pagar el mismo salario a un trabajador, independientemente de su sexo. En consecuencia, serán nulas todas las disposiciones contenidas en los contratos de trabajo, los convenios colectivos o las acciones de cualquier índole de un empleador que entren en conflicto con dicho principio (Artículo 133).

La Ley establece una multa de 1.000.000 tólares (435 dólares) para el empleador (entidad jurídica) infractor que coloque a una persona en busca de trabajo o a un trabajador en una situación de desigualdad (Artículo 229).

1.1 Empleo

La tasa de actividad de la población disminuyó ligeramente de 1998 a 2002 (los datos corresponden al segundo trimestre) al igual que sucedió con la relación empleo/población. No obstante, la relación empleo/población de personas de edades comprendidas entre 15-64 años aumentó, tanto en el caso de la mujer como del hombre. En el caso de la mujer, la relación empleo/población es más elevada en el grupo de edad de 35-39 años (89,9% en 2002/2), seguida del grupo de edad de 30-34 (86,9%) y de 40-44 (86%).

Cuadro 11
Tasa de actividad por sexo, Eslovenia, 1998/2-2002/22/2

	1998/2	1999/2	2000/2	2001/2	2002/2
Total					
Tasa de actividad	60	58,3	57,7	57,8	58,1
Relación empleo/población	55,4	54	53,6	54,4	54,7
Relación empleo/población 15-64	63,6	62,8	62,7	62,7	64,3
Hombres					
Tasa de actividad	66,6	65,1	64,1	64,8	64,7
Relación empleo/población	61,6	60,4	59,6	61,2	61,1
Relación empleo/población 15-64	67,6	67,2	66,8	66,8	68,7
Mujeres					
Tasa de actividad	53,7	51,9	51,7	51,3	51,9
Relación empleo/población	49,6	47,9	47,9	48,1	48,6
Relación empleo/población 15-64	59,6	58,4	58,6	58,6	59,8

Fuente: Oficina de Estadísticas de la República de Eslovenia, Encuesta de la fuerza laboral. 1998-2002.

En el segundo trimestre de 2002, entre las mujeres empleadas, 87% tenían empleo remunerado, 6,8% eran trabajadoras autónomas y 6,1% eran trabajadoras de la familia no remuneradas. Entre todas las personas empleadas, el porcentaje de mujeres con empleo remunerado era 47,6%, el de mujeres autónomas 28,7% y el de trabajadoras de la familia no remuneradas, 61,6%. Es una situación parecida a la de 1997.

Como en años anteriores, las mujeres empleadas desempeñan actividades específicas; la mayoría en el sector de servicios y las menos en las actividades industriales (salvo los servicios).

Cuadro 12
Porcentaje de mujeres entre las personas empleadas por sectores de actividad,
Eslovenia, 1997/2-2002/2

	1997/2	1998/2	1999/2	2000/2	2001/2	2002/2
Total	46,3	46,3	46,0	46,2	45,6	45,8
Agricultura	48,2	47,2	46,9	46,7	44,6	45,9
Industria (excepto servicios)	34,9	35,2	33,8	34,8	34,3	33,9
Minería y canteras				13,7		
Manufacturas	41,0	40,9	39,2	40,5	40,3	39,6
Abastecimiento de electricidad, gas y agua	15,4	12,5		18,4	11,1	((14,0))
Construcción	10,9	11,7	8,9	9,9	11	(9,4)
Servicios	56,0	35,2	55,0	54,3	54,5	54,8
Venta al por mayor, al detalle, ciertas reparaciones	52,3	50,3	51,4	52,1	50,2	52,1
Hoteles y restaurantes	65,8	60,0	55,9	57,9	62,8	62,1
Transporte, almacenaje y comunicaciones	19,6	24,3	20,4	22,7	24	22,9
Intermediación financiera	66,7	72,7	71,4	67,7	63,7	62,6
Actividad inmobiliaria, de alquiler y empresarial	50,0	45,0	49,0	42,9	44,2	44,5
Administración pública, defensa, seguridad social obligatoria	52,8	53,9	49,0	50,1	52,2	50,6
Educación	78,5	77,1	76,7	78,7	76	76,4
Salud y trabajo social	81,1	79,3	80,0	79,9	78,1	76,6
Otros servicios sociales y personales	49,7	49,8	52,8	50,6	49,7	51,4

Fuente: Oficina de Estadísticas de la República de Eslovenia, Encuesta de la fuerza laboral. (cálculos propios), 1998-2002.

De la totalidad de mujeres empleadas en 2002/2, 91,7% trabajaban a tiempo completo, porcentaje ligeramente inferior al correspondiente a los hombres (94,8%). La mujer trabaja una media de 40,3 horas a la semana (el hombre, 42,5).

Las mujeres predominan en profesiones como empleadas de oficina, empleadas en servicios y ventas, profesionales y técnicas. El porcentaje de mujeres que ocupan puestos de trabajo de responsabilidad como legisladoras y ejecutivas es de 29,1%.

Cuadro 13
Porcentaje de mujeres empleadas por principales grupos de actividad, Eslovenia, 1998-2002

	1998/2	1999/2	2000/1	2001/2	2002/2
Total	46,3	46,0	46,0	46,2	45,8
Legisladoras y ejecutivas	25,7	31,1	31,3	30,2	29,1
Profesionales	61,2	60,0	61,6	61,4	57,7
Técnicas	46,6	44,7	47,3	49,1	53,8
Empleadas de oficina	70,8	70,3	69,1	68,9	65,0
Trabajadoras en servicios y ventas	64,8	64,0	61,4	62,7	64,0
Trabajadoras en agricultura y pesca	47,2	47,5	45,9	45,6	46,6
Trabajadoras en artesanía y su comercialización	7,0	5,9	5,9	6,0	9,0
Operadoras de máquinas y ensambladoras en fábricas	37,9	36,6	38,1	37,6	37,3
Actividades básicas	64,7	69,7	65,5	62,8	55,8

Fuente: Oficina de Estadísticas de la República de Eslovenia, Encuesta de la fuerza laboral. 1998-2002.

En Eslovenia, la mujer que trabajaba en compañías, empresas y organizaciones de acuerdo con su nivel de calificación profesional ganaba un promedio de 87,8% del sueldo del hombre, es decir, 12,2% menos que él. La mayor diferencia se constata entre las personas con educación superior (20,7%) y la menor entre las personas no calificadas (12%).

Cuadro 14
Ganancias mensuales brutas medias de la mujer empleada en compañías, empresas y organizaciones, como porcentaje de las ganancias mensuales brutas medias del hombre por nivel de calificación profesional exigida para el puesto, 2000

	Grado universitario			Grado no universitario	Grado profesional medio	Grado profesional elemental	Trabajadores muy calificados	Trabajadores calificados	Trabajadores semi-calificados	Trabajadores no calificados	
	Total	Doctorados	Maestrías								
2000	87,8	85,9	83,2	79,3	87,5	88,5	85,9	83,0	80,1	84,8	88,0

Fuente: Oficina de Estadísticas de la República de Eslovenia, 2000.

