



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

Distr. general
14 de septiembre de 2006
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**

**Informes periódicos sexto y séptimo combinados
de los Estados partes**

Suecia*

* El presente informe se publica sin revisión editorial.

El informe inicial del Gobierno de Suecia se presentó con la signatura CEDAW/C/5/Add.8 y fue examinado por el Comité en su segundo período de sesiones. El segundo informe periódico se presentó con la signatura CEDAW/C/13/Add.6 y fue examinado por el Comité en su séptimo período de sesiones. El tercer informe periódico se presentó con la signatura CEDAW/C/18/Add.1 y fue examinado por el Comité en su 12º período de sesiones. El cuarto informe periódico se presentó con la signatura CEDAW/C/SWE/4 y fue examinado por el Comité en su 25º período de sesiones. El quinto informe periódico se presentó con la signatura CEDAW/C/SWE/5 y fue examinado por el Comité en su 25º período de sesiones.



Índice

	<i>Página</i>
Introducción.....	3
Parte I.....	6
Artículo 1.....	6
Artículo 2. Obligación de eliminar la discriminación contra la mujer	6
Artículo 3. Goce de los derechos humanos por la mujer	12
Artículo 4. Medidas para acelerar la igualdad entre la mujer y el hombre.....	21
Artículo 5. Patrones estereotipados	21
Artículo 6. Trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.....	25
Parte II	28
Artículo 7. Eliminación de la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país	28
Artículo 8. Representación internacional y participación en organizaciones internacionales.....	34
Artículo 9. Ciudadanía	35
Artículo 10. Educación	36
Artículo 11. Mercado laboral y vida laboral	41
Artículo 12. La salud y los servicios médicos.....	52
Artículo 13. Eliminación de la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social de la comunidad	54
Artículo 14. La mujer de las zonas rurales	56
Artículo 15. Igualdad ante la ley	57
Artículo 16. Eliminación de la discriminación en los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares	57
Apéndice 1.	58
Cooperación mundial para el desarrollo	58
Apéndice 2.	60
La labor de Suecia para aplicar la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la mujer, la paz y la seguridad	60

Introducción

1. Este informe comprende los informes periódicos sexto y séptimo combinados de Suecia al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. El presente informe tiene en cuenta las observaciones y recomendaciones dirigidas a Suecia por el Comité en su examen de los informes cuarto y quinto al Comité en su 25º periodo de sesiones, el 1º de julio de 2001.

2. El objetivo del Gobierno es señalar a la atención los ámbitos en que las mujeres y las niñas carecen de oportunidades suficientes de gozar de los derechos humanos, en Suecia y en otros países. La promoción del goce de los derechos humanos por las mujeres y las niñas es un aspecto fundamental de la labor del Gobierno en Suecia y en el ámbito internacional.

3. En su labor relativa al goce de los derechos humanos por las mujeres y las niñas, el Gobierno asigna prioridad a las cuestiones relacionadas con la violencia contra la mujer, así como a la salud sexual y reproductiva y los derechos de las mujeres y las niñas, incluido el derecho de adoptar decisiones sobre la sexualidad y el parto.

4. El objetivo de la política sueca de igualdad entre los géneros es que las mujeres y los hombres, las niñas y los niños, tengan las mismas oportunidades y derechos. Si las mujeres y los hombres han de gozar de los derechos humanos en igualdad de condiciones, es necesario tener conciencia de las estructuras de poder que asignan una posición superior a los hombres y una posición de subordinación a la mujer, y luchar contra estas estructuras. También es necesario adoptar medidas especiales a favor de las mujeres y las niñas para promover la igualdad entre los géneros y en la labor para eliminar la discriminación contra éstas.

5. En un informe de 2002 al Riksdag (el Parlamento sueco) sobre la política nacional de igualdad entre los géneros (Comunicación del Gobierno 2002/03:140) el Gobierno brindó una reseña de las medidas de política adoptadas desde 1999 y presentó un plan de acción nacional sobre la igualdad entre los géneros para el período electoral 2002-2006. Además de la labor de incorporación de una perspectiva de género, en el plan se pusieron de relieve las siguientes esferas de especial interés:

- Representación; igualdad de acceso a cargos de poder e influencia,
- Remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor,
- La violencia perpetrada por hombres contra mujeres, la prostitución y la trata de mujeres con fines de explotación sexual,
- Los hombres y la igualdad entre los géneros, y
- La sexualización de la esfera pública.

6. En febrero de 2004 el Gobierno nombró una comisión investigadora para que llevara a cabo un examen de los objetivos, la orientación, la organización y la eficiencia de la política de igualdad entre los géneros. La comisión presentó su informe (SOU 2005:66) en agosto de 2005.

7. En marzo de 2006 el Gobierno presentó un proyecto de ley al Riksdag (Proyecto de ley del Gobierno 2005/06:155). El 16 de mayo de 2006 el Riksdag aprobó el proyecto de ley, en el que se proponen nuevos objetivos sobre la política

de igualdad entre los géneros. Su objetivo amplio es que las mujeres y los hombres tengan los mismos atributos para forjar la sociedad y sus propias vidas. En el proyecto de ley se pone de relieve el problema de la violencia contra la mujer, en particular la violencia perpetrada por el hombre contra la mujer. Se han establecido los siguientes objetivos complementarios:

- La misma distribución de poder e influencia entre mujeres y hombres. Ambos géneros tendrán los mismos derechos y oportunidades de ser ciudadanos activos y de establecer las condiciones para la adopción de decisiones.
- La igualdad económica entre mujeres y hombres. Mujeres y hombres habrán de gozar de las mismas oportunidades y condiciones en materia de educación y trabajo remunerado que les brinden independencia económica durante toda la vida.
- La misma distribución del trabajo no remunerado de cuidado de otras personas y tareas domésticas. Mujeres y hombres habrán de asumir la misma responsabilidad por las tareas domésticas y tendrán las mismas oportunidades de dar y recibir atención en igualdad de condiciones.
- Se pondrá fin a la violencia perpetrada por los hombres contra las mujeres. Las mujeres y los hombres, las niñas y los niños gozarán de los mismos derechos y oportunidades a la integridad física.

8. En el proyecto de ley se confirma que la incorporación de una perspectiva de género sigue siendo la estrategia para alcanzar los objetivos de igualdad entre los géneros. Además, el Gobierno afirma su intención de establecer un organismo público con el mandato de contribuir a la formulación de una política eficaz de igualdad entre los géneros. El Gobierno también declara su intención de fortalecer el trabajo a favor de la igualdad entre los géneros en los ámbitos local y regional, y estudiará la igualdad entre los géneros en los diferentes grupos de la sociedad como parte de su tarea de seguimiento de los objetivos complementarios del proyecto de ley.

9. En el proyecto de ley se afirma que el objetivo amplio de la política de igualdad entre los géneros del Gobierno se aplica a todas las personas, en diferentes situaciones y etapas de la vida, independientemente, por ejemplo, de la edad, el origen étnico, la discapacidad o el lugar de residencia en el país. No habrán de establecerse diferencias sistemáticas en las oportunidades de mujeres y hombres de forjar la sociedad y sus propias vidas ni en las condiciones en que se crían las niñas y los niños, ya sea en relación con su participación en los recursos de la sociedad o en sus oportunidades de crecer sin las limitaciones impuestas por los estereotipos de género.

10. El 23 de abril de 2003 Suecia ratificó el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Hasta la fecha dicha ratificación no se ha traducido en medidas concretas. No se han interpuesto demandas.

Incorporación de una perspectiva de género

11. En abril de 2004 el Gobierno aprobó un plan especial sobre la incorporación de una perspectiva de género en las oficinas públicas. El plan se extiende hasta el 31 de diciembre de 2009.

12. En virtud de esta estrategia, todos los ministros son responsables de la igualdad entre los géneros en sus respectivas esferas de competencia y el Ministro de Asuntos relativos a la Igualdad del Hombre y la Mujer es responsable de velar por el logro de progresos y el seguimiento de las medidas en general. Todos los ministerios han creado organizaciones y elaborado planes en relación con esta labor.

13. Se hará el seguimiento anual de la labor utilizando indicadores cualitativos y cuantitativos. Se llevarán a cabo dos evaluaciones intermedias, además de una evaluación definitiva en 2010.

14. Como primera medida en relación con esta tarea, en 2004 y 2005 se llevaron a cabo unos 70 análisis en las 47 esferas de política. El principal resultado de estos análisis fue el establecimiento de nuevos objetivos e indicadores para los organismos públicos. La labor incluye medidas relativas a la educación y la capacitación.

15. En 2006 la labor se centrará en el proceso presupuestario, las directivas que controlan las comisiones investigadores del Gobierno (su mandato) y la gobernanza de los organismos públicos.

16. En 2002 se emprendió un proyecto destinado a incorporar una perspectiva de género en el proceso de presupuestación del gobierno central. El proyecto incluía la formulación de metodología y la identificación de las necesidades de capacitación. Esta labor ahora forma parte de la rutina corriente.

Divulgación de información sobre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

17. Hacia fines de 2004, el Gobierno emprendió un proyecto de información sobre la labor de las Naciones Unidas destinada a mejorar la situación de la mujer en la sociedad. El proyecto culminó con una conferencia nacional sobre la igualdad entre los géneros que se celebró en noviembre de 2005 en Örebro. El objetivo de la conferencia, que fue auspiciada conjuntamente con la Asociación Sueca de los Poderes Públicos Locales y Regionales, era aumentar la concienciación acerca de la labor de las Naciones Unidas destinada a mejorar el goce de los derechos humanos por las mujeres y la situación de éstas en la sociedad, y estimular la reflexión sobre la forma en que pueden llevarse a la práctica los acuerdos mundiales en el plano local. En el marco de este proyecto de información, también se ha suministrado a las organizaciones no gubernamentales (ONG) información y capacitación sobre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Plataforma de Acción de Beijing de la Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995.

18. El Gobierno ha asignado fondos para una campaña de información pública sobre la Convención. La campaña, que se realizará en el curso de 2006 y 2007, está organizada por la Asociación de Educación de los Trabajadores, junto con el comité sueco del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

19. El Gobierno ha aportado fondos a un proyecto sobre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en la práctica, cuyo objeto es elaborar y distribuir un manual sobre la Convención. Una “red de la Convención”, integrada por distintas ONG, encabeza la labor. La red de la Convención también ha organizado seminarios y exposiciones sobre la Convención en distintos lugares del país.

Parte I

Artículo 1

20. Sírvase consultar el presente informe y los informes anteriores.

Artículo 2. Obligación de eliminar la discriminación contra la mujer

Artículo 2, apartados a) y b). Medidas legislativas

21. Para una primera explicación de la legislación sueca que se ha dictado para eliminar la discriminación contra la mujer, sírvase consultar la sección correspondiente al artículo 2 del segundo informe de Suecia y los anteriores informes de Suecia.

22. La discriminación en razón del género, además de estar sujeta a las disposiciones de la Constitución de Suecia, se trata primordialmente en la Ley de Igualdad de Oportunidades (1991:433), la Ley de prohibición de la discriminación (2003:307), la Ley de igualdad de trato de estudiantes universitarios (2001:1286) y la Ley sobre la prohibición de la discriminación y otro trato degradante de niños y estudiantes (2006:67). La Ley de Igualdad de Oportunidades se ha enmendado desde el informe anterior. En la sección correspondiente al apartado b) del artículo 2 se brinda una reseña de estas enmiendas. En la sección correspondiente al apartado c) del artículo 2 se describe la labor de la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades.

Ley de Igualdad de Oportunidades (1991:433)

23. Desde la finalización del informe anterior, la Ley se ha enmendado en dos oportunidades: el 1º de enero de 2001 y el 1º de julio de 2005. Estas enmiendas significan que la directiva 97/80/CE del Consejo de la Unión Europea, que atañe a la carga de la prueba, se ha aplicado cabalmente en las disposiciones de la Ley de Igualdad de Oportunidades.

24. Las enmiendas de ley promulgadas el 1º de enero de 2001 guardan relación principalmente con dos aspectos: la prohibición de la discriminación y las reglamentaciones, entre otras cosas, de los estudios salariales. Estas enmiendas se describieron en el informe anterior, pero a continuación se brinda información complementaria.

25. En la Ley se ha incluido una definición del término “trabajo de igual valor”.

26. Todos los empleadores deben llevar a cabo un estudio y un análisis de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, y esto incluye la obligación de evaluar si alguna de estas diferencias se relaciona directa o indirectamente con el género. La evaluación se centrará principalmente en las mujeres y los hombres cuyo trabajo pueda considerarse de igual valor. Por consiguiente, la evaluación debe incluir grupos de empleados que realizan una tarea que es, o que tradicionalmente se considera, dominada por mujeres y grupos de empleados que realizan una tarea que ha de considerarse de igual valor a esa tarea pero que no es, o tradicionalmente no se considera, dominada por mujeres.

27. En el plan de acción sobre la igualdad de remuneración que el empleador debe presentar por escrito todos los años ha de incluirse información sobre los ajustes salariales y otras medidas que deben adoptarse para lograr igual remuneración por

igual trabajo y por un trabajo de igual valor. Las medidas han de ponerse en práctica lo antes posible, y en un plazo máximo de tres años. En el plan de acción del año siguiente debe incluirse un informe y una evaluación sobre la forma en que se aplicaron las medidas previstas.

28. Desde el 1º de enero de 2001 las organizaciones de empleados con las que el empleador ha celebrado acuerdos colectivos tienen derecho a la información que necesitan para poder colaborar con el empleador en el estudio y el análisis del régimen salarial y las diferencias salariales, así como en la elaboración de planes de acción sobre igualdad de remuneración.

29. El 1º de julio de 2005 se amplió el alcance la Ley de Igualdad de Oportunidades y se la ajustó para incluir a las personas que desean realizar una pasantía o que participan en programas de pasantías. Esto significa que las normas sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, la nulidad de los contratos y la indemnización también se aplican a estos casos. Toda persona que realiza una tarea en un lugar de trabajo sin un contrato de trabajo, pero que lo hace en calidad de mano de obra asalariada o adscrita se considera un empleado. El responsable del lugar de trabajo en que se realiza la pasantía se considera el empleador. Estas normas se aplican principalmente a los estudiantes que se postulan para realizar o completar pasantías a fin de adquirir experiencia laboral como parte de su programa educacional.

30. Además de las medidas que se describen *supra*, es ilegal ordenar a un empleado que cometa un acto de discriminación. Si se sigue una orden de esa índole, la consecuencia será que una persona resultará tratada injustamente. Si no se sigue la orden, no habrá consecuencias pues no se producirán efectos, pero el hecho de que no se cumpla una instrucción puede significar que una persona, o varias, sean “víctimas” de discriminación. Esta situación puede atraer atención y traducirse en habladurías, y este hecho mismo puede constituir discriminación. Si un empleador ordena a un empleado que discrimine, y esto lleva a un trato injusto, el empleador es responsable del comportamiento discriminatorio del empleado y puede ser demandado por daños y perjuicios.