1.2 Desempleo

En los tres últimos años se ha verificado una notable reducción del desempleo, que se debe principalmente a una mayor actividad de las personas desempleadas en busca de trabajo, a cambios en la situación de aquellos incluidos en los programas de obras públicas, al aumento de la supervisión de las actividades de las personas desempleadas y a los efectos de las medidas de la política activa de empleo. Respecto de 1997, el número de personas desempleadas y el nivel de desempleo que se desprende de las encuestas (Encuesta de la fuerza laboral) han disminuido. El nivel de desempleo de la mujer en el período comprendido de 1997 a 2002 (segundo trimestre)

era superior al correspondiente al hombre. En 2002/2, el nivel de desempleo encuestado representó 6,3% en el caso de la mujer y 5,7% en el del hombre y el nivel de empleo registrado fue 12,9% en las mujeres y 10,2% en los hombres.

Cuadro 15
Características básicas de las personas desempleadas por sexo, Eslovenia, 1998-2002

	1998/2	1999/2	2000/2	2001/2	2002/2
Total					
Personas desempleadas (1.000)	75	71	69	68	58
registradas en la ONE*	62	57	57	55	48
personas que buscan su primer empleo	22	19	22	20	16
Tasa de desempleo (%)	7,7	7,4	7,2	6,9	5,9
Hombres					
Personas desempleadas (1.000)	40	37	36	34	30
registradas en la ONE*	32	28	29	26	23
personas que buscan su primer empleo	11	(9)	10	9	(7)
Tasa de desempleo (%)	7,6	7,2	7	6,4	5,7
Mujeres					
Personas desempleadas (1.000)	35	34	33	34	28
registradas en la ONE*	30	29	28	29	25
personas que buscan su primer empleo	(10)	(10)	12	10	(8)
Tasa de desempleo (%)	7,7	7,6	7,4	7,6	6,3

Fuente: Oficina de Estadísticas de la República de Eslovenia, Encuesta de la fuerza laboral, 1998-2002.

* ONE: Oficina Nacional del Empleo.

1.2.1 La estructura de la educación de las personas desempleadas

La educación es uno de los factores que afectan a las oportunidades de empleo. La mayoría de las personas registradas como desempleadas suelen ser principalmente personas con bajo nivel de educación o aquéllas con una formación para la cual no existe demanda en el mercado de trabajo. El mayor número de desempleados posee una educación de primero y segundo nivel (2001). Representaban 47% del promedio de personas desempleadas registradas, y entre ellos, el porcentaje de mujeres ascendía a 50,8%. Desde 1997 y respecto del porcentaje de mujeres desempleadas registradas, no se han producido cambios significativos por nivel de educación.

Cuadro 16
Estructura de las personas desempleadas registradas por nivel de educación y porcentajes de mujeres, 31 de diciembre de 2001

<i>Nivel de educación</i>	<i>Todos</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
Nivel 1°	42 048	21 340	50,8
Nivel 2°	6 774	2 544	37,6
Nivel 3°	1 518	944	62,2
Nivel 4°	25 987	12 050	46,4
Nivel 5°	23 129	13 422	58,0
Nivel 6°	2 212	1 106	50,0
Nivel 7°	2 648	1 557	58,8
Total	104 316	52 963	50,8

Fuente: Oficina Nacional del Empleo, Informe Anual 2001.

1.2.2 Estructura de edad de las personas desempleadas

La estructura de edad de las personas sin empleo registradas muestra que, a finales de 2001, la mayoría de ellas tenían más de 50 años (25,6%). Las personas de más edad tienen más dificultad de encontrar empleo, puesto que los empleadores dan prioridad a los candidatos más jóvenes y exigen cada vez mayores requisitos en cuanto al nivel de educación. Además, la mayor parte de las personas de edad no han tenido la educación adecuada. En el grupo de las personas desempleadas registradas, la mujeres predominan en el grupo de edad por encima de los 25-30 años y por encima de los 35-40 años.

Cuadro 17
Estructura de edad de las personas desempleadas registradas, por sexo, 31 de diciembre de 2001

<i>Grupo de edad</i>	<i>Todos</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
Hasta 18 años	523	216	41,3
18 a 25	22 924	11 916	52,0
25 a 30	12 588	7 237	57,5
30 a 40	17 287	9 752	56,4
40 a 50	24 249	12 545	51,7
50 a 60	25 492	11 192	43,9
Más de 60	1 253	105	8,4
Total	104 316	52 963	50,8

Fuente: Oficina Nacional del Empleo, Informe Anual 2001.

Debido a la inclusión de un mayor número de personas desempleadas en los programas de política activa de empleo y a un mayor control de sus actividades, el número de personas desempleadas a largo plazo ha empezado a disminuir. En el

período comprendido entre diciembre de 1997 y diciembre de 2001 el número de personas desempleadas registradas que tardó más de un año en encontrar trabajo descendió 25,5%. Entre las personas desempleadas a largo plazo, el porcentaje de mujeres aumentó ligeramente de 49,3% en 1997 a 50,9% en 2001.

1.3 Protección del embarazo y del derecho de los padres a atender a sus hijos

Para evitar la discriminación por el hecho de tener hijos y para permitir que los padres compaginen la vida profesional y la vida familiar, la nueva Ley de relaciones laborales contiene también disposiciones para la protección especial de las trabajadoras en los casos de embarazo y del derecho de los padres a atender a sus hijos, y la Ley de atención a los hijos e ingreso de la familia regula el derecho a la licencia por maternidad o paternidad.

En virtud de la Ley de relaciones laborales, el empleador no podrá rescindir el contrato de trabajo de una trabajadora durante su embarazo ni durante el período de lactancia, ni el del trabajador o trabajadora que causen baja laboral en uso de su licencia por maternidad o paternidad. El empleo de los/las trabajadores/as que se encuentren en esta situación no podrá cesar como consecuencia de rescisión de su contrato por parte del empleador. Si en el momento del despido un empleador no conoce el estado de embarazo de la trabajadora, se establece una protección jurídica especial frente al despido si la trabajadora, en ese mismo momento, o inmediatamente después del despido en el caso de surgir obstáculos no imputables a ella, informa al empleador de su embarazo y lo demuestra presentando un certificado médico. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá rescindir un contrato de trabajo y el empleo de un trabajador podrá cesar, previo consentimiento del inspector laboral, si existen razones extraordinarias para una rescisión o en el caso de haberse iniciado un proceso de cierre de la empresa o de arreglo forzoso.

La Ley de relaciones laborales presta especial atención a la protección del embarazo y de la maternidad y la paternidad. En caso de embarazo o de maternidad o paternidad, los trabajadores tienen derecho a una protección especial de su empleo; en caso de litigio en relación con el ejercicio de la protección especial por embarazo, maternidad o paternidad la carga de la prueba recae en el empleador. De modo similar, éste deberá facilitar a los trabajadores la compaginación de las obligaciones familiares y profesionales.

Además la Ley establece que el empleador no podrá exigir ni averiguar ningún tipo de datos relativos al embarazo de una empleada durante la vigencia de su contrato de trabajo a menos que ella lo permita para poder ejercer los derechos derivados de su embarazo. La ley establece asimismo que durante el embarazo y el período de lactancia, la trabajadora no tiene por qué realizar trabajos que la expongan a factores de riesgo o a condiciones laborales que el ministro de trabajo de acuerdo con el ministro de salud determinará mediante reglamentos ejecutivos. Si una trabajadora durante el embarazo y el período de lactancia realiza un tipo de trabajo que la expone a factores de riesgo, a procedimientos y a condiciones de trabajo contemplados por dichos reglamentos ejecutivos y de los que una evaluación de riesgos concluye que se deriva peligro para su salud o la de su hijo, el empleador deberá adoptar las medidas adecuadas mediante la modificación de las condiciones de trabajo o de la jornada laboral. Si a pesar de la modificación de las condiciones de trabajo o de la jornada laboral es imposible evitar el peligro para la salud de la trabajadora o de su hijo, o si se trata de un tipo de trabajo con factores de riesgo o de condiciones de

trabajo contemplados en los reglamentos ejecutivos, el empleador deberá garantizar a la trabajadora la realización de otro tipo de trabajo adecuado con la remuneración que recibiría en su puesto de trabajo si esto es más conveniente para ella. Si el empleador no ofrece a la trabajadora otro trabajo adecuado, durante el tiempo que la trabajadora cause baja laboral por dicha razón, el empleador deberá compensarla económicamente de conformidad con las disposiciones de la ley.

1.4 Programas y medidas de política de empleo

En el ámbito del mercado de trabajo y del empleo se han aprobado varios documentos estratégicos, cuya finalidad es promover formas activas de aumentar las posibilidades de empleo y de resolver los problemas del desempleo. Todos estos documentos prestan atención especial a la igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre. El Programa Nacional de Desarrollo del Mercado Laboral y del Empleo antes de 2006, que se aprobó en 2001, también formula orientaciones clave y medidas que aseguran la igualdad en el acceso al mercado laboral. Para garantizar la igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre y la compaginación de la vida profesional y familiar se adoptarán las siguientes medidas: velar por la igualdad de oportunidades de empleo en todas las profesiones y actividades, prestando apoyo especial a la mujer que funda su propia empresa; lograr un aumento de la participación femenina en los programas de educación y formación profesional; reducir la segregación en el mercado laboral y las diferencias de remuneración entre la mujer y el hombre; adoptar medidas para prevenir, descubrir y eliminar todas las formas de discriminación en la búsqueda de empleo y en el acceso al mismo, la permanencia en el puesto de trabajo y el acceso a derechos y beneficios derivados del empleo. El programa nacional se lleva a cabo mediante Programas de Acción de las Relaciones en el Empleo que aprueba el Gobierno. En 2001, en el marco del Programa de Acción de las Relaciones en el Empleo y de los Programas de Política Activa de Empleo, se llevó a cabo un programa de promoción de la mujer empresaria, cuya finalidad era establecer un sistema y una serie de iniciativas de fomento, supervisión y desarrollo en este campo. Los resultados del programa fueron: la creación de un centro de información para la supervisión y el apoyo de las mujeres que se establecen en el mercado laboral, la publicación de un análisis de la participación de la mujer en el mercado laboral, la formación profesional de 30 asociadas para la promoción de la capacidad empresarial de las mujeres, la creación de vínculos con instituciones internacionales y el anuncio público de una licitación para la preparación de la cofinanciación de proyectos de promoción de la mujer empresaria y la participación de la mujer en el mercado laboral a nivel local. En 2002 y 2003, las Líneas Generales de la Política Activa de Empleo para 2002 y 2003 y los Programas de Política Activa de Empleo para 2002 contemplaban las medidas siguientes: programas de política activa de empleo para la mujer, promoción de la mujer empresaria y desarrollo de nuevas profesiones para la mujer. Además de estas medidas y programas específicamente destinados a ella, la mujer está contemplada en todas las demás medidas y programas.

La igualdad de oportunidades —mejorar el acceso de la mujer al mercado de trabajo y su participación en el mismo— es también uno de los programas en el marco de las tareas de desarrollo prioritarias “Conocimientos, desarrollo de los recursos humanos y empleo”, en el Programa de Desarrollo Estatal RS 2001-2006 propuesto.

El Programa de Política Activa de Empleo viene funcionando desde hace varios años para reducir el número de personas desempleadas en Eslovenia y en el marco del mismo se llevan a cabo una serie de actividades. En algunos programas predomina la mujer (por ejemplo, en los programas de educación y formación, de información y motivación, seminarios para personas que buscan trabajo, clubes de personas que buscan trabajo, etc.).

2. Derecho a la Seguridad Social

2.1 Derechos derivados del seguro de pensiones

En 2000, se aprobó la Ley de pensiones y seguro de invalidez. En ella se garantiza por igual a la mujer y al hombre los derechos y obligaciones de las personas aseguradas, entre otros, también respecto de la inclusión en el seguro, el pago de las aportaciones, el ejercicio, la conservación y la pérdida de derechos. Sigue habiendo diferencias por razón de género en el tratamiento de los asegurados a la hora de determinar las condiciones para adquirir los derechos a la pensión por vejez (párrafos 2 y 3 del Artículo 36). Las circunstancias de la República de Eslovenia, de momento, no permiten la equiparación total de las condiciones de jubilación, razón por la cual la edad de jubilación de la mujer habiendo cotizado el mismo período es dos años inferior a la del hombre. Así pues, la mujer puede retirarse a los 61 años si ha cotizado durante un período de 20 años, y el hombre a los 63; habiendo cotizado al menos durante 15 años, la mujer puede jubilarse a los 63 años y el hombre a los 65. Una y el otro pueden jubilarse a los 58 años, pero en tal caso se define un período de cotización dos años menor para la mujer (38 años para la mujer y 40 para el hombre). Para evitar la discriminación indirecta contra la mujer en el cálculo de la pensión (para un período de cotización de 15 años), el porcentaje de cálculo inicial es más elevado (38%) que el aplicado al hombre (35%). La igualdad se consigue, pues, en el cálculo porcentual de la pensión, puesto que tanto la mujer como el hombre a los 58 años, tras un período de trabajo de 38 ó 40 años reciben una pensión de 72,5% de la base calculada. La Ley de pensiones y seguro de invalidez estipula también en disposiciones especiales que las condiciones de jubilación de los programas de pensiones adoptados por un empleador no pueden determinarse de modo diferente en base al sexo de la persona asegurada (Artículo 37, párrafo 2).

El límite de edad para adquirir los derechos de la pensión de vejez se reduce por cada hijo (ocho meses por un hijo, 20 meses por dos, 36 meses por tres y por cada hijo adicional se reduce el límite de edad 20 meses) y a ello tienen derecho tanto la mujer como el hombre. Los padres acuerdan cuál de ellos ejercerá la reducción por cada hijo; si no llegan a un acuerdo, será titular de este derecho aquella persona que haya ejercido durante más tiempo la licencia por maternidad o paternidad. Si ninguno de ellos ha ejercido este derecho o si han hecho un uso igual del mismo, la mujer tiene derecho a la reducción del límite de edad (Artículo 37).

2.2 Derecho a la atención médica y a la protección en el trabajo

De conformidad con la nueva Ley de salud y seguridad en el trabajo, todo empleador tiene la obligación de redactar por escrito y adoptar una declaración escrita de seguridad, por la cual establezca los métodos y medidas para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo (Artículo 14). Los requisitos de la declaración se exponen en detalle en las Normas sobre el método para redactar la declaración de seguridad con evaluación de riesgos, que entraron en vigor el 21 de abril de 2000. La Ley

determina asimismo que el empleador debe ocuparse de que se informe a las trabajadoras embarazadas de la evaluación de riesgos y de las medidas que adoptará el empleador para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo (Artículo 23).