31. También se han limitado las excepciones a la prohibición de la discriminación. Se ha derogado la excepción anterior “por interés ideológico u otro interés especial”. La nueva excepción se aplica a decisiones sobre el empleo, el ascenso y la capacitación necesarias para el ascenso, y se expresa del siguiente modo: “en que se requiere una persona de un género determinado en razón de la naturaleza del trabajo o de las circunstancias en que se realiza”. La excepción está sumamente acotada y el empleador deberá tener razones muy firmes para acogerse a ella. Los argumentos del empleador deberán estar muy bien fundados y deberá quedar claro que la naturaleza del trabajo o las circunstancias en que se realizan son el factor determinante.

Ley de prohibición de la discriminación (2003:307)

32. Además de la Ley de Igualdad de Oportunidades, se ha promulgado otra ley por la que se prohíbe, entre otras cosas, la discriminación en razón del género. Se trata de la Ley de prohibición de la discriminación y desde 2005 abarca ciertos tipos de discriminación en razón del género. Esta Ley incluye la discriminación tanto directa como indirecta, así como el acoso y las órdenes de discriminar. En virtud de esta Ley se prohíbe la discriminación en razón del género:

- En actividades relativas a la política del mercado laboral, por ejemplo, en servicios de colocación en los sectores público y privado;
- En la iniciación o administración de una actividad comercial;
- En el ejercicio de una profesión;
- En la composición de una organización de empleados, de empleadores o de profesionales, y en la participación en éstas, o en las prestaciones que dichas organizaciones brindan a sus miembros;
- En el suministro de bienes, servicios y vivienda profesionales.

33. Esta protección ampliada se fundamenta en las directivas de la Unión Europea en este ámbito y en el hecho de que la protección de la discriminación en razón del género ha de ser una protección tan firme como la protección de la discriminación en razón del origen étnico, la religión u otra creencia, la orientación sexual o la discapacidad.

34. Todo aquél que discrimina o somete a otra persona a represalias deberá pagar una indemnización por la violación que entraña la discriminación. Un empleador es responsable del pago de daños y perjuicios por las acciones de un empleado hacia terceras partes.

Ley de igualdad de trato de estudiantes universitarios (2001:1286)

35. La Ley de igualdad de trato, promulgada el 1º de marzo de 2002, tiene por objeto promover la igualdad de derechos de los estudiantes y aspirantes universitarios y de otras instituciones de enseñanza superior y luchar contra la discriminación en razón del género, el origen étnico, la religión u otra creencia, la orientación sexual o la discapacidad.

36. La institución de enseñanza superior debe realizar actividades de orientación específica para promover activamente la igualdad de derechos de los estudiantes. Todos los años, la institución deberá redactar un plan de las medidas necesarias, que deberá incluir medidas para prevenir e impedir el acoso. El plan deberá evaluarse anualmente y el trabajo sobre el plan deberá llevarse a cabo en estrecha cooperación con los estudiantes universitarios y sus organizaciones.

37. La prohibición de la discriminación directa o indirecta se aplica en los casos en que una institución adopta decisiones sobre la admisión a cursos o toma cualquier otra medida de importancia para la admisión, por ejemplo un examen de ingreso. La prohibición también se aplica cuando una institución adopta la decisión, por ejemplo, de cambiar o despedir un supervisor y otros recursos en la educación de postgrado o de subsidios de formación para estudiantes de postgrado. Las disposiciones sobre la prohibición también se aplican cuando una institución adopta una medida disciplinaria como la expulsión de un estudiante por razones injustificadas, o si la provocación de un profesor lleva a un estudiante a abandonar sus estudios.

38. La ley también dispone la protección contra el acoso. Si una institución de enseñanza superior se entera de que un estudiante considera que ha sido objeto de acoso, debe investigarse el incidente y la institución debe adoptar medidas para impedir que se produzcan nuevos incidentes de acoso, en caso de ser necesario. Por “acoso” se entiende todo acto que viola la integridad de los estudiantes en el

desempeño de sus actividades y que guardan relación con el origen étnico, la orientación sexual, la discapacidad o el género o revisten carácter sexual.

39. Si la institución de enseñanza superior viola la prohibición sobre la discriminación o no investiga ni adopta las medidas correspondientes en relación con el acoso, podrá ser demandada por daños y perjuicios.

Ley sobre la prohibición de la discriminación y otro trato degradante de niños y estudiantes (2006:67)

40. En un proyecto de ley (2005/06:38), el Gobierno presentó una propuesta de una nueva ley sobre la prohibición de la discriminación y otro trato degradante de niños y estudiantes. El proyecto se promulgó como ley el 1º de abril de 2006 y abarca los servicios de enseñanza preescolar, el cuidado de niños en edad escolar, la enseñanza obligatoria y secundaria superior y la enseñanza municipal de adultos. La Ley tiene por objeto promover la igualdad de derechos de los niños y estudiantes y combatir la discriminación por razones de género, origen étnico, religión u otra creencia, orientación sexual y discapacidad. La Ley también tiene por objeto prevenir e impedir otro trato degradante que no pueda atribuirse directamente a estos motivos de discriminación. Esto significa que la nueva Ley abarca todas las formas de trato degradante, incluida la intimidación.

Artículo 2, apartado c). Garantizar la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación, entre otras cosas, por conducto de las instituciones públicas; Labor de la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades; Supervisión

41. La Mediadora para la Igualdad de Oportunidades (JämO) supervisa el cumplimiento de las leyes mencionadas *supra*, tanto en lo que hace a sus aspectos afirmativos como de lucha contra la discriminación. Si un empleador no cumple las obligaciones relativas a las medidas afirmativas, la JämO puede recurrir a la Comisión de Igualdad de Oportunidades para que se imponga una multa provisional. No hay sanciones equivalentes contra instituciones de enseñanza superior o escuelas que no cumplan sus obligaciones. La Ley de prohibición de la discriminación no contiene ninguna disposición sobre medidas afirmativas. Si una parte viola la prohibición de la discriminación contenida en la Ley de Igualdad de Oportunidades, se interpone una demanda ante el Tribunal Laboral. En caso de que se produzcan violaciones de la prohibición de la discriminación por razones de género de la Ley de Igualdad de Trato o de la Ley de prohibición de la discriminación, deben interponerse demandas en los tribunales de jurisdicción general.

Promoción de derechos

42. Desde 2001 la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades, la JämO, ha venido suministrando información y capacitación a los empleadores y representantes sindicales en Suecia acerca de las nuevas reglamentaciones contenidas en la Ley de Igualdad de Oportunidades. Esta capacitación ha incluido medidas adoptadas junto con expertos en materia de igualdad entre los géneros en consejos de administración de condado de todo el país. La capacitación e información se han centrado especialmente en las nuevas reglamentaciones sobre estudios salariales contenidas en la Ley de Igualdad de Oportunidades.

43. Desde 2001 el proyecto especial sobre estudios salariales ha formado parte de las actividades corrientes de la JämO, y ésta puede aportar su propio sistema de evaluación laboral en relación con la igualdad salarial. Se trata de una adición importante a la legislación, pues impone sobre el empleador la responsabilidad de comparar trabajos de igual valor.

44. Siguiendo instrucciones del Gobierno, la JämO y otros cuatro organismos públicos han participado en un proyecto destinado a reducir el desempleo de tiempo parcial involuntario. El proyecto finalizará en 2006.

45. Todos los años la JämO examina un gran número de planes sobre igualdad entre los géneros. En el período 2001-2004, se estudiaron más de mil planes sobre igualdad entre los géneros de organismos gubernamentales, ayuntamientos, consejos de condado, servicios de rescate y empresas privadas. Aproximadamente la mitad de los exámenes trataron exclusivamente de los estudios salariales en empresas privadas. La JämO también estudia permanentemente los planes de igualdad entre los géneros en respuesta a informes de empleados o representantes sindicales.

46. En 2003 la JämO llevó a cabo una campaña de información en todo el país con el objeto de informar a las instituciones de enseñanza superior y a los estudiantes acerca del contenido de la Ley de Igualdad de Trato.

47. En el período 2001-2004, se denunciaron 575 casos de discriminación ante la JämO. Las causas interpuestas ante el Tribunal Laboral han incluido casos de discriminación salarial, discriminación en contrataciones y discriminación en razón del género en relación con el embarazo.

Política sobre minorías

48. Las minorías nacionales de Suecia son los samis (que también son un pueblo indígena), los suecos finlandeses, los finlandeses de Tornedalen, los romaníes y los judíos. Las minorías lingüísticas reconocidas son formas del sami, el finlandés, el meänkieli (el finlandés de Tornedalen), todas las formas del chib romaní y el yidish.

49. Se han adoptado iniciativas para atraer la participación de mujeres de minorías nacionales en la adopción de decisiones. El objetivo de la política sobre las minorías es proteger las minorías nacionales, fomentar su participación en los asuntos públicos y en la adopción de decisiones, y mantener los idiomas de las minorías de larga data. Debe incorporarse una perspectiva de género a la política sobre minorías.

50. El Gobierno presta apoyo financiero a las organizaciones que representan minorías nacionales. Uno de los objetivos de este apoyo es aumentar la influencia de éstas en la vida de la comunidad. Para mejorar la situación de la mujer, desde 2006 el Gobierno instituyó una disposición en virtud de la cual la prestación de apoyo financiero a una organización está supeditada a que ésta se esfuerce por asegurar que hombres y mujeres tengan la misma participación e influencia en la organización.

51. En 2002 y 2003 la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades ejecutó un proyecto especial par prevenir y combatir la discriminación étnica contra los romaníes. Se realizó una evaluación de las posibles diferencias que se establecían en la discriminación contra hombres y mujeres romaníes, respectivamente. No obstante, no se encontraron diferencias significativas entre la discriminación que se ejercía contra hombres y mujeres. Los informes no confirman el supuesto de que las

mujeres que llevan vestimenta romaní tradicional están más expuestas a la discriminación. No obstante, hay un elevado número de casos de los que no se informa y, a la luz de las sentencias emitidas en relación con la discriminación ilegal, hay motivos para sospechar que las mujeres y las niñas en particular, corren el riesgo de ser objeto de discriminación sencillamente porque la vestimenta romaní las torna más visibles.

52. En 2002 se estableció un grupo de trabajo de mujeres romaníes, encabezado por el Secretario de Estado encargado de esa esfera de política. El objetivo del grupo de trabajo es examinar y poner de relieve la situación de las mujeres romaníes y fortalecer sus oportunidades de ejercer influencia. Desde febrero de 2005 el grupo de trabajo ha celebrado una serie de seminarios regionales con la participación de mujeres romaníes, y sobre éstas, a la que asistieron funcionarios públicos municipales que trabajan en esa esfera, a fin de examinar la situación actual de las niñas y las mujeres romaníes en Suecia, con especial referencia al empleo y la educación.

Política sobre los samis

53. El Gobierno está trabajando a fin de fortalecer la posición de la mujer sami en la sociedad, incluida la sociedad sami. Esto se subraya en la comunicación y el plan de acción del Gobierno sobre la igualdad entre los géneros (véase la Introducción). Un aspecto de esto es fortalecer la representación de la mujer en el Parlamento sami. Tras las elecciones más recientes del Parlamento sami (celebradas en 2005), el 32% (10 de 31 miembros) de dicho Parlamento son mujeres, y el 68% son hombres. Esto significa que la representación de la mujer ha aumentado siete puntos porcentuales desde las elecciones de 2001.

54. El proyecto de ley del Gobierno sobre una mayor influencia sami (proyecto de ley del Gobierno 2005/2006:86) propone la introducción de enmiendas tanto en la Ley sobre la cría de renos (1971:437) como en la Ley sobre el Parlamento sami (1992:1433), con el propósito de que estas leyes utilicen una terminología más imparcial en materia de género. La promulgación de estas propuestas como leyes se prevé para el 1º de julio de 2006 y el 1º de enero de 2007, respectivamente.

55. Un resultado del programa sobre igualdad entre los géneros aprobado para el período de sesiones de 2004 del Parlamento sami es que a partir de 2006 las organizaciones y asociaciones samis que reciben subsidios del Consejo de Asuntos Culturales del Parlamento sami deben presentar un plan sobre igualdad entre los géneros.

56. Las instrucciones sobre asignaciones de fondos de 2006 al Parlamento sami contienen claramente la exigencia de que debe informarse sobre la participación de hombres y mujeres.

57. Una medida concreta adoptada con miras a alcanzar una mayor igualdad entre los géneros en la sociedad sami es el proyecto de la Unión Europea sobre la igualdad de condiciones en Sápmi, dirigido por la Federación Sueca Sami y financiado conjuntamente por el Consejo de Administración de Condados y el Organismo Sueco para el Crecimiento Económico y Regional. El proyecto está entre los primeros de su tipo en el territorio de los samis (Sápmi) y se centra principalmente en el establecimiento de redes y en la capacitación en competencias y liderazgo.

Política sobre discapacidad

58. El Mediador sueco contra la discapacidad ha señalado a la atención el problema de la discriminación por razón del género de las mujeres con discapacidad. En los informes del Mediador sobre casos de discriminación debe indicarse cuántos casos afectan a mujeres, hombres, niñas y niños, respectivamente.

59. El 1º de enero de 2006 se estableció un nuevo organismo público para garantizar la aplicación eficaz de corto y de largo plazo de la política nacional sobre discapacidad. El organismo también se encargará de la coordinación general de la política sobre discapacidad, lo que significa que apoyará, estimulará y exhortará a los agentes de distintos niveles a tener en cuenta los objetivos de la política sobre discapacidad en sus actividades. El organismo deberá contribuir a la labor de cumplimiento de los compromisos de Suecia de protección de los derechos humanos. Las herramientas más importantes de esta labor serán las normas establecidas por el organismo y la capacitación e información que imparte. Otra tarea que debe asumir el organismo es hacer el seguimiento de la igualdad entre los géneros en la política sobre discapacidad y señalar a la atención las diferencias en las condiciones de vida de las mujeres y los hombres, las niñas y los niños con discapacidad.

Artículo 2, apartados d) a g)

60. Sírvase consultar el segundo informe de Suecia y las secciones pertinentes del artículo 2 del presente informe.

Artículo 3. Goce de los derechos humanos por la mujer

61. Sírvase consultar también los informes anteriores de Suecia. En el Apéndice 1 se incluye información complementaria sobre la labor del Gobierno para promover el goce de los derechos humanos por la mujer.

Labor sobre el plan de acción nacional sobre derechos humanos

62. En la comunicación Plan de acción nacional sobre derechos humanos (Comunicación del Gobierno 2001/02:83), puesto en marcha en el período 2002-2004, se brindaba una sinopsis de la labor del Gobierno para alcanzar el objetivo de largo plazo de asegurar el respeto pleno de los derechos humanos en Suecia. El documento contenía medidas destinadas a promover la igualdad entre los géneros y asegurar así el goce de los derechos humanos por la mujer. Se prestaba atención especial a una serie de esferas, entre éstas el mercado laboral y las cuestiones relativas a la vida laboral, el transporte y la tecnología de la información, la violencia contra la mujer, la educación, las estadísticas y la investigación. En un seguimiento del primer plan de acción se determinó que prácticamente todas las medidas descritas en el documento se habían puesto en práctica. En el cuarto trimestre de 2004 el Gobierno también encomendó al Secretario General del Centro Internacional Olof Palme la tarea de evaluar la aplicación del plan de acción. Se formuló una serie de recomendaciones al Gobierno sobre su futura labor, incluida una recomendación en el sentido de que deben divulgarse más conocimientos y aumentar la concienciación sobre los derechos humanos en todo el sector público, y que el próximo plan de acción sobre derechos humanos debería caracterizarse por una perspectiva sobre la igualdad entre los géneros.