2.3 *Licencia por maternidad o paternidad*

En noviembre de 2001 se aprobó la Ley de atención a los hijos e ingreso de la familia, que entró en vigor el 1º de enero de 2002. La Ley regula dos conjuntos de derechos: el seguro para la protección del derecho de los padres a atender a sus hijos y los derechos derivados del mismo, y las prestaciones familiares.

Los derechos derivados del seguro de atención a los hijos son la licencia por nacimiento de un hijo (licencia por maternidad, licencia por paternidad, licencia para el cuidado del hijo, licencia del padre o madre adoptivos), prestaciones por nacimiento de un hijo (prestación de maternidad, prestación de paternidad, prestación para el cuidado del hijo y prestación para el padre o madre adoptivo) y el derecho a la reducción de la jornada laboral por nacimiento de un hijo. Las personas incluidas en el seguro por nacimiento de un hijo son los titulares de los derechos derivados del seguro de atención a los hijos y pagan una aportación por atención a los hijos.

La licencia por maternidad (Artículos 17-22) tiene una duración de 105 días naturales (igual que antes) y la madre debe iniciarla 28 ó 42 (si así lo desea) días antes de la fecha de nacimiento prevista por el ginecólogo. El derecho a la licencia por maternidad puede ser ejercido por el padre o por otra persona si la madre fallece, abandona al hijo o, en opinión de un médico competente, se halla incapacitada para trabajar de modo temporal o permanente. En el caso de que la edad de la madre sea inferior a 18 años y sea aprendiz, alumna o estudiante, podrá ejercer el derecho a la licencia por maternidad el padre de la criatura o uno de los abuelos con el consentimiento de la madre.

La licencia por paternidad (Artículos 23-25), que es una innovación esencial de las nuevas disposiciones respecto de la licencia por nacimiento de un hijo, tiene una duración de 90 días naturales. De éstos, el padre puede hacer uso de 15 días durante la licencia por maternidad de la madre (estos 15 días no podrán ser utilizados más tarde) y los 75 restantes distribuidos en los ocho años siguientes del niño (es decir, durante la licencia por maternidad de la madre, durante la licencia para la atención del hijo o hasta que el hijo cumpla los ocho años). El derecho a la licencia por paternidad se ejercitará de manera progresiva, es decir, a partir del 1º de enero de 2003, 15 días; a partir del 1º de enero de 2004, 45 días, y a partir del 1º de enero de 2005, 90 días. El derecho es exclusivo del padre y no puede ser transferido a otra persona. Con este derecho, pretendemos implicar al hombre en el cuidado de los hijos desde un primer momento y conseguir así una mejor compaginación de las obligaciones profesionales y familiares tanto para el hombre como para la mujer.

La licencia para el cuidado del hijo (Artículos 26-34) corresponde a las personas que reúnan los requisitos necesarios inmediatamente después de la finalización de la licencia por maternidad y pretende dar continuidad al cuidado del hijo. Su duración es la misma que antes, 260 días naturales, pero en ciertos casos puede ampliarse:

- Si la madre ha dado a luz gemelos, la licencia se prolonga 90 días;
- Si la madre ha dado a luz a más de dos hijos nacidos vivos, por cada niño la licencia se prolonga 90 días;

- En caso de parto prematuro, la licencia se amplía por el número de días que faltaron para que el embarazo fuera de 260 días;
- En caso de que el hijo nacido necesite cuidados especiales se amplía la licencia 90 días más (en base a la opinión de la comisión médica de la Clínica Pediátrica de Ljubljana); este derecho podrá ejercerse hasta que el niño tenga 18 meses;
- Si el padre o la madre ya tienen a su cargo al menos dos niños menores de 8 años, la licencia se prolonga 30 días; con tres niños a cargo, la licencia se amplía 60 días y con cuatro o más niños, la licencia se prolonga 90 días.

Estos derechos son acumulativos (por ejemplo, si la madre da a luz gemelos y tiene a su cargo tres menores, su licencia se alargará 150 días).

En virtud de la nueva ley, la licencia para el cuidado del hijo ya no es un derecho de la madre sino de ambos padres, lo que significa que tendrán que llegar a un acuerdo en cuanto a la manera de ejercerlo, que es flexible. Los padres pueden ejercerlo causando baja laboral, total o parcial, alternándose en el caso de baja parcial, lo que significa por ejemplo, que trabajan cuatro horas cada uno, o que una parte de la licencia puede ser utilizada por la madre y otra mitad por el padre. Excepcionalmente ambos padres pueden quedarse en casa con el hijo o los hijos, pero sólo en el caso de licencias más prolongadas (parto gemelar o parto múltiple, menor que necesita cuidados especiales o en el caso de nacimiento en una familia en la que los padres ya tienen a su cargo dos hijos menores de 8 años en el momento del nacimiento). Los padres pueden reservar para más adelante parte de la licencia para el cuidado de los hijos (máximo 75 días) y hacer uso de ella hasta que el hijo cumpla 8 años.

Uno de los abuelos puede también, con el consentimiento de la madre, ejercer el derecho de licencia para el cuidado del hijo si el padre no lo ejerce o la madre del hijo es menor de 18 años y es aprendiz, alumna o estudiante. En tal caso, la licencia tiene la misma duración que cuando beneficia al padre o a la madre, reducida en el número de días que el padre o la madre hayan utilizado.

La licencia por adopción (Artículos 35-37) beneficia a uno o ambos padres adoptivos a fin de que éstos y el hijo puedan dedicarse unos a otros por entero inmediatamente después de la adopción. Si el menor tiene entre 1 y 4 años en el momento de la adopción, la licencia es de 150 días y si el menor tiene entre 4 y 10 años, la licencia es de 120 días. Pueden hacer uso de la licencia uno o los dos padres simultáneamente, pero la duración total de la misma no podrá exceder los 150 ó 120 días.

La prestación por nacimiento (Artículos 38 a 49) es una compensación del salario o de los ingresos familiares derivado del seguro para la protección de los padres. Gozan de este derecho los beneficiarios de la licencia por nacimiento que estaban asegurados en virtud de esta ley con anterioridad al día en que entra en vigor el tipo individual de licencia por nacimiento, y las personas que no tienen derecho a la licencia por nacimiento en el caso de que estuvieran aseguradas en virtud de esta ley por un período de al menos 12 meses en los tres años anteriores a la existencia de los tipos individuales de licencia por nacimiento. Las personas se benefician de la prestación por nacimiento durante el uso de la licencia por nacimiento, salvo en el caso de la licencia por paternidad cuando durante los 15 primeros días el padre es beneficiario de la prestación por paternidad y durante los 75 restantes el Estado garantiza al padre el pago de las prestaciones de la seguridad social en base al salario mínimo. Todos los tipos de prestación por nacimiento se calculan de manera uniforme, excepto la licencia por maternidad, en la que no existe un límite superior aplicable.

La cuantía de la prestación constituye 100% del salario básico promedio en los últimos 12 meses, si el /la beneficiario/a de la misma estuvo asegurado/a durante todo el período del último año, pero no será inferior a 55% del salario mínimo de la República de Eslovenia y alcanzará la cuantía un máximo de dos veces y medio el salario mensual promedio de la República de Eslovenia en el momento en que se realiza el cálculo. Si la persona beneficiaria de la prestación no estuvo asegurada durante los últimos doce meses, el cálculo se realiza mediante una clave especial en base a la ley.

Una novedad de la Ley de atención a los hijos e ingreso de la familia es el crédito. Si el padre, la madre u otra persona no hace uso de la licencia para el cuidado del hijo en su totalidad, la parte restante de la licencia puede ser utilizada en forma de crédito, que podrá destinarse a pagar el cuidado del hijo, el alquiler de la vivienda y para satisfacer las necesidades de vivienda (compra de un departamento o de una casa, adaptación de un apartamento o casa, construcción de una casa). El importe del crédito es el mismo que la prestación no pagada para el cuidado del hijo, hasta un máximo de cinco veces la prestación mensual correspondiente a la licencia para el cuidado del hijo.

La Ley también admite la posibilidad de realizar jornada laboral partida (no inferior a la mitad de la obligación semanal de trabajar) para aquel de los padres que esté cuidando al hijo hasta la edad de tres años.

Aunque el padre tiene la posibilidad de hacer uso de la licencia para el cuidado del hijo, hasta la fecha esta posibilidad ha sido utilizada por menos de 1%. Para que el padre haga uso de la licencia por paternidad introducida por la Ley de atención a los hijos e ingreso de la familia y para que haga un mayor uso de la licencia para el cuidado del hijo, la Oficina de Igualdad de Oportunidades y el Ministerio de Trabajo, Familia y Asuntos Sociales realizará diversas actividades en 2003 (diseño de un sitio web en internet con material informativo, etc.).

Como ya se ha mencionado en la sección sobre educación (Artículo 10), en Eslovenia contamos con una red bien organizada de centros de educación preescolar pública y privada. Puesto que el precio de los programas de educación preescolar que pagan los padres en los centros públicos depende del ingreso por miembro de la familia, todos los padres tienen acceso a los centros públicos independientemente de sus ingresos.

Artículo 12

La salud de la mujer

1. La atención médica en la República de Eslovenia

En el período transcurrido desde la elaboración del Segundo Informe, se ha debatido la propuesta de dos cambios en la regulación de la atención médica de la mujer o de sus derechos de reproducción: la Ley de tratamiento de los problemas de fecundidad y de métodos de reproducción asistida biomédicamente y la nueva Ley del seguro de enfermedad.

Desde 1977 se han regulado los derechos a determinar las causas de los problemas de fecundidad y su tratamiento en la Ley de medidas sanitarias para el ejercicio de la libertad de elección en la reproducción. Los avances médicos han planteado nuevas

cuestiones jurídicas en relación con los métodos para tratar los problemas de fecundidad y la fecundación con asistencia biomédica, que esta ley no contemplaba, de modo que la nueva ley se necesitaba urgentemente. La propuesta de Ley de tratamiento de los problemas de fecundidad y de métodos de reproducción asistida biomedicamente fue objeto de numerosas polémicas desde el principio del debate en la Asamblea Nacional. Sobre todo fue complicada la aprobación del Artículo 5, que determina las personas que tienen derecho a utilizar los métodos de fecundación con asistencia biomédica. En virtud de dicho Artículo, sólo los hombres y mujeres que viven en matrimonio o en comunidad extramarital tienen derecho a utilizar dichos métodos, lo que significó eliminar el derecho que concedía la Ley de medidas sanitarias para el ejercicio de la libertad de elección en la reproducción a todo adulto legalmente competente y a toda mujer sana en el período de edad apropiado para la reproducción. Con anterioridad a la tercera lectura de la nueva propuesta de ley, uno de los grupos parlamentarios presentó una enmienda al Artículo en virtud de la cual todas las mujeres tenían derecho a utilizar el método de fecundación con asistencia biomédica, pero no fue aprobada. Posteriormente, el grupo parlamentario presentó una propuesta de enmienda a la ley con el mismo contenido. La enmienda a la ley fue aprobada por la Asamblea General por el procedimiento de urgencia, pero a solicitud de 34 miembros del Parlamento que se oponían a ella firmemente, se celebró una posterior consulta legislativa sobre las enmiendas y añadidos a la Ley de tratamiento de los problemas de fecundidad y de métodos de reproducción asistida biomedicamente. En la consulta se rechazó la enmienda de modo que, de conformidad con la legislación vigente, sólo la mujer que vive en matrimonio o en pareja de hecho tiene derecho a solicitar métodos de fecundación con asistencia biomédica.

A mediados de junio de 2002, tres miembros del Parlamento presentaron una propuesta de Ley del seguro de enfermedad que había sido formulada por un grupo de expertos del Instituto de Seguros de Enfermedad de Eslovenia. En el Artículo propuesto que define la extensión de los derechos a los servicios médicos en virtud del seguro médico obligatorio, se establecía que dicho seguro cubre “el examen de la mujer para asesorarla en cuestiones de planificación familiar, embarazo, atención domiciliaria previa y posterior al parto, servicios de detección prematura de enfermedades y de factores de riesgo en el período de fecundidad de acuerdo con programas específicos”. En ningún lugar se mencionaba el derecho a la cobertura de los costos que conlleva la interrupción artificial del embarazo y la esterilización. Según esto, podía concluirse que la propuesta de ley preveía que el pago de estas intervenciones estaría a cargo de quien las solicitara. La propuesta de ley entraba en conflicto con la Ley de atención médica y seguro de enfermedad, en virtud de la cual el seguro obligatorio de enfermedad garantiza el pago de un porcentaje determinado también en caso de interrupción artificial del embarazo. De este modo, se habría arrebatado a la mujer el derecho a decidir libremente acerca del nacimiento de los hijos, garantizado por la Constitución. La propuesta de Ley del seguro de enfermedad fue retirada del procedimiento parlamentario en septiembre de 2002, y el Ministerio de Salud está preparando una nueva ley.

2. El estado de salud de la mujer

2.1 Salud reproductiva

La atención médica de la mujer forma parte integrante de la atención de la salud reproductiva de la población de ambos sexos y de todas las edades. Eslovenia ha desarrollado un sistema de instituciones de atención médica para la mujer en el

ámbito de las actividades de asistencia primaria de salud (clínicas generales para la mujer) y en forma de clínicas especializadas (clínicas ginecológicas).

Cuadro 18

Nivel de atención de la mujer a partir de 15 años, con personal médico para 1998 y 2000

	Número de médicos		Número de mujeres/más de 15/por médico	
	Médicos con empleo regular	De las horas de trabajo	Médicos con empleo permanente	De las horas de trabajo
1998	104	93,4	8 243,8	9 182,4
2000	101	119,3	8 580,9	7 264,4

Fuente: Anuario de estadísticas médicas de Eslovenia, 1998 y Anuario de estadísticas médicas de Eslovenia, 2000.