63. En marzo de 2006 el Gobierno aprobó su segundo plan de acción sobre derechos humanos por medio de la comunicación Plan de acción nacional sobre derechos humanos para el período 2006-2009 (Comunicación del Gobierno 2005/06:95) que se presentó al Riksdag. Las aproximadamente 130 medidas anunciadas en el plan se pondrán en marcha en el período 2006-2009. El plan se centrará en la lucha contra la discriminación en general e incluye medidas contra la discriminación en razón del género. Los derechos económicos y sociales, incluido el derecho al trabajo, también se consideran desde la perspectiva de la no discriminación. Un aspecto importante del Plan de acción son las medidas relativas a la violencia del hombre contra la mujer, la violencia de honor y la trata de personas. El Plan de acción se basa en un estudio de la situación sobre los derechos humanos en Suecia en 2005. El estudio se incluye en el presente documento. Tanto el estudio como el Plan de acción se elaboraron en consulta con casi 400 agentes del sector público y la sociedad civil.

64. En marzo de 2006 el Gobierno designó una Delegación de Derechos Humanos en Suecia. Las tareas de la Delegación, que funcionará hasta marzo de 2010, incluyen el apoyo de la labor para la aplicación plena del respeto de los derechos humanos dentro de los organismos gubernamentales, los ayuntamientos y los consejos de condado, con el Plan de acción como plataforma. La Delegación también impartirá información y capacitación relativas a los derechos humanos y alentará el debate público sobre los derechos humanos en Suecia. Además, la Delegación formulará propuestas sobre la forma en que puede seguir brindándose apoyo pleno a los derechos humanos en Suecia después de concluida su labor.

Labor sobre la violencia contra la mujer, en particular la violencia del hombre contra la mujer

65. Ser objeto de actos de violencia puede ser un serio obstáculo para el goce de los derechos humanos. La política sobre igualdad entre los géneros incluye la responsabilidad amplia respecto de cuestiones relativas a la violencia de que son objeto las mujeres, o el riesgo que corren en este sentido. A continuación se describen las medidas adoptadas desde el informe anterior. En una sección especial en relación con este artículo se describen las medidas adoptadas para prevenir la violencia de honor. Las medidas para luchar contra la trata de personas, en particular mujeres y niños, con fines de explotación sexual, y las medidas de lucha contra la prostitución, figuran en relación con el artículo 6.

66. La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de las Naciones Unidas de 1993 es el punto de partida de las iniciativas del Gobierno para prevenir este tipo de violencia.

67. El Gobierno aporta financiación anual para albergues para mujeres y otras organizaciones que trabajan para la prevención de la violencia contra la mujer, principalmente las dos organizaciones nacionales que se ocupan de los albergues para mujeres. El Gobierno también apoya los centros de crisis en que hombres prestan asistencia a otros hombres en crisis. Una importante tarea de estos centros es el trabajo profesional con hombres que tienen problemas de comportamiento agresivo y violento, mediante orientación psicológica y otros métodos.

68. El proyecto de presupuesto para 2006 incluye financiación especial por 135 millones de coronas anuales para el período 2006-2008, entre otras cosas, para fomentar el apoyo a las mujeres y sus hijos expuestos a la violencia, y prevenir la

práctica de la violencia de hombres contra mujeres. Se prevé la utilización de los fondos para albergues para mujeres, organizaciones de mujeres y la reestructuración del Centro nacional para mujeres golpeadas y violadas a fin de convertirlo en un Centro nacional de conocimientos cuya labor comenzará, según lo previsto, en el segundo semestre de 2006. También en 2006 se destinarán 81,5 millones de coronas de estos fondos a la labor en relación con los albergues para mujeres. El Gobierno destaca la importancia de prestar mayor apoyo a las mujeres extranjeras, con discapacidad y con problemas de abuso de drogas, que son objeto de violencia. (Sírvase consultar la sección correspondiente al apartado c) del artículo 7 para obtener más información sobre organizaciones de mujeres).

69. En el proyecto de ley del Gobierno sobre la violencia contra la mujer (véase el informe anterior) se planteó la cuestión de la incidencia de la violencia contra mujeres con discapacidad, y ésta fue también una de las siete esferas temáticas del Consejo Nacional sobre la Violencia contra la Mujer en el período 2000-2003 (sírvase consultar la sección correspondiente al artículo 6 del informe anterior).

70. En 2003 y 2004 los consejos de administración de condado asignaron fondos a los ayuntamientos para que formularan medidas de asistencia a mujeres con problemas de abuso de drogas que son objeto de violencia, y a los niños de familias en que se producen incidentes de violencia y de maltrato entre adultos.

71. En 2003 en virtud de las instrucciones sobre asignaciones de fondos para los consejos de administración de condado, éstos adoptaron medidas para que los servicios sociales prestaran apoyo y protección a mujeres que son objeto de violencia u otras formas de maltrato en el hogar. En 2004 el objetivo fue que en la labor de supervisión se destacara el apoyo y la protección de las mujeres que son objeto de violencia u otras formas de maltrato.

72. El Gobierno ha nombrado una comisión investigadora sobre el apoyo de los servicios sociales a las mujeres que son objeto de violencia. La comisión se encargará de estudiar y analizar el apoyo que los ayuntamientos prestan a las mujeres que son objeto de violencia y a sus hijos, y presentará propuestas sobre la forma en que este apoyo puede fortalecerse y mejorarse. En particular, la comisión tendrá en cuenta el apoyo a las mujeres con problema de abuso de drogas y las mujeres con discapacidad que son objeto de violencia, y a las mujeres y niñas extranjeras que son objeto de violencia. Los resultados se presentarán a más tardar el 30 de junio de 2006.

Legislación

73. El 1º de abril de 2005 entró en vigor la nueva ley sobre delitos sexuales. El propósito de esta ley es seguir fortaleciendo y aclarando el derecho absoluto de toda persona a la integridad individual y sexual y a la libre determinación sexual, así como a la utilización de distintos medios para destacar y fortalecer la protección de niños y jóvenes del abuso sexual.

74. Se ha ampliado la definición del delito de violación. Más actos han de considerarse violación, entre otras cosas, porque se ha reducido el umbral del uso de la fuerza y porque la definición de violación se ha ampliado a fin de abarcar los casos más graves de explotación sexual. También se ha ampliado en cierta medida el alcance de la violación agravada. Las disposiciones también aclaran que una violación se considerará agravada si ha sido cometida por más de una persona.

75. El 1º de septiembre de 2003 se ampliaron las disposiciones de la Ley sobre órdenes de alejamiento. En virtud de las nuevas disposiciones en algunos casos una orden de alejamiento puede abarcar regiones geográficas más amplias. La orden de alejamiento también puede aplicarse a un hogar común en el que imperen circunstancias especiales que indiquen un riesgo claro de que la persona a la que se aplica la orden de alejamiento cometerá un delito contra la vida, la salud, la libertad o la integridad de una persona con la que convive.

Labor de las autoridades gubernamentales

76. En 2003 el Gobierno designó una comisión investigadora para que vigilara y evaluara, desde la perspectiva de la estructura de poder en función del género, las instrucciones generales y las obligaciones concretas asignadas a los organismos públicos en el proyecto de ley del Gobierno sobre la violencia contra la mujer (véase la sección correspondiente al artículo 6 del informe anterior). En sus conclusiones (SOU 2004:121) la comisión informó de que los organismos han cumplido algunas de sus obligaciones, en tanto que otras no se han cumplido, o se han cumplido insatisfactoriamente. Algunas de las propuestas de la comisión se han incluido en el proyecto de ley del Gobierno sobre nuevos objetivos de la política de igualdad entre los géneros (véase la Introducción).

La policía

77. Dentro de las fuerzas policiales se han adoptado distintas medidas incluidos cursos de capacitación, una mayor colaboración con las autoridades sociales, los servicios de salud y las ONG, así como cambios de organización. El objetivo ha sido tanto mejorar la capacidad de la fuerza para investigar esta categoría de delito como mejorar la labor de prevención del delito.

78. En sus documentos de política para la policía, el Gobierno ha destacado permanentemente la importancia de prestar atención especial a las operaciones de lucha contra el delito que se especializan en distintos tipos de violencia contra la mujer. Una forma en que se ha puesto en práctica esta prioridad es mediante las instrucciones impartidas a la Jefatura Nacional de Policía en el sentido de que en sus informes anuales se haga especial referencia a esta esfera.

79. En noviembre de 2003 el Gobierno encomendó a la Jefatura Nacional de Policía y a la Oficina del Procurador General la tarea de elaborar las directrices para las evaluaciones de amenazas y riesgos en casos de violencia en el hogar. En junio de 2004 se informó sobre los resultados de esta tarea. Estas prácticas y directrices demuestran, por ejemplo, la forma en que debe realizarse el seguimiento de las órdenes de alejamiento, qué información debe impartirse a las partes interesadas y las medidas que deben adoptarse si la persona que se protege mediante la orden de alejamiento informa de que se ha registrado una violación de dicha orden.

80. El Gobierno se propone combinar en algunos casos las órdenes de alejamiento con la vigilancia electrónica. Por consiguiente, se ha encargado a la Jefatura Nacional de Policía que investigara diversas soluciones técnicas que podrían aplicarse a tales fines. Las conclusiones deberán presentarse antes del 31 de diciembre de 2006.

La Fiscalía

81. La Fiscalía ha asignado considerables recursos a combatir la violencia contra la mujer desde hace varios años. Las investigaciones de delitos violentos y delitos sexuales cometidos contra mujeres son una prioridad elevada para los fiscales. Esto se ha traducido en la especialización, la capacitación y la elaboración de métodos de trabajo. Asimismo, muchas fiscalías públicas locales han participado en proyectos interinstitucionales destinados a aumentar la concienciación dentro de la comunidad de que la violencia del hombre contra la mujer existe y debe eliminarse.

82. En sus instrucciones sobre asignaciones de fondos a la Fiscalía, el Gobierno ha afirmado reiteradamente que los delitos de violencia contra la mujer constituyen un tipo de delito en que el desarrollo operacional reviste importancia singular y que la Fiscalía debe informar de las medidas adoptadas para luchar contra estos delitos. Las instrucciones sobre asignaciones de fondos a la Fiscalía para el año de presupuesto 2006 también contienen la disposición de que debe informarse de medidas para mejorar la forma en que los fiscales tratan a las víctimas de delitos; esto se refiere en particular a las víctimas de delitos sexuales.

83. En 2003 varias fiscalías realizaron extensos análisis de lo que pueden hacer para llevar un mayor número de estos delitos ante la justicia. Entre las conclusiones de estos análisis se indicó que podrían mejorarse las medidas iniciales de la policía y que debería aplicarse más generalmente el requisito de la participación temprana del fiscal en la investigación preliminar.

84. Un ejemplo positivo del desarrollo operacional es la estrecha cooperación entre las unidades sobre la violencia en el hogar de la policía y varias fiscalías públicas locales a fin de aumentar la proporción de casos que son llevados ante la justicia. Esto ha dado lugar a mejores medidas iniciales y más investigaciones preliminares encabezadas por fiscales.

85. El 24 de febrero de 2003 la Oficina del Procurador General aprobó directrices y un plan de acción para el período 2003-2004 para el apoyo a las víctimas de delitos. Éstas incluyen cuestiones como el tratamiento de las víctimas y la accesibilidad. Las cuestiones del tratamiento de las víctimas se han incorporado en los cursos de capacitación sobre la violencia y otros abusos contra la mujer.

86. En 2004 la Jefatura Nacional de Policía y la Fiscalía llevaron a cabo un examen conjunto de las investigaciones de casos de violación con el objeto de mejorar la calidad de las investigaciones. Las conclusiones, que se presentaron en abril de 2005, revelaron que había una serie de limitaciones, incluida la forma en que se tramitaban cuestiones relativas al defensor de la parte damnificada. Desde entonces se ha emprendido una serie de medidas destinadas a mejorar la calidad de las investigaciones penales y cumplir las normas relativas al defensor de la parte damnificada. Entre otras cosas, en 2005 la Jefatura Nacional de Policía y la Fiscalía celebraron una audiencia sobre la forma en que podían mejorarse las investigaciones de violación. Se ha encomendado al Centro de Desarrollo de Gotemburgo la tarea de hacer el seguimiento de la labor de desarrollo y de adoptar las iniciativas que, según el informe, podrían resultar necesarias. En 2006 se realizarán nuevas inspecciones.

87. En noviembre de 2005 la Fiscalía realizó un estudio intensivo de la forma en que se tramitan las investigaciones penales de violaciones flagrantes de la integridad de la mujer. El estudio se ha completado y se ha presentado un informe sobre la inspección (RättsPM 2006:8 Centro de Desarrollo de Gotemburgo).

88. Desde el cuarto trimestre de 2005 la capacitación básica y el perfeccionamiento de fiscales impartidos por la Fiscalía han incluido un curso especial sobre el abuso de la mujer.

Los tribunales

89. En distintos contextos, el Gobierno ha expresado la importancia de una mayor sensibilidad general respecto de cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros dentro del sistema de justicia, por ejemplo, la forma en que se considera o trata a las mujeres que han sido objeto de delitos, como las víctimas de la trata de personas, de violación o de otras formas de violencia.

90. En el último año, la Administración Nacional de Justicia ha incrementado la capacitación impartida sobre cuestiones relativas a la violencia contra la mujer. En 2003 y 2004 se incluyeron secciones especiales sobre la violencia de hombres contra mujeres en los cursos de desarrollo profesional habituales para jueces. Además, las cuestiones relativas a la forma de tratar a las víctimas, y a la igualdad entre los géneros en general, también forman parte de la capacitación obligatoria de los nuevos jueces.

91. En 2005 se realizó un curso especial sobre la nueva legislación en materia de delitos sexuales, que continuará en 2006. En 2005 también se inició un nuevo curso sobre la trata de personas.

92. Además, en febrero de 2006 el Gobierno encomendó a la Administración Nacional de Justicia que organizara un curso especial de capacitación para aumentar los conocimientos de los jueces sobre los delitos de honor en relación con niñas y muchachas.