Cuadro 19

Visitas preventivas a clínicas generales para la mujer y porcentaje remitido a especialistas y hospitales, 1998 y 2000

	Total de visitas	Total de visitas preventivas		Visitas preventivas					
		%	Embarazo	%	Contracepción	%	Otras razones	%	
1998	688 724	340 417	49,4	108 825	31,9	153 419	45,0	78 173	22,9
2000	802 053	384 005	47,9	112 724	29,4	157 743	41,1	113 538	29,6

Fuente: Anuario de estadísticas médicas de Eslovenia, 1998 y Anuario de estadísticas médicas de Eslovenia, 2000.

Cuadro 20

Visitas curativas a las clínicas generales para la mujer, 1998 y 2000

	Total de visitas	Total de visitas curativas	Primeras visitas curativas		Remitidas a especialistas		Remitidas a hospitales	
			Número	%	Número	%	Número	%
1998	688 724	348 307	197 826	56,8	25 854	3,7	23 265	3,3
2000	802 053	418 048	229 272	54,8	31 675	4,0	24 081	3,0

Fuente: Anuario de estadísticas médicas de Eslovenia, 1998 y Anuario de estadísticas médicas de Eslovenia, 2000.

2.2 Morbilidad y mortalidad de la mujer y mortalidad derivada de la maternidad

En Eslovenia hemos logrado reducir la mortalidad infantil, que era de 5,2 por cada mil nacidos vivos en 1998 y de 4,9 por cada mil nacidos vivos en 2000.

Respecto del Segundo Informe, la mortalidad derivada de la maternidad (la mortalidad durante el embarazo, el parto y el puerperio) sigue causando preocupación: en 1996 murieron 26 mujeres por 100.000 nacidos vivos y en 2000 esa cifra ascendió levemente a 27,8 mujeres por 100.000 nacidos vivos. Estas cifras sitúan a Eslovenia entre los países europeos con una tasa de mortalidad materna más elevada. Las causas más frecuentes de la mortalidad durante el embarazo, el parto y el

puerperio son las hemorragias durante el embarazo y después del parto y los estados sépticos.

Las enfermedades y las causas de deceso más frecuentes en Eslovenia son las enfermedades cardiovasculares y el cáncer. La incidencia del cáncer aumenta con el paso de los años. En el caso de la mujer, el cáncer más común es el de mama, seguido del cáncer de piel, del de intestino grueso y de recto, el cáncer de útero, del cuello del útero y el cáncer de pulmón.

Cuadro 21

Enfermedades más frecuentes (diagnósticos) según los códigos MKB-10 , por sexo en 2000

Enfermedad	Todos		Hombres			Mujeres		
	Número	%	Número	% de hombres	% del total	Número	% de mujeres	% del total
Total	273 896	100,0	122 178	100,0	44,6	153 441	100,0	56,0
Enfermedades infecciosas y parasitarias	9 786	3,6	4 873	3,9	49,8	4 963	3,2	50,7
Neoplasia	34 367	12,5	15 790	12,9	45,9	18 851	12,3	54,8
Enfermedades de la sangre y de los órganos productores de sangre	2 896	1,1	1 266	1,0	43,7	1 636	1,1	56,5
Enfermedades endocrinas, de la nutrición y del metabolismo	6 610	2,4	2 697	2,2	40,8	3 938	2,6	59,6
Trastornos mentales y de la conducta	11 263	4,1	6 027	4,9	53,5	5 274	3,4	46,8
Enfermedades del sistema nervioso central	7 259	2,7	3 479	2,9	47,9	3 816	2,5	52,6
Enfermedades de los ojos y anexos	7 273	2,7	3 019	2,5	41,5	4 272	2,8	58,7
Enfermedades de los oídos y mastoides	1 907	0,7	966	0,8	50,7	949	0,6	49,8
Enfermedades del sistema cardiovascular	35 474	12,9	18 634	15,3	52,5	17 019	11,1	48,1
Enfermedades del sistema respiratorio	25 329	9,2	14 483	11,9	57,2	10 903	7,1	34,0
Enfermedades del aparato digestivo	32 381	11,8	17 295	14,2	53,4	15 272	9,9	47,2
Enfermedades de la piel y del tejido subcutáneo	6 249	2,3	3 147	2,6	50,4	3 122	2,0	49,9
Enfermedades del sistema músculo-esquelético y del tejido conjuntivo	18 346	6,7	8 123	6,7	44,3	10 326	6,7	56,3
Enfermedades de la vejiga y del aparato genital	28 522	10,4	7 333	6,0	25,7	21 442	13,9	75,2
Embarazo, parto y puerperio	8 130	5,3	–	–	–	8 130	5,3	100,0
Estados derivados del período perinatal	2 567	0,9	1 455	1,2	56,7	1 119	0,7	43,6
Malformaciones congénitas, deformaciones y anomalías cromosómicas	3 308	1,2	1 793	1,5	54,2	1 541	1,0	46,6
Síntomas, señales, anomalías y resultados sin clasificar	14 259	5,2	6 330	5,2	44,4	8 010	5,2	56,2
Factores que afectan al estado de salud y contactos	17 990	6,6	5 468	4,5	30,4	12 858	8,4	71,5

Fuente: Anuario de Estadísticas Médicas de Eslovenia, 2000 (los datos se han extraído de tres cuadros: Todas (Eslovenia) Cuadro 13A-2.1, Hombres Cuadro 13A-2.3.2 y Mujeres Cuadro 13A-2.3.3).

3. El SIDA y el VIH

Del 1º de enero al 30 de septiembre de 2002 se registraron en Eslovenia 98 casos de SIDA. La mayor parte de los pacientes ya han fallecido, de modo que se calcula que viven todavía en el país unos 29 enfermos de SIDA. De los 98 casos registrados, 85 eran hombres, 11 mujeres y dos menores, un niño y una niña.

Del 1º de julio al 30 de septiembre de 2002 se comunicaron al Instituto de Seguros de Enfermedad de la República de Eslovenia seis casos nuevos de infección por VIH en los que no se había desarrollado todavía la enfermedad (5 hombres y 1 mujer). Del 1º de enero de 1986 al 30 de septiembre de 2002 se diagnosticaron 102 casos de infección por VIH, en los que no se había desarrollado el SIDA (76 hombres, 22 mujeres, dos niños y dos niñas).

4. Programas de concienciación general y programas de sensibilización de la mujer

En el período transcurrido desde la elaboración del Segundo Informe se han llevado a cabo en Eslovenia numerosas actividades destinadas a ofrecer información en el ámbito de la salud de la mujer. La Oficina de Igualdad de Oportunidades, en colaboración con otras organizaciones competentes, realizó actividades de prevención de la osteoporosis, del cáncer de mama, del cáncer de cuello de útero y del cáncer de ovarios. En 2001, para observar el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, y los días internacionales de la Lucha contra el Cáncer, se publicó un folleto en el que se informaba a la mujer sobre la conducta a seguir para detectar a tiempo el cáncer de cuello de útero y el cáncer de mama y en 2002 se publicó un folleto informativo sobre el cáncer de ovarios.

Por otra parte, la Oficina de Igualdad de Oportunidades editó un folleto en el que subrayábamos el derecho de decidir sobre su propio cuerpo, la protección de la privacidad y de la dignidad personal, que es especialmente importante en el ámbito de la atención médica. Dicho folleto se refería, además, al deber del médico de explicar cómo se realizará el diagnóstico y el tratamiento de la enfermedad o de las afecciones y el consentimiento a las intervenciones médicas, así como a las vías y procedimientos de reclamación.

Artículo 13

Otros aspectos de la vida económica y social

1. Prestaciones a la familia

La nueva Ley de atención a los hijos e ingreso de la familia regula los siguientes tipos de prestaciones a la familia: el subsidio de los padres, la ayuda para el recién nacido, el subsidio por hijo, el subsidio de familia numerosa, el subsidio de atención especial del hijo, y el pago parcial de la pérdida de ganancias (Artículo 57).

El **subsidio de los padres** es una ayuda económica a los padres que no tienen derecho a la prestación por nacimiento (Artículo 58). Puede solicitarlo toda madre que sea ciudadana y residente permanente de la República de Eslovenia. El derecho al subsidio de los padres puede ser concedido también al padre o a otra persona que se haga cargo del niño si la madre muere, abandona al hijo, o se halla imposibilitada para llevar una vida y un trabajo autónomos de manera temporal o permanente, o si ha expirado el contrato laboral de esta persona, o si dicha persona empieza a realizar

una actividad agrícola u otro tipo de actividad autónoma (Artículo 59). El subsidio de los padres asciende a 35.000 tólares (152 dólares).

La **ayuda para el recién nacido** es una asignación económica única de 50.000 tólares (217 dólares) destinada a adquirir el ajuar, que puede efectuarse ya sea en metálico o en especie (Artículo 63). Tiene derecho a esta asignación todo recién nacido cuyo padre o madre tenga residencia permanente en la República de Eslovenia (Artículo 64).

Gracias al **subsidio por hijo**, los padres o el niño reciben ingresos adicionales para la subsistencia, el cuidado y la educación, cuando el ingreso de la familia no supera el límite más elevado del nivel de ingreso determinado por la ley (Artículo 65). La cuantía del subsidio por hijo se determina de conformidad con la categoría de la familia según el nivel de ingreso. Si el menor vive en una familia monoparental, la cuantía del subsidio por hijo se incrementa en 10% y si el menor no asiste a la guardería, en 20% (Artículo 66). Podrá ejercer el derecho al subsidio por hijo uno de los padres u otra persona respecto del menor con residencia permanente y ciudadanía en la República de Eslovenia; si él o ella no es ciudadano, la determinación se hará en base a la reciprocidad. Si se cumple la condición de que ha expirado el contrato de trabajo de al menos uno de los padres cuyo empleador tiene oficina registrada en la República de Eslovenia, él o ella tienen derecho al subsidio por hijo, incluso si éste no tiene residencia en la República de Eslovenia, si él o ella es ciudadano de la República de Eslovenia y no tiene derecho a subsidio por hijo en el Estado en el que vive, o si no es ciudadano de la República de Eslovenia y así se ha establecido por tratado internacional (Artículo 67).

El **subsidio de familia numerosa** corresponde a las familias que tienen tres o más hijos y uno de éstos también tiene derecho a él cuando tres o más hijos de la misma familia viven sin padres. El subsidio se paga una vez al año y asciende a 70.000 tólares (304 dólares). Será titular del subsidio uno de los padres si éstos y los hijos son ciudadanos y tienen residencia permanente y conviven en la República de Eslovenia (Artículos 76 y 77).

El **subsidio de atención especial del hijo** es una asignación económica para un menor que necesita cuidados especiales, destinada a sufragar los mayores gastos que supone para la familia por dicho motivo (Artículo 80). La cuantía mensual de dicho subsidio asciende a 18.000 tólares (78 dólares), y se duplica en el caso de un menor con el desarrollo mental gravemente afectado o deficiencia motora grave. El titular del derecho a este subsidio es uno de los padres si el hijo es ciudadano y tiene residencia permanente en la República de Eslovenia (Artículo 81).

El **pago parcial de la pérdida salarial** es un ingreso personal que recibe uno de los padres cuando tiene que dejar su trabajo o trabajar media jornada para poder atender a un hijo con el desarrollo mental gravemente afectado o deficiencia motora grave (Artículo 84). Adquiere el derecho al subsidio uno de los padres si éste y el hijo reúnen las condiciones de ciudadanía eslovena y de residencia permanente en la República de Eslovenia (Artículo 85).

2. Préstamos bancarios y otros créditos financieros

El acceso a los préstamos es igual para la mujer y el hombre. El criterio del Fondo para la Vivienda, que se creó a fin de estimular la construcción de viviendas y la renovación y mantenimiento de departamentos y casas de departamentos, es con-

ceder préstamos principalmente a aquellos que están resolviendo por vez primera sus problemas de vivienda, por lo general personas y familias jóvenes, familias con varios hijos o discapacitados. En las directrices del Programa nacional de vivienda se establece que se tendrán en cuenta los nuevos tipos de familia, especialmente las familias monoparentales, y los divorcios.

3. El recreo, los deportes y otras facetas de la vida cultural

No existen datos recientes disponibles sobre la participación de las mujeres en las actividades recreativas y otras formas de vida cultural. Una encuesta de 1998 sobre la utilización del tiempo muestra que la mujer dedica menos tiempo que el hombre a la vida social, al deporte, a las aficiones, a los viajes, etc. El Programa Nacional de Deportes de la República de Eslovenia a partir de 2000 establece concretamente la necesidad de mejorar los programas deportivos y recreativos para diversos grupos beneficiarios, incluidas las mujeres.

Cuadro 22

Promedio de tiempo dedicado diariamente a los principales grupos de actividades (duración media en minutos)

<i>Actividad</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Personal	650	638
Empleo	210	137
Quehaceres domésticos	139	255
Estudio	47	60
Religión	4	5
Relaciones sociales	90	79
Deporte	34	25
Pasatiempos	15	7
Medios de comunicación	162	139
Viajes	84	78
Otras	5	17
Total	1 440	1 440

Fuente: Oficina de Estadísticas de la República de Eslovenia, Encuesta sobre la utilización del tiempo en Eslovenia, abril de 1998.

Artículo 14

La mujer de las zonas rurales

Según datos del Censo de las familias rurales de 2000, las mujeres representan 48% de toda la fuerza laboral en las fincas eslovenas. De entre las mujeres de todas las edades que viven y trabajan en familias rurales, 30% están empleadas en otras actividades; 23% de las mujeres rurales tienen 65 años o más.

Cuadro 23
Situación de la fuerza laboral en las fincas eslovenas por sexo (%)

<i>Situación</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Todos</i>	<i>Número</i>
Fincas, explotaciones agrícolas	15,0	13,0	14,0	35 182
Trabajo realizado fuera de las explotaciones agrícolas	43,0	30,0	37,0	92 634
Desempleados	6,0	5,0	5,5	13 554
Amas de casa	0,0	16,0	7,0	19 600
Niños, alumnos, estudiantes	10,0	11,0	10,5	26 678
Pensionista no agrario	19,0	16,0	18,0	44 903
Pensionista agrario	6,0	10,0	8,0	19 977

Fuente: Censo de las familias rurales en 2000.