Consejo Nacional de Prevención del Delito y Dirección de Indemnizaciones y Apoyo a las Víctimas de Delitos

93. En 2004 el Gobierno designó una comisión investigadora sobre cuestiones relativas a las víctimas de delitos sexuales. Las conclusiones se presentaron en noviembre de 2005. Una de las cuestiones que se pone de relieve en la investigación son las razones posibles por las que no se informa de los ataques sexuales. También se han formulado propuestas sobre medidas destinadas a alentar la denuncia de delitos y sobre la forma en que el estrés que sufre la parte damnificada puede mantenerse en un nivel mínimo durante todo el proceso judicial. En lo que atañe a las propuestas, por medio de las instrucciones sobre asignaciones de fondos de 2006 se encomendó al Consejo Nacional de Prevención del Delito la preparación, en colaboración con la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades, de material de orientación para jóvenes con miras a destacar cuestiones relativas al acoso sexual y actitudes conexas. En las instrucciones sobre asignaciones de fondos de 2006, se encomendó a la Dirección de Indemnizaciones y Apoyo a las Víctimas de Delitos que preparara un programa de coordinación nacional para las víctimas de delitos en la comunidad. En virtud del programa se prestará atención especial a los delitos sexuales. Asimismo, se encargó a la Dirección que estableciera un portal para víctimas de delitos y un centro de coordinación con información especial sobre delitos sexuales. Las propuestas legislativas de la comisión investigadora se han distribuido para los fines de consulta.

94. Por instrucción del Gobierno, la Dirección de Indemnizaciones y Apoyo a las Víctimas de Delitos ha realizado un estudio especial de las víctimas de violencia

perpetrada por los hombres contra las mujeres, y que dio por resultado el informe titulado *Captured Queen. Men's violence against women in "equal" Sweden – a prevalence study* (La Reina cautiva. Estudio de la incidencia de la violencia del hombre contra la mujer en una Suecia "equitativa").

95. En 2004 el Gobierno encomendó al Consejo Nacional de Prevención del Delito el seguimiento y la evaluación de la aplicación de la Ley sobre órdenes de alejamiento. En marzo de 2007 deberá presentarse el informe de la tarea asignada. En julio de 2005 se presentó un informe de mitad de período en que se indica que el número de solicitudes de órdenes de alejamiento está aumentando y que la proporción de dichas órdenes que se ha violado no ha aumentado desde la evaluación anterior en 2003. Aproximadamente dos terceras partes de las órdenes de alejamiento emitidas por los fiscales se cumplen.

Servicio Penitenciario y de Libertad Condicional

96. El Servicio Penitenciario y de Libertad Condicional está trabajando a fin de brindar tratamiento a hombres condenados por actos de violencia contra mujeres. En cooperación con el Ministerio del Interior del Reino Unido se presta atención especial a los hombres y al tratamiento necesario para impedir que reincidan en conductas violentas. Se están preparando programas basados en investigaciones y en tratamientos que puedan evaluarse, para hombres condenados por actos de violencia en el hogar. También se asigna suma importancia a garantizar la seguridad de las víctimas mientras los hombres se encuentran en la cárcel.

97. La información sobre la violencia en el hogar es un aspecto importante y reiterado en los cursos de capacitación impartidos al personal del Servicio Penitenciario y de Libertad Condicional.

Junta Nacional de Salud y Asistencia Social

98. La Junta Nacional de Salud y Asistencia Social informa de una evolución positiva sostenida del apoyo que prestan los servicios sociales a las mujeres que son objeto de la violencia, si bien aún resta mucho por hacer. Es evidente que se necesita mayor colaboración entre las distintas profesiones y soluciones intersectoriales.

99. El Gobierno encomendó a la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social y a los consejos de administración de condado que investigaran cuántos de los ayuntamientos del país tienen planes de acción para trabajar con mujeres que son objeto de violencia. El 30 de octubre de 2005 se presentaron las conclusiones de la investigación. En suma, se indicó que alrededor del 70% de los ayuntamientos tienen planes de acción, y que en los últimos años el número de estos planes ha aumentado sostenidamente.

100. En el marco de la tarea encomendada en relación con el proyecto de ley del Gobierno sobre la violencia contra la mujer (véase la sección correspondiente al artículo 6 del informe anterior), entre otras cosas, la Junta ha publicado información y material didáctico sobre la violencia del hombre contra la mujer. Además, en 2003 la Junta realizó el seguimiento de la labor de capacitación asignada a distintas autoridades en el momento de la reforma sobre la violencia contra la mujer. La tarea de seguimiento demostró que la capacitación había llevado a la adopción de medidas concretas.

101. La Junta ha emprendido un proyecto de cooperación para organismos públicos sobre la violencia contra la mujer que reúne 16 organismos. La Junta es responsable de un sitio conjunto en la web, que tiene por objeto que los organismos puedan utilizar este sitio en su labor relativa a la violencia del hombre contra la mujer.

102. Se ha encomendado a la Junta producir una recopilación de métodos y procedimientos de trabajo eficaces utilizados por los servicios sociales en su labor con mujeres que son objeto de violencia. La intención es apoyar el desarrollo uniforme en todo el país en esta esfera. Las conclusiones deberán presentarse a más tardar el 30 de noviembre de 2006.

103. Por instrucción del Gobierno, en 2005 la Junta suministró información impresa a los servicios sociales y otros para su utilización en su labor con personas cuyos datos personales están protegidos. La mayoría de las personas con datos personales protegidos son mujeres amenazadas por ex maridos o ex compañeros.

104. En los últimos años, la Junta ha apoyado el desarrollo de la labor sobre el derecho de familia de los servicios sociales con familias en que hay violencia y abuso. Dicha labor se resume en un informe.

105. La Junta tiene la responsabilidad primordial de ejecutar el Plan de Acción Nacional para prevenir la mutilación genital femenina, aprobado por el Gobierno en junio de 2003. Se ha celebrado una conferencia internacional con el propósito de intercambiar experiencias sobre métodos eficaces de prevenir la mutilación genital de niñas y mujeres. Por instrucción del Gobierno, la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social, la Jefatura Nacional de Policía y la Fiscalía han organizado conjuntamente cuatro conferencias regionales en el cuarto trimestre de 2005 sobre la labor preventiva y de apoyo en relación con la mutilación genital femenina. En diciembre de 2003 se encomendó a la Junta que mejorara la labor de prevención de la mutilación genital de niñas y mujeres en Suecia. Las conclusiones se presentarán el 30 de junio de 2006.

106. En 2005 la Junta presentó un informe sobre la marcha de los trabajos sobre mujeres con discapacidad mental que fueron objeto de violencia. En el informe se examina la incidencia, el tratamiento de las víctimas, los aspectos jurídicos y las buenas prácticas relativas a los métodos de trabajo.

La violencia de honor

107. En los últimos años el Gobierno ha adoptado medidas especiales para ayudar a jóvenes de ambos sexos que corren el riesgo de sufrir opresión y violencia de honor a manos de familiares cercanos. Se ha asignado un total de 180 millones de coronas a esta labor para el período 2003-2007.

108. En 2002-2003, siguiendo instrucciones del Gobierno, los consejos de administración de condado trazaron las necesidades en materia de viviendas protegidas y otras medidas. Los consejos estimaron que entre 1.500 y 2.000 niñas y muchachas eran objeto de amenazas y violencia de parte de familiares cercanos y que entre el 10% y el 15% de éstas necesitaban viviendas protegidas. Se han suministrado fondos a los tres consejos de administración de condado metropolitanos con el objeto de apoyar y desarrollar viviendas protegidas. A principios de 2006 se habían establecido algo más de 100 plazas en distintos tipos de alojamiento. Además de encomendarse a los condados metropolitanos la tarea de suministrar viviendas protegidas, se encargó a todos los consejos administrativos de

condado que llevaran a cabo actividades preventivas, por ejemplo, de educación y capacitación, que elaboraran planes de cooperación y de acción, que emprendieran iniciativas destinadas a lograr un cambio de actitud, etc. También se presta apoyo a proyectos de ONG y comunidades religiosas.

109. En abril de 2006 la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social presentó un informe amplio sobre la marcha de los trabajos en relación con medidas adoptadas por los consejos de administración de condado para combatir la violencia de honor.

110. En 2005 el Gobierno decidió asignar 34,5 millones de coronas a los consejos de administración de condado para que continuaran su labor de lucha contra la violencia. Al mismo tiempo, se indicó a la Jefatura Nacional de Policía que impartiera capacitación a su personal en todos los niveles dentro de su ámbito de competencia. Se encomendó a la Fiscalía la realización de un estudio y análisis de la tramitación de causas que entrañan este tipo de violencia, así como la organización de cursos especiales de capacitación para aumentar la concienciación y la competencia de los fiscales respecto de este tipo de delito. Además, se asignó al Instituto sobre prácticas de asistencia social basadas en datos concretos, que depende de la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social, la tarea de realizar un estudio de la investigación, el seguimiento y la evaluación de los métodos de trabajo utilizados en países en que se vienen realizando desde hace mucho tiempo tareas con jóvenes vulnerables. El Instituto también debe hacer el seguimiento de los resultados de las distintas medidas que están en una etapa experimental a nivel regional y local utilizando los fondos asignados por el Gobierno a los consejos de condado. Por último, se otorgó a la Comisión de Subvenciones Estatales a las Comunidades Religiosas financiación para ampliar su diálogo con las comunidades religiosas.

111. A principios de 2006 el Gobierno encomendó a la Administración Nacional de Justicia la tarea de organizar un curso de capacitación especial para aumentar los conocimientos y las competencias de los jueces en materia de delitos de honor cometidos contra niñas y muchachas, así como contra niños y muchachos. Se encargó al Servicio Nacional de Perfeccionamiento Escolar la presentación de propuestas y su aplicación para prevenir y contrarrestar este tipo de violencia y opresión como medio de fomentar la labor de promoción de la igualdad entre los géneros en las escuelas. Por último, se encomendó a la Junta Nacional de Asuntos Juveniles la tarea de apoyo del establecimiento de redes de albergues para niñas y el desarrollo de competencias en relación con estas cuestiones.

112. En junio de 2006 el Gobierno asignó algo menos de 36 millones de coronas a los consejos de administración de condado en apoyo de medidas para ayudar a niñas y muchachas, niños y muchachos, que corren el riesgo de ser objeto de violencia de honor. De los fondos otorgados, 5 millones de coronas se asignaron a medidas a nivel nacional o de condado.

113. En 2005 se encargó a la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social que realizara una encuesta a nivel nacional sobre la incidencia de la violencia de honor y las amenazas perpetradas contra jóvenes por familiares cercanos. La encuesta deberá desglosarse por género y deberá informarse por separado acerca de la incidencia de las amenazas y la violencia de honor hacia jóvenes en razón de su orientación sexual.

114. A fines de 2004 el Gobierno dispuso la celebración de una conferencia internacional sobre la violencia patriarcal. Se ha publicado un informe de la conferencia titulado *Combating patriarchal violence against women – focusing on violence in the name of honour* (Lucha contra la violencia patriarcal contra la mujer, con especial referencia a la violencia de honor).

115. El Gobierno también ha publicado el informe “La violencia patriarcal, un ataque contra la seguridad humana. Estudio amplio de las medidas de lucha contra la violencia y la opresión patriarcales, en particular actos cometidos en nombre del honor contra mujeres, homosexuales, bisexuales y personas transgénero”.

Artículo 4. Medidas para acelerar la igualdad entre la mujer y el hombre

Artículo 4, párrafos 1 y 2

116. Véanse los informes segundo y tercero. En el presente informe, las medidas destinadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer en las distintas esferas se describen en las secciones correspondientes de los artículos pertinentes.

117. Los informes anteriores contienen una reseña de la legislación sueca destinada a proteger la maternidad. Las medidas adoptadas para facilitar a los progenitores la conciliación del trabajo remunerado y la crianza de los hijos figuran en los párrafos correspondientes al apartado c) del párrafo 2 del artículo 11. Véase también el seguro de los padres en el apartado b) del artículo 5.

118. En virtud de la ley de licencia de los padres, las mujeres embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que amamantan a un hijo tienen derecho a solicitar que las transfieran a otro trabajo y mantener al mismo tiempo las prestaciones laborales que les corresponden, siempre que no puedan continuar realizando sus tareas habituales de conformidad con las normas sobre el ambiente laboral.

119. En 2002 la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades (JämO) realizó una campaña de información sobre la discriminación contra la mujer embarazada. Se trató de la primera parte del proyecto “Hijos Y empleo” que tuvo por objeto informar al público sobre las normas y los derechos en vigor, y ejercer influencia activa sobre empleadores, sindicatos y encargados de la formulación de decisiones políticas para eliminar la discriminación durante el embarazo. La segunda parte del proyecto, sobre la crianza de los hijos y el trabajo, se inició en 2003. Su objetivo fue convencer a los empleadores de que facilitaran a los progenitores de hijos pequeños la conciliación del empleo remunerado y la crianza de los hijos, e informaran a los progenitores o futuros progenitores sobre las normas laborales que se aplicaban a su situación. Esta medida ha logrado atraer la atención sobre la cuestión y de resultados de ello más mujeres han denunciado a la JämO que habían sido tratadas injustamente debido al embarazo. La JämO resolvió varios casos relacionados con el embarazo.

Artículo 5. Patrones estereotipados

120. Véase la Introducción y lo que se ha descrito sobre la labor del Gobierno de Suecia para eliminar la estructura de poder basada en el género que persiste.

121. En 2002 se presentó la encuesta sobre el uso del tiempo encomendada por el Gobierno a Estadísticas de Suecia. El estudio anterior se había realizado hacía diez

años (véase el cuarto informe de Suecia). El estudio más reciente indica que la diferencia entre la cantidad de trabajo no remunerado de la mujer y del hombre disminuyó en la década de 1990, según se desprende de la reducción del trabajo no remunerado de la mujer y del trabajo remunerado del hombre. Asimismo, el estudio indica que aunque la participación de la mujer en la fuerza laboral (trabajo remunerado) es prácticamente igual a la del hombre, las mujeres realizan el 58% de las tareas no remuneradas en el hogar. El hecho de que la proporción de hombres que gozan de la licencia de los padres haya aumentado ligeramente es positivo.

122. La distribución desigual de los trabajos domésticos y de cuidado de otras personas entre hombres y mujeres hace que sea más difícil para la mujer obtener un trabajo remunerado y alcanzar la independencia económica y participar en la vida de la comunidad. Como se describió en la Introducción del presente informe, el proyecto de ley sobre la política de igualdad entre los géneros contiene una nueva meta complementaria de igualdad de distribución de las tareas no remuneradas domésticas y de cuidado de otras personas. Esta meta está vinculada con varias medidas sobre cuestiones de política económica de la familia, del cuidado de otras personas y del mercado laboral, entre otras. Esta meta incluye las tareas no remuneradas de cuidado de las personas mayores y los niños, y domésticas.

Artículo 5, apartado a). Responsabilidad del hombre: Responsabilidad del hombre en materia de igualdad entre los géneros

123. El proyecto “El hombre y la igualdad entre los géneros” (véase el informe anterior) concluyó en abril de 2002 con la preparación de un informe en el que se demostraba que la razón principal por la que los hombres no están interesados en participar en la labor sobre igualdad entre los géneros es la estructura social, que se basa en la idea de que los hombres son superiores a las mujeres y que hombres y mujeres no deben realizar los mismos trabajos.

124. En 2005 el Ministro de Asuntos relativos a la Igualdad del Hombre y la Mujer celebró dos debates de mesa redonda sobre la responsabilidad que tienen los hombres de oponerse a la violencia del hombre contra la mujer. Se invitó a organizaciones que se ocupan de la promoción de la igualdad entre los géneros, incluida la Asociación Sueca de Albergues de Mujeres, la Red de Hombres (Manliga Nätverket) y otras redes de hombres interesados en la cuestión de la violencia del hombre contra la mujer, así como sindicatos, asociaciones deportivas, representantes de las Fuerzas Armadas e investigadores.

125. La labor dirigida a alentar a los padres a tomar la licencia de los padres es parte de las iniciativas destinadas a cambiar los patrones de conducta y las actitudes. Véase la sección correspondiente al apartado b) del artículo 5, *infra*.

Sexualización de la esfera pública y el papel de los medios

126. El género y el poder en los medios, la publicidad y otros ámbitos públicos reflejan la falta de igualdad entre los géneros en la sociedad y al mismo tiempo contribuyen a arraigarla. Los estudios revelan que las imágenes y el lenguaje se han vuelto más burdos en los últimos diez años, una tendencia que se ha denominado “sexualización de la esfera pública” y que es uno de los cinco ejes de la política de igualdad entre los géneros del Gobierno actual.

127. Actualmente se está analizando en las oficinas públicas la posibilidad de nombrar una comisión investigadora de la discriminación sexual en la publicidad.

128. El Gobierno ha asignado 2,5 millones de coronas a proyectos sobre la sexualización de la esfera pública. Los proyectos están ejecutándose y se informará acerca de ellos en 2006.

129. A fines de junio de 2005 finalizó el proyecto FLICKA, que se había emprendido en noviembre de 2003 en nombre del Gobierno con el objeto de iniciar el debate sobre la comercialización y sexualización a que hacen frente las muchachas y los muchachos en sus vidas cotidianas y la forma en que afecta la imagen que tienen de sí mismos y de los demás. Otro objetivo del proyecto es entablar diálogos con los medios, la industria de la publicidad y los anunciantes, entre otros, sobre su función y responsabilidad relativas a la influencia que ejercen sobre los niños y los jóvenes. En 2004 se celebraron 25 días FLICKA en 25 pueblos y ciudades, que reunieron a unos 50.000 muchachos y muchachas para analizar temas como la autoestima, la igualdad entre los géneros, los ideales y la identidad. Participaron unas 100 ONG de todo el país.

130. En 2003 se encomendó al Consejo sobre Medios, en ese momento llamado Consejo sobre la Violencia en los Medios de Comunicación, la tarea complementaria de incorporar una perspectiva de género en su labor y prestar especial atención a la representación de la violencia y la pornografía, habida cuenta de que estos contenidos en los medios son considerados los más perjudiciales para niños y jóvenes. En 2004 el Consejo pasó a llamarse Consejo sobre Medios. En 2005 preparó dos informes, uno sobre la forma en que los jóvenes utilizan y sienten los medios y el otro sobre las consecuencias de la violencia y la pornografía en los medios sobre los jóvenes. En 2004 el Consejo también realizó un estudio sobre la incidencia de la violencia en los medios visuales y su relación con los jóvenes.

131. La labor del Consejo sobre Medios se centra en la situación de los niños y los jóvenes en relación con los medios. En virtud de una directiva complementaria de 2003, la labor debe centrarse plenamente en la reducción del riesgo de que los niños y los jóvenes sean objeto de contenidos perjudiciales en los medios, especialmente imágenes de violencia y pornografía. Según estas directivas, la labor del Consejo también debe tener una perspectiva de igualdad entre los géneros. Ejemplos de ello son reunir información sobre la forma en que el contenido de los medios afecta a niñas y niños, y realizar su seguimiento, así como establecer las diferencias en la forma en que las niñas y los niños utilizan los medios y destacar los posibles efectos de esas diferencias.

132. Los servicios de radio y televisión públicas deben cumplir un papel importante en detener la propagación de imágenes estereotipadas de hombres y mujeres, o de las estructuras de poder y funciones de género en la sociedad. Un proyecto de ley del Gobierno sobre los servicios de radio y televisión públicas (proyecto de ley del Gobierno 2005/06:112) incluye propuestas sobre las condiciones y directrices que se aplicarán en el próximo período de otorgamiento de licencias de servicios de transmisión de radio y televisión públicas por parte de Radio Sueca, Televisión Sueca y la Corporación de Radiodifusión Educacional Sueca. De conformidad con el proyecto de ley, la igualdad entre la mujer y el hombre es un elemento básico del ideal democrático fundamental de la igualdad de derechos para todos. Afirmar la igualdad entre los géneros también es consecuencia de la “disposición a favor de la democracia” de la Ley de radio y televisión.

Artículo 5, apartado b). Seguro de los padres, licencia de los padres, educación de los padres

133. Véanse los informes anteriores de Suecia sobre la institución del sistema de seguro de los padres.

134. Como se describe en informes anteriores, el seguro de los padres consta de tres prestaciones: la prestación por maternidad, la prestación por licencia de los padres y la prestación por licencia temporal de los padres.

135. Actualmente, los progenitores tienen derecho a la prestación por licencia de los padres durante 480 días en total por hijo. La prestación por licencia de los padres equivale al 80% del ingreso del progenitor durante 390 días. En el caso de progenitores que tienen ingresos bajos o que no tienen ingresos, la prestación es de 180 coronas por día. Durante los 90 días restantes, la prestación es de 180 coronas por día.

136. En 2002 se reservó un mes más para cada progenitor, lo que significa que hay 60 días intransferibles entre los progenitores. El primer mes reservado para cada progenitor se instituyó en 1995, como se detalla en el cuarto informe de Suecia.

137. Una comparación realizada entre niños de dos años nacidos entre 1995 y 2002 indica que la brecha en la licencia de los padres utilizada por los progenitores se ha ido reduciendo a lo largo del tiempo. No obstante, las madres siguen utilizando la mayor parte de los días de licencia. Las madres de niños nacidos en 2002 que tenían más de dos años y menos de tres años en promedio habían utilizado 257 días más que los padres. En el caso de los niños nacidos en 1999, esa cifra era 288 días. La incorporación en 2002 del nuevo mes reservado probablemente lleve a una distribución más equitativa. En 2004 el 43,2% de los adultos que utilizaron la prestación por licencia de los padres eran hombres, comparado con el 42,7% en 2003.

138. El 1° de julio de 2006 se incrementará el límite máximo de ingresos del sistema de seguro de enfermedad. Este aumento también se aplicará al cálculo de la prestación por licencia de los padres, la prestación por maternidad y la prestación por licencia temporal de los padres. Según el análisis del Gobierno de su proyecto de presupuesto de 2005, este aumento es una manera de alentar a los padres cuyos ingresos actualmente superan el máximo a que utilicen más días de licencia de los padres.

139. La comisión investigadora de la reforma del seguro de los padres presentó sus recomendaciones de cambios en la licencia de los padres en 2005. Propone una distribución más equitativa entre el padre y la madre de los días de licencia de los padres (licencia remunerada). Las oficinas públicas están examinando el informe de la comisión investigadora.

140. En junio de 2001 el Gobierno encomendó al Instituto Nacional de Salud Pública que reuniese, analizara y divulgara información sobre la forma en que podían organizarse los distintos tipos de apoyo a los progenitores para obtener resultados concretos. En enero de 2005 el Instituto presentó su informe con nuevas propuestas de apoyo a los progenitores en las diferentes etapas de la niñez de sus hijos, así como propuestas sobre la metodología y el contenido de la educación de los padres basadas en el desarrollo y las necesidades de los niños.

141. Como resultado de ese informe, en sus instrucciones sobre asignación de fondos de 2006, el Gobierno encargó al Instituto que informara de las medidas adoptadas para divulgar la metodología incluida en el informe y que evaluara el grado en que esto había llevado a un mejoramiento de la capacitación y el apoyo brindado a los progenitores. Asimismo, en marzo de 2006 el Gobierno decidió prestar apoyo a la producción de material en DVD y vídeo orientado a grupos de apoyo de progenitores.

Artículo 6. Trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer

142. Suecia ha firmado y ratificado el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

143. Suecia firmó el Convenio del Consejo de Europa para la Acción contra la trata de seres humanos (CETS no. 197) el 16 de mayo de 2005.

144. El 1º de abril de 2005, en virtud de una enmienda de las disposiciones del Código Penal sobre delitos sexuales, se amplió la Ley por la que se prohibía la compra de servicios sexuales para que incluyera los casos en que el pago hubiese sido prometido o realizado por otra persona. Asimismo, también son punibles los intentos de comprar servicios sexuales ocasionales. El delito incluye todo tipo de servicio sexual, ya sea contratado en la vía pública, en prostíbulos, en casas de masaje, por medio de servicios de acompañantes o en circunstancias semejantes.

145. El Gobierno ha encomendado a la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social que reuniese información sobre el alcance y la situación de la prostitución y la acción social a nivel local, y que hiciera el consiguiente seguimiento. También ha encomendado a la Junta que prestase apoyo al establecimiento y mejoramiento de la labor en el plano local, de ser necesario. La Junta presentó dos estudios anteriores en esta esfera, en 2000 y 2004. En el más reciente se determinó que el número de mujeres que ejercen la prostitución en Suecia ha disminuido de las 2.500 que había antes de la promulgación de la Ley que prohíbe la compra de servicios sexuales en 1999 a unas 1.500 en 2002. En las tres zonas metropolitanas en 2003 había disminuido el número de mujeres explotadas como prostitutas callejeras respecto del período anterior a la promulgación de la Ley. Asimismo, había disminuido el número de clientes.

146. En 2002 la Policía de Estocolmo y el Grupo de servicios sociales sobre prostitución de Gotemburgo estimaron que en Suecia se vendieron de 200 a 250 mujeres con fines sexuales por conducto de la Internet. En 2003 se realizó un estudio sobre la industria del sexo en la Internet, en que se mostró que en Suecia un número relativamente bajo de mujeres (entre 80 y 100) se vendieron con fines sexuales por conducto de la Internet. En 2004 el relator nacional sobre la trata de seres humanos del Departamento Nacional de Investigación Criminal estimó que unas 400 a 600 mujeres y niñas fueron víctima de la trata de personas en Suecia.

147. En relación con lo que a veces se conoce como “prostitución oculta”, el Departamento Nacional de Investigación Criminal sostiene que para que la trata sea redituable para los tratantes, éstos deben poder establecer contacto con los posibles compradores y brindarles acceso a las víctimas. La policía ha asignado prioridad a la lucha contra la prostitución oculta, por ejemplo, en prostíbulos ubicados en

apartamentos, mediante sus actividades habituales como la reunión de datos, la implantación de micrófonos ocultos, la vigilancia y detenidas investigaciones en la Internet. Los grupos de servicios sociales sobre prostitución también procuran establecer contacto con las personas explotadas con fines de prostitución oculta, además de la callejera. Además, algunos grupos que luchan contra la prostitución y ONG han realizado estudios sobre actividades de divulgación para las personas forzadas a ejercer la prostitución por conducto de sitios web en la Internet, y han elaborado métodos para realizar dichas actividades de divulgación.

148. Para seguir fomentando las investigaciones de la policía sobre la trata de personas con fines sexuales y la lucha contra ésta, en 2003 el Gobierno decidió asignar al menos 10 millones de coronas por año con cargo a las asignaciones presupuestarias ordinarias de la Jefatura Nacional de Policía durante el período 2004-2006. Los fondos se han utilizado para tareas operacionales, la lucha contra la prostitución en la Internet y la educación y capacitación de los coordinadores y las autoridades policiales locales.

149. El 1° julio de 2002 se incorporó al Código Penal una disposición que tipifica la trata de personas con fines sexuales como delito, y que se aplica a la trata transfronteriza de personas con fines sexuales en que el perpetrador explota la vulnerabilidad de otra persona. La disposición también se aplica a toda persona que acoja, transporte o brinde refugio a otra persona con fines de explotación sexual. También se tipificaron el intento y la preparación de actos de trata de personas con fines sexuales, la conspiración con esos fines y no denunciar esos delitos. En virtud de la legislación, puede sancionarse a un tratante con una pena que va de dos años de cárcel como mínimo a diez años de cárcel o, si el delito cometido se considera menos grave, a un máximo de cuatro años de cárcel.

150. Con el objeto de aplicar plenamente el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y el Convenio del Consejo de Europa para la Acción contra la trata de seres humanos (2002/629/JHA), el 1° de julio de 2004 se enmendó la legislación sueca sobre la trata de personas. En virtud de las enmiendas se amplió la tipificación de delitos a todas las formas de trata de personas, incluida la trata dentro de las fronteras nacionales y con fines como los trabajos forzados o la explotación para la extracción de órganos.

151. En febrero de 2006 el Gobierno nombró una comisión investigadora con el mandato de examinar la legislación contra la trata de 2004, que evaluará la aplicación de la legislación, propondrá nuevos cambios posibles para que Suecia pueda ratificar el Convenio del Consejo de Europa para la Acción contra la trata de seres humanos y determinará si las disposiciones del derecho penal sueco brindan protección adecuada contra el matrimonio precoz y los matrimonios forzados. El examen finalizará el 30 de junio 2007.

152. El 1° de abril de 2005 se enmendaron las disposiciones sobre proxenetismo y se aumentó la pena máxima en caso de proxenetismo agravado de seis a ocho años.

153. Según el informe anual del relator nacional sobre la trata de seres humanos, la prohibición de comprar un servicio sexual impide a los traficantes establecerse en Suecia y funciona como un obstáculo para la trata de personas.

154. En 2005 el Departamento Nacional de Investigación Criminal de la Jefatura Nacional de Policía emprendió una investigación especial sobre el alcance de la trata de menores de edad en Suecia.

155. En colaboración con el relator nacional sobre la trata de seres humanos, periódicamente las oficinas públicas organizan seminarios para miembros de los organismos encargados de hacer cumplir la ley, incluidos fiscales, agentes de policía, jueces y funcionarios que están cumpliendo su período de capacitación, sobre las políticas y la legislación suecas en materia de prostitución y trata de personas.

156. Algunos distritos policiales han establecido unidades especiales que se ocupan especialmente de la trata de personas y la prostitución.

157. Según estadísticas del Consejo Nacional de Prevención del Delito, en 2005 se denunciaron 44 casos de trata de personas y 94 casos de proxenetismo. Ese mismo año, se denunció a 460 personas por violación de las disposiciones que prohíben la compra de servicios sexuales. Entre enero de 1999 y febrero de 2006 se había denunciado más de 1.300 por personas por violación de las disposiciones que prohíben la compra de servicios sexuales.

158. El 1° de octubre de 2004 se enmendó la Ley de extranjería y se incorporó una nueva disposición en virtud de la cual se brinda la posibilidad de emitir permisos de residencia de duración limitada a víctimas o testigos de actos de trata de personas y otros delitos. Se puede emitir un permiso de residencia de duración limitada a una víctima de la trata de personas si se considera necesario a los fines de la investigación preliminar o la vista principal en una causa penal. Según la complejidad de la causa, el permiso podrá prorrogarse a pedido de un fiscal. Este tipo de permiso no tiene un plazo máximo. Durante su estadía en Suecia, las víctimas y los testigos tienen derecho a recibir atención de la salud, así como asistencia financiera.