Por lo general, la mujer que lleva una finca en Eslovenia suele ser una persona de edad (probablemente, además, viuda), con educación general y formación agraria escasas, al frente de una pequeña propiedad en la que, junto con otros familiares, produce un poco de todo, tal vez para sus propias necesidades. Al parecer, en Eslovenia las mujeres explotan una finca por ausencia de personas más jóvenes, especialmente varones de la familia, que estarían preparados para hacerlo (el marido ha muerto, no hay otros sucesores o herederos) y porque esta actividad constituye la única fuente de seguridad económica y social mínima.

La nueva Ley de pensiones y seguro de invalidez contiene más o menos las mismas disposiciones que la ley anterior respecto del seguro obligatorio del hombre y la mujer agricultores. De modo que los agricultores (de ambos sexos) y los miembros de las explotaciones agrícolas y otras personas que independientemente realizan actividades agrícolas como profesión única o principal, tienen la obligación de estar asegurados a menos que sean menores de 15 años y gocen de las condiciones de salud necesarias para realizar actividades agrícolas, lo que establece la medicina del servicio de trabajo (Artículo 16). Otra condición es que la explotación agrícola alcance un catastro u otro ingreso por miembro asegurado equivalente al salario mínimo. Los agricultores (de ambos sexos) pueden solicitar la exención de pago del seguro obligatorio si la base mensual para el cálculo de impuestos sobre las actividades que realizan no alcanza a la mitad del salario mínimo en los seis meses inmediatamente anteriores a la exención (Artículo 18).

La Ley de atención a los hijos e ingreso de la familia contempla igualmente a los agricultores (de ambos sexos) como beneficiarios de la protección a los padres (Artículo 6), lo que significa que tienen derecho a la licencia por nacimiento, a la prestación por nacimiento y a los derechos que contempla el epígrafe correspondiente a la reducción de la jornada laboral. La mujer o los padres que no pagan el seguro para los diferentes tipos de licencia por nacimiento de un hijo tienen derecho al subsidio por nacimiento durante 365 días desde el nacimiento del hijo. Teniendo en cuenta que el porcentaje de agricultoras jóvenes que no alcanzan a pagar el seguro es insignificante, esta disposición es sensata.

El 62% de las mujeres agricultoras pagan regularmente contribuciones para todos los tipos de seguro: pensión, salud, contra el desempleo y protección de la maternidad; en la mayoría de los casos pagan seguro médico (89%) y, con menos frecuencia,

el seguro de protección de la maternidad. El pago de las contribuciones en concepto de este último seguro está vinculado a la situación de empleo y a la edad de la mujer; las mujeres menores de 15 años o mayores de 50 raramente están aseguradas.

El nivel de educación de la población rural eslovena es sensiblemente inferior al promedio del país y las diferencias de género en este sector de la población siguen siendo muy marcadas; 79% de las mujeres tienen sólo educación primaria o inferior, mientras que sólo 2,2% de las mujeres tienen educación superior o universitaria. Para dirigir sus fincas los agricultores se basan en conocimientos que han adquirido mediante el trabajo directo con la experiencia práctica. Ello es especialmente cierto respecto de la mujer, puesto que sólo 8% ha adquirido sus conocimientos a través de una educación regular en escuelas agrarias y en diversos cursos de agricultura. Sólo 0,3% mujeres al frente de una finca tiene educación universitaria.

Cuadro 24

Nivel de educación de toda la población y titulares de las fincas eslovenas, por sexo (%)

	<i>Todos</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Titulares varones</i>	<i>Titulares mujeres</i>
Sin escuela primaria	1,1	1,1	1,3	0,9	1,7
Sin finalizar la escuela primaria	4,8	4,0	5,7	9,6	11,6
Escuela primaria	27,0	21,7	32,0	40,4	65,4
Escuela profesional	25,2	32,3	18,7	31,7	10,6
Escuela secundaria	29,5	28,8	30,2	13,7	8,5
2 años de educación superior	5,6	4,9	6,3	1,9	1,3
4 años de educación superior	6,6	7,0	5,9	1,7	0,9

Fuente: Anuario de Estadísticas 2001 y Censo de las familias rurales 2000.

Artículo 15

La igualdad ante la ley

No se han producido cambios respecto del Segundo Informe.

Artículo 16

El matrimonio y las relaciones familiares

La base jurídica del matrimonio y las relaciones familiares sigue inalterada, pero en el marco del Ministerio de Trabajo, Familia y Asuntos Sociales se está preparando una nueva Ley sobre la cuestión.

Una innovación importante es la introducción de una pensión compensatoria para los hijos que no reciben pensión alimentaria por parte de las personas obligadas a pagarla. En virtud de las enmiendas a la ley de 1999, el Fondo de Garantía se transformó en Fondo de Garantía y de Pensiones Alimentarias de la República de Eslovenia, que desde aquel momento ha asumido además la competencia de establecer las obligaciones derivadas de los derechos de los hijos en caso de impago de la

pensión alimentaria. Tiene derecho a pensión alimentaria compensatoria el menor a favor del cual se había acordado la pensión alimentaria por resolución judicial firme, por orden judicial temporal o por acuerdo con un centro de trabajo social, en el caso de incumplimiento de dicha obligación de pago por parte de la persona responsable (Artículo 21a). Se considera incumplida la obligación de pagar la pensión alimentaria cuando ha dejado de pagarse durante tres meses sucesivos o cuando no se abona con regularidad. Además, el menor debe ser ciudadano de la República de Eslovenia y poseer la residencia permanente, no debe ser mayor de 18 años y el ingreso por miembro de la familia en la que vive no puede superar el 55% del salario promedio estatal correspondiente al año anterior. También tiene derecho a compensación el menor extranjero con residencia permanente en la República de Eslovenia si así se establece en tratado internacional o cuando exista reciprocidad (Artículo 21a). El derecho al pago de una pensión compensatoria dura hasta que el menor cumple 15 años, o 18 si no está empleado (Artículo 21b). La cuantía de la pensión compensatoria viene determinada por la ley teniendo en cuenta la edad del menor y se ajusta de la misma manera que la cuantía de la pensión alimentaria (Artículo 21d). En octubre de 2002, el Gobierno de la República de Eslovenia aprobó una propuesta de enmienda de la Ley de garantía y pensiones alimentarias, que se halla actualmente en el Parlamento. El cambio fundamental que propone es que el derecho a la pensión compensatoria deje de estar vinculado al ingreso por miembro de la familia de modo que los menores que viven en una familia en la que dicho ingreso supere la cuantía mencionada también tengan derecho a él. De este modo, se conseguirá la igualdad de trato de los menores que viven en familias monoparentales y en las cuales la persona responsable no paga pensión alimentaria para la manutención de los hijos comunes.

En 2001, el fondo de pensiones alimentarias reconoció el derecho de recibir pensión compensatoria a 658 menores y 87 menores no cumplieron los requisitos necesarios para ejercer este derecho. Hasta el final del año, se ha pagado pensión compensatoria de alimentos a 2.330 menores por una cuantía total de 308 millones de tólares (1.339.130 dólares). Mediante la ejecución de las resoluciones, el Fondo recibió reclamaciones de menores contra las personas con obligación de pagarles la pensión alimentaria por una cuantía equivalente a los fondos desembolsados. A finales de 2001, 7,8% de todos los pagos realizados habían sido reembolsados al Fondo (en 2000, 3,1%).