159. En 2005 el Gobierno encomendó a la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social que elaborara información especial por escrito para los ayuntamientos sobre las enmiendas de la Ley de extranjería y los derechos de las víctimas de la trata de personas que se mencionan *supra*.

160. Desde 2001 se ejecuta un proyecto contra la prostitución y la trata de personas con el auspicio de las oficinas públicas. En virtud del proyecto se ha formulado y aplicado una serie de medidas en el marco de la labor nacional e internacional del Gobierno para prevenir la prostitución y la trata de personas, y combatirlas.

161. En junio de 2001, durante una reunión ministerial oficiosa de países nórdicos y bálticos, celebrada en Vilna (Lituania), los Ministros de Asuntos relativos a la Igualdad del Hombre y la Mujer acordaron realizar una campaña conjunta de información y concienciación contra la trata de mujeres en los países nórdicos y bálticos. La campaña báltico-nórdica, financiada en parte por el Consejo Nórdico de Ministros, se realizó con la coordinación de Suecia en 2002. En junio de 2004 el Consejo publicó el informe final de la campaña.

162. El objetivo general de la parte correspondiente a Suecia de la campaña báltico-nórdica contra la trata de mujeres ha sido el incremento de la concienciación y los conocimientos sobre la prostitución y la trata de mujeres a nivel mundial mediante el suministro de información, capacitación y educación a funcionarios de entidades

gubernamentales, otras autoridades públicas, ONG, los medios y el público en general. La campaña nacional también se centró en las distintas medidas que se adoptaron en Suecia dirigidas a los compradores y posibles compradores de mujeres y niños prostituidos, en su mayoría niñas, así como a los hombres que viajan a otros países con el propósito concreto de comprar y explotar a mujeres y niños con fines de prostitución.

163. El Gobierno sueco está elaborando el Programa de acción nacional para combatir la trata de personas que está integrado por dos planes de acción nacionales: uno para continuar la lucha contra la prostitución y la trata de personas con fines sexuales, especialmente mujeres y niños, y el otro para luchar contra la trata de personas con fines de trabajos forzados, extracción de órganos y otras formas de explotación.

164. El plan de acción nacional para continuar la lucha contra la prostitución y la trata de personas con fines sexuales incluirá una reseña de las medidas aplicadas, medidas especiales de prevención para contrarrestar la demanda de personas, especialmente mujeres y niños, con fines de prostitución y trata de personas para su explotación sexual, y medidas de protección y apoyo a las víctimas. El plan también incluirá medidas relacionadas con el sistema judicial, la policía y los servicios sociales, así como medidas para fomentar y mejorar la protección de los derechos humanos y mitigar las desigualdades sociales, políticas, jurídicas y económicas en los países de origen y de tránsito.

Parte II

Artículo 7. Eliminación de la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país

165. En el segundo trimestre de 2004 en una Comunicación al Riksdag, el Gobierno afirmó que la política sobre democracia debería basarse en un análisis de las condiciones y el funcionamiento de la democracia que tenga en cuenta la situación de las mujeres.

166. El Gobierno necesita reunir estadísticas actualizadas y de fácil acceso sobre la distribución de mujeres y hombres en los puestos de poder en Suecia para seguir trabajando en la esfera de la igualdad entre los géneros. Se nombró una comisión investigadora para trazar la distribución de los puestos de poder en Suecia por género e informar de ello. La comisión investigadora presentará sus conclusiones antes del 1º de noviembre de 2006.

167. Véase también la información sobre la política relativa a las minorías en la sección correspondiente al apartado c) del artículo 2.

Artículo 7, apartado a). Participación electoral

168. Antes de las elecciones generales se emprenden campañas para aumentar la participación electoral dirigidas a los grupos cuya participación es más baja. Entre éstos figuran los jóvenes, los desempleados y los de origen extranjero (los nacidos en el extranjero o los nacidos en Suecia de ambos progenitores extranjeros), tanto hombres como mujeres. Antes de las elecciones generales de 2006 también se adoptaron medidas en el marco del programa gubernamental de largo plazo “Participar en Suecia”, formulado para combatir la exclusión y aumentar la

participación de las personas en la sociedad sueca. Uno de sus objetivos es contribuir a fomentar la igualdad entre el hombre y la mujer.

169. Hay una tendencia de larga data hacia una mayor participación electoral de mujeres que de hombres. Esta brecha ha ido atenuándose y prácticamente desapareció en las últimas elecciones generales de 2002. Las diferencias en la participación electoral de hombres y mujeres varían según el grupo a que pertenecen. Entre los jóvenes, hubo variaciones en la participación electoral a lo largo del tiempo. Por ejemplo, en las elecciones de 1998 votaron más hombres jóvenes, en tanto que en las de 2002 el porcentaje de mujeres fue aproximadamente cuatro puntos porcentuales mayor que el de hombres. Entre los votantes de edad avanzada la proporción de hombres suele ser mayor, en tanto que entre las personas de mediana edad votan más mujeres. También hay una mayor proporción de mujeres entre los votantes nacidos en el extranjero.

Artículo 7, apartado b). Representantes elegidos

170. El 1° de julio de 2002 se promulgó una serie de enmiendas legislativas relativas a las condiciones de los representantes elegidos. El Gobierno considera que estos cambios podrían contribuir a la igualdad entre los géneros, habida cuenta de que incluyen medidas que amplían las oportunidades de solicitar licencia en el empleo y recibir una remuneración para el cuidado de los hijos.

171. El Gobierno mantiene consultas permanente con representantes de los niveles local y regional, entre otras cosas para aumentar la participación de la mujer en los procesos políticos. Las mujeres están insuficientemente representadas en los niveles superiores del poder y en algunas esferas de política aún hay discriminación en razón del género. En los ayuntamientos hay aproximadamente un 30% de mujeres en los puestos de presidencia, en tanto que el 70% son hombres. En el nivel regional, las mujeres están algo mejor representadas. En los comités de cuestiones operacionales y de recursos, el 47% de los miembros son mujeres y el 53% hombres. En los comités de las juntas administrativas de condado, el 44% de los miembros son mujeres y el 56% hombres.

172. Una serie de estudios sentó las bases de la labor del Gobierno destinada a fortalecer el poder y la influencia de la mujer en el proceso político de adopción de decisiones. En septiembre de 2005 la Universidad de Uppsala, a pedido del Gobierno, presentó un informe sobre los obstáculos estructurales de la política sueca desde la perspectiva de la discriminación y la forma de abordarlos. En el informe se brinda una reseña de la cuestión y se aborda la discriminación en razón del género, el origen étnico, la edad, la discapacidad y la orientación sexual. En lo que se refiere al género, se trata fundamentalmente de complementar las investigaciones existentes para obtener una visión más completa de la forma en que se trata a las mujeres.

173. De conformidad con las instrucciones del Gobierno, también se reúnen estadísticas permanentes sobre la participación de hombres y mujeres en asociaciones voluntarias y de actividad política en los períodos entre elecciones. Se trata de una etapa del seguimiento de la política sobre democracia y sirve de fundamento para las futuras decisiones en esta esfera.

**Proporción de mujeres y hombres en asambleas políticas, juntas directivas públicas y privadas, empresas públicas y empresas privadas:
El Riksdag y el Gobierno**

174. Desde las elecciones de 1994 el Gobierno sueco está integrado aproximadamente por el mismo número de mujeres que de hombres. Los puestos ministeriales no se asignan según las esferas tradicionales de interés de hombres y mujeres; se nombra a hombres y mujeres de acuerdo con sus calificaciones. Por ejemplo, un hombre ocupa el cargo de Ministro de Cultura y Educación, una mujer el de Defensa y un hombre el de Salud y Asistencia Social. No obstante, el Primer Ministro siempre ha sido hombre.

175. Desde las elecciones de 2002 las mujeres han ocupado el 45% de los escaños del Riksdag y los hombres el 55%. En el cuadro siguiente se indica la distribución de mujeres y hombres en los siete partidos políticos que tienen representación en el Riksdag.

<i>Partido político</i>	<i>Mujeres</i>		<i>Hombres</i>		<i>Total</i>
	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	
Partido Social Demócrata	68	47,2	76	52,8	144
Partido Moderado	22	40,0	33	60,0	55
Partido Liberal	23	47,9	25	52,1	48
Democristianos	10	30,3	23	69,7	33
Partido de Izquierda	14	46,7	16	53,3	30
Partido Centrista	11	50,0	11	50,0	22
Partido Verde	10	58,8	7	41,2	17
Total	158	45,3	191	54,7	349

Fuente: Autoridad Electoral, sitio web del Riksdag.

176. Los miembros de los comités permanentes no se designan según las esferas tradicionales de interés de hombres y mujeres, sino que se dividen equitativamente entre las distintas esferas de responsabilidad. No obstante, el presidente del Comité sobre Asuntos de la Unión Europea y la mayoría de los presidentes de los comités permanentes son hombres: diez son hombres y seis mujeres.

Ayuntamientos y consejos de condado

177. Después de las elecciones de 2002 la distribución por género en las asambleas municipales era, en promedio, 42% mujeres y 58% hombres. Se trata de una distribución menos equitativa entre los géneros en la representación de mujeres respecto de las elecciones de 1998, una disminución de 3 puntos porcentuales.

178. La labor a favor de la igualdad entre los géneros se ha traducido en un aumento de la proporción de mujeres en la presidencia de consejos de condado, en los que actualmente las mujeres representan el 44% y los hombres el 56%. Numerosas categorías profesionales en los sectores de la salud y el cuidado de personas siguen teniendo una mayor proporción de mujeres, mientras que los hombres predominan en los puestos de adopción de decisiones en esos sectores.

Juntas directivas de organismos gubernamentales

179. En 2004 las mujeres constituían el 48% de los miembros de las juntas directivas de organismos del gobierno central y los hombres el 52%. La proporción de mujeres en las juntas directivas regionales era, en promedio, igual a la de los hombres. Así pues, está por cumplirse la meta de igual representación de hombres y mujeres, aunque aún debe mejorarse la situación en las juntas directivas del gobierno central, así como en las presidencias; de éstas, aproximadamente las dos terceras partes están ocupadas por hombres.

180. Con el objeto de reducir la brecha de distribución en los puestos de presidente de las juntas directivas, el Gobierno prestará atención especial a estos nombramientos en los próximos años.

181. La distribución aproximadamente equitativa entre mujeres y hombres se ha logrado merced a la atención permanente que se presta a las propuestas para estos cargos y los correspondientes nombramientos. El procedimiento exige que el órgano proponente presente tanto una mujer como un hombre para cada cargo, para que el Gobierno pueda elegir la persona del género menos representado y la junta tenga una distribución equitativa entre los géneros.

Jefes de organismos públicos

182. Se ha logrado cierta reducción del predominio de los hombres entre los jefes de organismos públicos. En 2003 el 68% de los jefes de organismos públicos eran hombres y el 32% mujeres. Al 1° de enero de 2006 la proporción de hombres era del 66%, en relación con el 34% de mujeres.

Empresas públicas

183. En Suecia el Estado es el principal propietario de empresas. Las oficinas públicas administran empresas que emplean unas 200.000 personas y están valuadas en unos 500.000 millones de coronas; y unas 400 personas integran las juntas directivas de estas empresas. Las condiciones para integrar una junta directiva son competencia general en administración de empresas, en desarrollo de empresas, en el sector de que se trate, en cuestiones financieras o en otras esferas pertinentes. En los nombramientos también se procura lograr un equilibrio entre las competencias, los antecedentes, la edad y el género. En 1999 el Gobierno estableció la meta provisional para 2003 de que por lo menos el 40% de los miembros de las juntas directivas fueran mujeres. En ese momento, la proporción de mujeres era del 28%. La meta del 40% se alcanzó en junio de 2003. En mayo de 2006 la proporción de mujeres en empresas controladas totalmente por el Estado era del 47%. Estos logros se obtuvieron mediante la gobernanza institucional activa y orientada a los resultados.

184. Los puestos de director ejecutivo y personal directivo superior siguen dominados por hombres. En estos puestos la proporción de mujeres es considerablemente menor que en las juntas directivas: el 86% de los puestos de director ejecutivo están ocupados por hombres, al igual que el 77% del personal directivo superior. En la política sobre las empresas de propiedad del Estado se dispone que éstas deben ser modelos en lo que hace a la igualdad entre los géneros; el Gobierno considera que utilizar las competencias tanto de mujeres como de hombres es una tarea permanente e importante, especialmente en los nombramientos

a puestos de categoría superior. El seguimiento de esta cuestión se realiza mediante los informes anuales que las empresas presentan al Gobierno y el Riksdag.

Empresas privadas

185. En las empresas privadas los avances han sido mucho más lentos. En 2002 el Gobierno emprendió un proyecto destinado a incrementar la concienciación entre los encargados de la adopción de decisiones de categoría superior y brindar herramientas a las empresas para que los procesos de contratación de personal fuesen imparciales en función del género. En el marco del proyecto, los consejos de administración de condado organizaron seminarios en sus respectivos condados dirigidos a directores ejecutivos, miembros de juntas directivas y candidatos a puestos ejecutivos, en los que participaron unas 300 empresas. Las evaluaciones indicaron que los participantes quedaron satisfechos y habían incrementado sus conocimientos, por ejemplo en materia de dificultades en el proceso de contratación de personal.

186. El Gobierno participó en el proyecto “Mujeres a la cabeza”, financiado por la Unión Europea, cuyo objetivo era acelerar el proceso de incorporación de mujeres a los cargos directivos superiores en el sector privado y la administración pública.

187. En 2002 el Gobierno nombró una comisión investigadora sobre las mujeres en puestos superiores en el sector privado, con el objeto de analizar la igualdad entre los géneros en empresas de gran envergadura. Una de las conclusiones del informe de la comisión investigadora (SOU 2003:16) fue que en el sector privado aún predominan los hombres en los cargos superiores de grandes empresas. La comisión también llegó a la conclusión de que, aunque se vislumbraban cambios en las organizaciones para alcanzar una distribución más pareja, la proporción de mujeres en juntas directivas de empresas privadas sólo había aumentado del 2% al 8% en los últimos diez años (excluidos los representantes del personal).

188. Tras la presentación del informe de la comisión investigadora en 2003, el Gobierno organizó una serie de mesas redondas con la participación de representantes de la comunidad empresarial y el Gobierno, en las que se invitó a los participantes a presentar propuestas de acción por escrito. A fines de 2003 el Gobierno organizó una conferencia importante dirigida a un sector más amplio de la comunidad empresarial y otros sectores de la sociedad para debatir esas propuestas y otras ideas formuladas para acelerar el logro de una distribución más equitativa entre los géneros en los puestos directivos superiores y en las juntas directivas.

189. El Gobierno y el Riksdag también han promulgado leyes para lograr una distribución más equitativa en función del género. Desde el 1° de enero de 2004 las empresas deben incluir en sus informes anuales la distribución por género de los cargos directivos. Las nuevas normas incrementan la visibilidad de la distribución por género de los principales encargados de la adopción de decisiones de las empresas.

190. En las empresas que cotizan en el mercado de valores la proporción de hombres en las juntas directivas disminuyó del 95% en 2000 al 84% en 2005.

191. El Gobierno nombró una comisión investigadora para que analizara la posibilidad de acelerar el logro de una distribución más pareja entre los géneros y le encomendó que analizara la posibilidad de incorporar en la legislación sueca disposiciones sobre cupos de género en las juntas directivas y, en ese caso, sobre la

forma de hacerlo. En el mandato de la comisión se indica que se prefieren las soluciones en virtud de las cuales las propias empresas alcanzan una distribución satisfactoria por género en sus juntas directivas, pero que podría considerarse la adopción de medidas legislativas si esto no se lograba. La comisión investigadora presentó sus conclusiones en junio de 2006, y éstas se distribuirán entre las oficinas públicas para su consulta y examen.

Composición de los tribunales

192. En 2003 el Gobierno puso en marcha algunos cambios en las normas que reglamentan el nombramiento de jueces con el objeto de destacar la necesidad de una distribución más equitativa en función del género. Además, se intensificará la adopción de medidas destinadas a alentar a más mujeres a interesarse en cuestiones relativas al liderazgo y a que se postulen a puestos superiores. El número de juezas, incluidas juezas del tribunal supremo y de otros tribunales superiores, ha aumentado sostenidamente desde el informe pasado.

Tribunales generales y tribunales administrativos generales

193. En 2005 las mujeres constituían el 28% (y los hombres el 72%) de los jueces permanentes de los tribunales generales, lo que representa un aumento de 11 puntos porcentuales respecto de 1999. En 2005 las mujeres constituían el 33% (y los hombres el 67%) de los jueces de los tribunales administrativos generales, lo que representa un aumento de 6 puntos porcentuales respecto de 1999. En años recientes también ha aumentado la proporción de juezas del tribunal supremo.

Tribunales laborales

194. En 2004 las mujeres constituían el 48% (y los hombres el 52%) de los miembros permanentes de los tribunales laborales, y el 44% de los miembros suplentes (y los hombres el 56%). Estas proporciones generales no han variado.

Artículo 7, c). Asociaciones voluntarias

195. Con el objeto de prestar apoyo a las mujeres para que establezcan sus propias organizaciones, recientemente se ha instituido un nuevo régimen de subvenciones para organizaciones de mujeres.

196. En el período 2006-2008 se incrementarán gradualmente las subvenciones para organizaciones de mujeres, de 3 millones de coronas a 28 millones de coronas. Un Comité para la asignación de fondos gubernamentales administra el régimen de subvenciones para organizaciones de mujeres y proyectos a favor de la igualdad entre los géneros, en el marco de una iniciativa especial presentada en el proyecto de Ley del presupuesto de 2006 destinada a incrementar el apoyo a organizaciones de mujeres (véase el apartado f) del artículo 2).

197. En el cuarto trimestre de 2005 se nombró una comisión investigadora para que examinara la política gubernamental actual sobre asociaciones voluntarias y presentara propuestas sobre su orientación, alcance y elaboración futuras. La comisión deberá tener especialmente en cuenta los cambios en la participación de mujeres y hombres, así como las formas de organización y los factores que la promueven u obstaculizan. La comisión investigadora informará del impacto de sus propuestas sobre las oportunidades de mujeres y hombres de establecer e integrar

asociaciones voluntarias y movimientos populares, entre otras cosas, desde una perspectiva de género. La comisión presentará sus conclusiones antes del 30 de junio de 2007.

198. En el reciente proyecto de ley sobre la igualdad entre los géneros el Gobierno sostiene que el punto de partida en esa esfera deberá ser el requisito de que las ONG incorporen una perspectiva de género para poder recibir subvenciones gubernamentales. La aplicación del requisito relativo a la perspectiva de género será gradual, por ejemplo, en las instrucciones sobre asignaciones de fondos y al incorporar nuevos regímenes de subvenciones o modificar dichos regímenes por otras razones.

Artículo 8. Representación internacional y participación en organizaciones internacionales

199. El Ministerio de Asuntos Exteriores ha asignado prioridad a la búsqueda de más candidatas para ocupar puestos internacionales importantes. El número de jefas de misión en el extranjero ha aumentado de 16 (el 16%) en 2000 a 33 (el 32%) en 2005. En las etapas previas a este tipo de nombramiento siempre deben presentarse tanto candidatos hombres como mujeres.

200. El conjunto de medidas sobre la igualdad entre los géneros para 2005-2006 del Ministerio de Asuntos Exteriores establece, entre otras cosas, lo siguiente:

- Se procurará alcanzar una distribución equitativa entre los géneros en todos los departamentos y misiones en el extranjero y en todas las categorías. Esto significa que en la selección de personal deberá prestarse consideración especial a personas del género que está insuficientemente representado en ese departamento o misión en el extranjero.
- La proporción de mujeres de categoría superior en el Ministerio en Estocolmo y en las misiones deberá ser por lo menos del 40%.

201. Con el objeto de fomentar las oportunidades de las mujeres de participar en la labor de las organizaciones internacionales, las oficinas públicas procuran utilizar sus diversos contactos y redes para alentar a las mujeres a que se presenten para ocupar esos cargos.

202. La capacidad del Gobierno de ejercer influencia en la selección para puestos en las instituciones de la Unión Europea (además de los dos jueces y el miembro del Tribunal de Auditores, que son nombrados por Suecia) se limita a los puestos de categoría superior en que se considera necesario tener apoyo político, los de Director o Director General. En las ocho instituciones de la Unión Europea actualmente hay dos mujeres y siete hombres suecos en esas categorías.

203. Algo más de 1.000 suecos trabajan en instituciones de la Unión Europea, de los cuales algo más de 600 trabajan en la Comisión Europea. El 58% de éstos son mujeres y el 42% hombres. La Comisión es la única institución que publica estadísticas actualizadas desglosadas por género.

204. La distribución vertical por género de los suecos que trabajan en la Comisión Europea es la siguiente:

- Funcionarios y funcionarios superiores: 46% mujeres y 54% hombres.
- Asistentes: 66% mujeres y 34% hombres.

- Secretarios: 96% mujeres y 4% hombres.
- Personal técnico: 100% hombres.

205. Se ha encomendado al Organismo Sueco de Correos y Telecomunicaciones que procurara alcanzar una distribución más equitativa entre los géneros en las delegaciones que participan en iniciativas de cooperación internacional en el ámbito de competencia del Organismo.

Artículo 9. Ciudadanía

206. Véanse también los informes anteriores de Suecia.

Artículo 9, párrafos 1 y 2

207. En las instrucciones sobre asignaciones de fondos de 2003, el Gobierno encomendó a la Junta de Migraciones de Suecia la tarea de informar de la puesta en práctica de las pautas en virtud de las cuales en el proceso de asilo debe tenerse más en cuenta la necesidad de protección de la mujer y de los procedimientos que deberán ponerse en práctica en el futuro. En las instrucciones sobre asignaciones de fondos de 2006 también se encomienda a la Junta de Migraciones que tenga en cuenta la perspectiva de la igualdad entre los géneros en el marco de su labor cotidiana y, en cooperación con la Junta de Integración, al informar a las personas que solicitan asilo.

208. En las investigaciones relacionadas con las solicitudes de asilo, los funcionarios deben considerar especialmente los motivos por los cuales las mujeres solicitan asilo y el modo en que han de tenerse en cuenta. El personal de la Junta de Migraciones recibe capacitación en materia de igualdad entre los géneros.

209. El 31 de marzo de 2006 se estableció un nuevo organismo encargado de tramitar casos de extranjería y solicitud de ciudadanía, y de adoptar decisiones al respecto, y la Junta de Migraciones y las oficinas públicas están cooperando para que dicho organismo incorpore una perspectiva de género.

210. El 14 de septiembre de 2005 el Riksdag aprobó la nueva Ley de extranjería (proyecto de ley del Gobierno, 2004/05:170). Actualmente la ley es imparcial en materia de género.

211. En septiembre de 2005 el Gobierno presentó al Riksdag un proyecto de ley sobre el estatuto de los refugiados y la persecución por motivos de género u orientación sexual (proyecto de ley del Gobierno 2005/06:6). En el proyecto de ley se propone que las personas con temores fundados de ser perseguidas por motivos de género u orientación sexual y que están protegidas por la legislación en vigor o que necesitan otro tipo de protección (estatuto de protección complementaria) reciban protección en calidad de refugiados. El Riksdag aprobó el proyecto de ley y actualmente la sección 1 del capítulo 4 de la Ley de extranjería (2005:716) contiene esta disposición.

212. En la Directiva 2004/83/CE del Consejo de la Unión Europea por la que se establecen normas mínimas relativas a los requisitos para el reconocimiento y el estatuto de refugiados, se dispone que los aspectos relacionados con el género figuren entre los actos de persecución que son motivo para considerar a una persona como refugiado. El Gobierno estableció una comisión para que investigara la forma de poner en práctica la Directiva en Suecia. En enero de 2006 la comisión presentó

un informe sobre sus conclusiones y actualmente se está estudiando su propuesta; posteriormente las oficinas públicas se ocuparán de su tramitación.

Artículo 10. Educación

213. Para una introducción sobre el sistema escolar sueco, véase el segundo informe de Suecia. Véanse también las secciones correspondientes a los apartados a) y b) del artículo 2 del presente informe sobre legislación en materia de educación.

Artículo 10, apartado a). Enseñanza preescolar, escolaridad obligatoria, enseñanza secundaria superior y enseñanza superior

a) Enseñanza preescolar, escolaridad obligatoria y enseñanza secundaria superior

214. En las instrucciones sobre asignaciones de fondos de 2004 se encomendó al Servicio Nacional de Perfeccionamiento Escolar la tarea de adoptar medidas generales en la esfera de la igualdad entre los géneros. El Servicio Nacional informó al Gobierno sobre cinco sectores de desarrollo a los que debía asignar prioridad en su labor de apoyo al desarrollo. La democracia, la igualdad entre los géneros y sus ámbitos de influencia conforman uno de estos cinco sectores prioritarios.

215. En las instrucciones sobre asignaciones de fondos de 2006 para el Servicio Nacional de Perfeccionamiento Escolar, el Gobierno dio prioridad a la igualdad entre los géneros.

216. El Gobierno asignó 12 millones de coronas, entre otras cosas, a estudiar los valores básicos que se aplican en las escuelas. En el programa de estudios del sistema escolar se definen los valores básicos que deben promover las escuelas: la inviolabilidad de la vida humana, la libertad e integridad individuales, la igualdad del valor de todas las personas, la igualdad entre el hombre y la mujer, y la solidaridad con los débiles y los vulnerables son los valores que deben alentar las escuelas.

217. El Servicio Nacional de Perfeccionamiento Escolar elaboró material de apoyo para las escuelas sobre el papel de éstas en relación con la situación de las jóvenes y los jóvenes en entornos en que predominan los valores patriarcales. Este material se destinó al personal de las escuelas y en el cuarto trimestre de 2003 se distribuyó entre todos los ayuntamientos y las escuelas.

218. El Gobierno encomendó al Servicio Nacional de Perfeccionamiento Escolar la tarea de elaborar material de consulta para promover e intensificar la labor de las escuelas y los ayuntamientos en materia de igualdad entre los géneros. Este material ofrece ejemplos instructivos de la labor de las escuelas y los ayuntamientos, en colaboración con distintas organizaciones y organismos públicos, en las esferas de la igualdad entre los géneros y la diversidad social y étnica. En el cuarto trimestre de 2003 todos los ayuntamientos y escuelas recibieron información y material.

219. En 2004 el Gobierno estableció la Delegación para la igualdad entre los géneros en la enseñanza preescolar, cuya tarea es destacar, reforzar y mejorar la labor relacionada con la igualdad entre los géneros en la enseñanza preescolar. El mandato de la Delegación se extiende hasta el 30 de junio de 2006 y sus tareas incluyen la asignación de fondos a proyectos relacionados con la igualdad entre los géneros, la elaboración de herramientas para que el personal de la enseñanza preescolar pueda estudiar y analizar los medios de enseñanza, el material recreativo

y la literatura infantil desde una perspectiva de género, poniendo de relieve buenos ejemplos de medidas adoptadas por Suecia y otros países para alentar a los hombres a participar en programas educacionales destinados a los niños y a la labor en la enseñanza preescolar. La Delegación informó sobre sus actividades en un informe provisional (SOU 2004:115).

220. El Gobierno encargó al Instituto Nacional de Educación que incorporara una perspectiva de género al elaborar los programas de estudio de las materias.

221. En el sitio web del Servicio Nacional de Perfeccionamiento Escolar figura una serie de ejemplos sobre la labor de distintos ayuntamientos respecto de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los géneros.

222. En el período 2002-2004 el Gobierno asignó fondos para la capacitación de personal pedagógico especializado en materia de igualdad entre los géneros y la realización de estudios sobre cuestiones de género. El curso de capacitación estuvo dirigido a maestros y otro personal docente de la enseñanza preescolar, la escolaridad obligatoria y la enseñanza secundaria superior. El objetivo del curso fue que los “pedagogos en materia de género” realizaran actividades prácticas para modificar su forma de trabajar. Hasta la fecha se capacitó a 255 pedagogos de 145 ayuntamientos.

b) Enseñanza superior

223. Desde 2001 la labor del Gobierno para promover la igualdad entre el hombre y la mujer se centró en la protección contra la discriminación y en la promoción de una distribución más equitativa de hombres y mujeres entre los estudiantes, el personal y el personal directivo.

224. Las universidades y otras instituciones de enseñanza superior determinan el contenido de los cursos de enseñanza superior. No obstante, en la Ordenanza sobre la Enseñanza Superior el Gobierno establece metas generales para diferentes programas educativos. Varios títulos profesionales contienen descripciones de objetivos relacionados con la igualdad entre los géneros. En 2004 el Gobierno solicitó al Instituto Nacional de Enseñanza Superior que examinara la forma en que los programas de estudio de distintas carreras tienen en cuenta las cuestiones de género y las cuestiones de la violencia del hombre contra la mujer. El estudio indica que en muchos programas se plantea la cuestión de la violencia contra la mujer, pero que la enseñanza superior debe mejorarse en varias esferas. Actualmente se están analizando las descripciones de los títulos profesionales de la Ordenanza sobre los títulos (Ordenanza sobre la Enseñanza Superior 1993:100, apéndice 2). Las cuestiones que está estudiando el Gobierno incluyen la igualdad entre el hombre y la mujer y la violencia contra la mujer.

225. En los últimos años el Consejo para la Renovación de la Enseñanza Superior, que formó parte del Instituto Nacional de Enseñanza Superior hasta 2006, prestó especial atención a la perspectiva de género al asignar fondos a proyectos. En su informe anual el Consejo debe describir los métodos establecidos para incorporar una perspectiva de género en la enseñanza y la elaboración de cursos dirigidos a profesores de instituciones de enseñanza superior.

226. Desde 2005 todas las universidades y otras instituciones de enseñanza superior deben presentar informes sobre las medidas adoptadas para incorporar una perspectiva de género en sus cursos.

227. De conformidad con el proyecto de ley del Gobierno sobre un nuevo método de capacitación docente (proyecto de ley del Gobierno 1999/2000:135) las instituciones de enseñanza superior que capacitan a docentes deben incluir una perspectiva de género en sus programas. Las instituciones de enseñanza superior también deben concienciar a los aspirantes a maestros sobre la importancia de las cuestiones relacionadas con el género en su futura labor y profundizar sus conocimientos al respecto. A fin de ampliar los conocimientos sobre la igualdad entre los géneros en la enseñanza, se encomendó al Instituto Nacional de Enseñanza Superior la tarea de mejorar el perfeccionamiento de la capacitación de los maestros al respecto. Además, en 2005 se modificaron las descripciones de los títulos de los maestros para que los estudiantes pudieran suministrar información sobre las disposiciones en vigor para prevenir y contrarrestar la discriminación y otro trato degradante de los niños y los estudiantes, y aplicarlas.

Elección de materias de estudio en función del género en la enseñanza superior

228. La elección de las materias de estudio de los estudiantes aún guarda una estrecha relación con el género. Esto se pone claramente de manifiesto en los programas de capacitación docente y los programas en el sector de la asistencia, así como en algunos programas técnicos y científicos. El objetivo del Gobierno es lograr una participación equitativa de hombres y mujeres en los programas educativos y, por lo tanto, las instituciones de enseñanza superior deben presentar un informe anual sobre las medidas emprendidas respecto de los programas en que la participación de hombres y mujeres es desigual. Los incrementos anuales son mínimos pero hay una tendencia positiva en algunas esferas, por ejemplo, la proporción de hombres que participan en programas de capacitación docente aumentó en tres puntos porcentuales desde el año académico 2000/2001.

229. Los cursos de postgrado también presentan importantes variaciones. En la esfera de la medicina la proporción de mujeres y hombres es del 61% y del 39%, respectivamente, y en la esfera de la tecnología del 30% y del 70%, respectivamente. En los últimos cinco años, el mayor aumento del número de mujeres aspirantes al doctorado correspondió a las humanidades; en 2004 la proporción de mujeres aumentó 17 puntos porcentuales y llegó al 58%. Respecto de la educación de postgrado, el Gobierno también exige que las universidades y otras instituciones de enseñanza superior informen sobre las medidas adoptadas para lograr una distribución más equitativa de hombres y mujeres.

230. En 2003 el Instituto Nacional de Enseñanza Superior analizó las medidas adoptadas por las instituciones de enseñanza superior para lograr la igualdad entre los géneros, y en su informe describe buenas prácticas de cómo mejorar el ingreso a los cursos en que hay una distribución desigual entre los géneros. Por ejemplo, se celebran jornadas sobre tecnología y se organizan cursos de verano a fin de promover la participación de la mujer en programas de tecnología.

Distribución por género de los estudiantes, el personal y el personal directivo en instituciones de enseñanza superior

231. El 58% de las personas que comienzan a cursar estudios en instituciones de enseñanza superior son mujeres y el 42% hombres. La proporción de mujeres y

hombres entre los estudiantes universitarios ha cambiado apenas desde 2001 en que era del 60% y el 40%, respectivamente.

232. Está aumentando el número de mujeres que cursan estudios de postgrado. En 2004 el número de mujeres que comenzaron a cursar estudios de postgrado superó por primera vez el de hombres. Desde 2001 la proporción de mujeres que completaron su doctorado aumentó cuatro puntos porcentuales, alcanzando el 45%.

233. El Gobierno está poniendo especial empeño en que nuevos grupos de estudiantes tengan acceso a las instituciones de enseñanza superior y en lograr un ingreso más equitativo a fin de que todos puedan disfrutar de la sociedad del conocimiento. Con posterioridad a la enmienda de la Ley de Enseñanza Superior de 2002 (1999:1434), las universidades y las instituciones de enseñanza superior deben ampliar y promover activamente el ingreso de estudiantes. Muchas instituciones de enseñanza superior han nombrado estudiantes embajadores que visitan escuelas secundarias superiores para impartir información sobre los programas de enseñanza superior.

234. El Gobierno ha establecido metas de contratación de profesores a fin de lograr una proporción equitativa de hombres y mujeres en todas categorías del personal. Con el mismo objetivo, insta a las instituciones de enseñanza superior a establecer metas de contratación para otras categorías docentes. Según una evaluación realizada en el período 2001-2004, de las 24 instituciones de enseñanza superior que habían establecido metas de contratación de profesoras, un tercio alcanzó la meta. La meta promedio era del 24% de mujeres, y el resultado fue del 21%, es decir, el mismo porcentaje alcanzado en el período 1997-1999. No obstante, en general se está avanzado en la dirección correcta. De los profesores nombrados en 1997-1999, el 21% eran mujeres y el 79% hombres, y en 2004 el 26% eran mujeres y el 74% hombres. En 2004 la proporción general de profesoras y profesores era del 16% y el 84%, respectivamente.

235. En sus instrucciones sobre asignaciones de fondos del año de presupuesto 2005, el Gobierno estableció metas para 2005-2008 (que varían según la institución de enseñanza superior) respecto del mínimo de nuevas mujeres profesoras en universidades y otras instituciones de enseñanza superior facultadas para realizar investigaciones en una o más disciplinas. Estas metas reflejan la necesidad de nombrar más mujeres profesoras. En el caso de otras instituciones de enseñanza superior, el Gobierno les exige que al contratar profesores y profesores titulares deben procurar alcanzar una proporción de mujeres de entre el 40% y el 60%, aproximadamente.

236. Las universidades y otras instituciones de enseñanza superior deben informar al Gobierno una vez por año sobre las medidas adoptadas para lograr una distribución más equitativa de hombres y mujeres en la contratación y el ascenso de los profesores y la contratación de directores de facultad, jefes de departamento, directores de carrera o categorías equivalentes.

237. Las subvenciones directas que el Gobierno asigna a las universidades y otras instituciones de enseñanza superior para la investigación y los estudios de postgrado se utilizan principalmente para la financiación de puestos. Estos puestos se cubren de conformidad con las reglamentaciones, incluida la Ley de Igualdad de Oportunidades, que prohíbe la discriminación. Los consejos nacionales de investigación establecen pautas para prevenir la discriminación en la asignación de

fondos destinados a la investigación e informan sobre el uso de los recursos por medio de estadísticas desglosadas por género.

238. Una tercera parte de los vicerrectores de universidades y otras instituciones de enseñanza superior son mujeres y dos terceras partes son hombres. Además, hay más hombres que mujeres en la mayoría de los demás puestos de liderazgo. Desde el 1º de julio de 2002 las juntas directivas de las instituciones de enseñanza superior deben hacer todo lo que esté a su alcance para encontrar tanto candidatas como candidatos para puestos de vicerrector y vicerrector adjunto. Las juntas deben informar al Gobierno sobre la forma en que han tenido en cuenta la cuestión de la igualdad entre los géneros.

Estudiantes y personal en las universidades y otras instituciones de enseñanza superior en 2005

Distribución por género (porcentaje) y número

<i>Categoría</i>	<i>Distribución por género</i>		<i>Número total</i>
	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	
Estudiantes	60	40	337 400
Asistencia	86	14	24 860
Tecnología	26	74	41 690
Nuevos aspirantes a doctorados	50	50	2 940
Doctorados	45	55	2 740
Ciencias Sociales	50	50	360
Tecnología	23	77	630
Asistentes de investigación	40	60	1 010
Conferenciantes	34	66	6 330
Profesores	16	84	3 840

Fuente: Informe anual del Instituto Nacional de Enseñanza Superior (2005:6 R) y Estadísticas de Suecia.

Promoción de la investigación sobre cuestiones de género

239. En un proyecto de ley sobre investigación (2004/05:80), el Gobierno asignó nuevos fondos para la investigación sobre cuestiones de género. Se han aumentado los fondos del Consejo Sueco de Investigación destinados a la investigación sobre cuestiones de género de 10 millones de coronas a 22 millones de coronas por año. Además, se ha asignado 1 millón de coronas a la Secretaría de Investigaciones sobre cuestiones de género de la Universidad de Gotemburgo.

240. En 2001 el Gobierno asignó recursos a 16 institutos nacionales de investigación, uno de los cuales se dedica a los estudios sobre cuestiones de género. En 2006 en la Escuela Nacional de Graduados de estudios sobre cuestiones de género de la Universidad de Umea había 45 aspirantes al posdoctorado (40 mujeres y 5 hombres).

Artículo 10, apartados b) y d)

241. Véase también la sección correspondiente al artículo 10 y los informes anteriores.

Artículo 10, apartado e) – Educación de adultos

242. El objetivo general de la educación de adultos (incluidos los programas de educación de adultos de los ayuntamientos) incluye un objetivo relacionado con la igualdad entre los géneros. La mayoría de las personas que se matriculan en cursos de educación de adultos que ofrecen los ayuntamientos son mujeres. En los tres últimos años académicos, el 34% de los estudiantes de programas de educación de adultos de los ayuntamientos eran hombres y el 66% mujeres. A fin de aumentar la participación de los hombres en los programas de educación de adultos, muchos ayuntamientos modificaron la variedad de los cursos y ofrecen enseñanza en el lugar de trabajo.

243. En las instrucciones sobre asignaciones de fondos al Servicio Nacional de Perfeccionamiento Escolar se dispone que éste debe centrarse especialmente en tres aspectos, uno de los cuales es la igualdad entre los géneros. Por este motivo, ha emprendido un proyecto sobre igualdad entre los géneros en el que participan varios ayuntamientos.

244. Todas las solicitudes para brindar formación profesional superior deben contener información sobre el modo en que el proveedor tiene previsto contrarrestar las elecciones basadas en el género. Había la misma proporción de mujeres y hombres en la esfera de la formación profesional superior, lo que representa un aumento del número de mujeres del 4% desde 2001 y del 3% respecto del año anterior. Para fomentar una mayor participación de la mujer en cursos de formación profesional superior, los proveedores han puesto en práctica medidas de difusión de información y comercialización. Estas medidas incluyen la difusión de información oral y escrita entre las personas que buscan empleo, los estudiantes del ciclo superior de la enseñanza secundaria en ferias de educación y en las escuelas. Hay casos muy claros de elecciones relacionadas con el género; por ejemplo, el 86% de los estudiantes de cursos de formación profesional superior en el sector de los servicios de atención son mujeres, en tanto que sólo el 22% de los estudiantes de cursos relacionados con la construcción son mujeres.

245. El 1° de enero de 2006 el Gobierno estableció un subsidio para ayudar a los estudiantes que tienen hijos.

Artículo 10, apartados f) a h)

246. Sírvase remitirse a los informes anteriores y las secciones correspondientes al apartado a) del artículo 10 y al apartado b) del artículo 5 del presente informe.

Artículo 11. Mercado laboral y vida laboral

247. Véase también el artículo 2 sobre la Ley de Igualdad de Oportunidades y la discriminación en razón del género en la vida laboral.

Artículo 11, párrafo 1, apartado a). Participación en el mercado laboral

248. Véase también el cuarto informe de Suecia.

249. La participación de la mujer en el mercado laboral, especialmente de madres de niños pequeños, es más alta en Suecia que en la mayoría de los demás países de Europa. Esto hace que la mujer sea más independiente económicamente, y representa un gran adelanto hacia el logro de la igualdad entre los géneros.

Tasa de actividad económica, personas de 20 a 64 años, 2001-2005

Proporción de la población en el mercado laboral

(Porcentaje)

Año	Mujeres	Hombres
2001	79	84
2002	79	84
2003	79	84
2004	80	85
2005	80	86

Fuente: Estadísticas de Suecia y Encuesta sobre el mercado laboral.

250. La tasa de empleo de la mujer es ligeramente inferior a la del hombre.

Tasa de empleo, personas de 20 a 64 años, 2001-2005

Proporción de la población activa

(Porcentaje)

Año	Mujeres	Hombres
2001	76	81
2002	76	80
2003	76	80
2004	76	80
2005	76	81

Fuente: Estadísticas de Suecia y Encuesta sobre el mercado laboral.

251. Según la Encuesta sobre el mercado laboral de Estadísticas de Suecia, 1 millón de personas de 16 a 24 años de edad tienen algún tipo de discapacidad. La definición de discapacidad incluida en esta encuesta incluye deficiencias visuales, auditivas o del habla, alergias, discapacidad mental, soriasis, problemas cardiovasculares y otras formas de discapacidad. Esto equivale aproximadamente al 20% de la población. Seis de cada diez personas con discapacidad tienen capacidad laboral reducida. De las personas con discapacidad, el 60% de las mujeres y el 50% de los hombres consideran que tienen capacidad laboral reducida.

**Tasa de actividad económica, personas de 16 a 64 años,
cuarto trimestre de 2004**

Proporción del mercado laboral

(Porcentaje)

	Mujeres	Hombres	Total
Discapacitados			
Total	63	69	66
Capacidad laboral reducida	52	58	55
Capacidad laboral no reducida	80	81	81
No discapacitados	78	81	79
De la población total	75	79	77

Fuente: Dirección Nacional del Mercado Laboral y Estadísticas de Suecia, situación de las personas discapacitadas en el mercado laboral, cuarto trimestre de 2004.

252. En 2004 la participación de la mujer en el mercado laboral era menor que la del hombre, excepto entre las personas con discapacidad sin reducción de la capacidad laboral en que no hubo diferencias significativas entre hombres y mujeres. Las mujeres con discapacidad adquirida se encuentran en la situación más difícil; sólo el 10% participa en el mercado laboral abierto (RFV analyserar, 2003:15).

253. En el período que abarca el presente informe ha aumentado la tasa de desempleo de hombres y mujeres.

Personas desempleadas de 20 a 64 años, 2001-2005

Proporción del mercado laboral

(Porcentaje)

Año	Mujeres	Hombres
2001	3,5	5,8
2002	3,4	4,2
2003	4,2	5,1
2004	4,9	5,6
2005	5,3	5,8

Fuente: Estadísticas de Suecia y Encuesta sobre el mercado laboral.

Artículo 11, párrafo 1, apartado b). Desempleo a tiempo parcial

254. Las personas que trabajan a tiempo parcial de forma involuntaria y desean trabajar a tiempo completo se consideran desempleadas a tiempo parcial. El desempleo a tiempo parcial predomina especialmente en los sectores en que participa mayormente la mujer. El desempleo a tiempo parcial, voluntario o involuntario, influye sobre el salario, el desarrollo y las oportunidades profesionales, así como los niveles de remuneración del sistema de seguro social, por ejemplo, la licencia de enfermedad y la licencia de los padres, el seguro de

desempleo y las pensiones. Un empleo se considera a tiempo parcial si se trabaja entre 1 y 34 horas por semana.

255. Los empleos a tiempo parcial y los empleos temporales son más comunes entre las mujeres que entre los hombres. En 2003 el 36% de las mujeres con empleo de 20 a 64 años con hijos menores de 17 años trabajaban a tiempo parcial, en tanto que el porcentaje correspondiente a los hombres en la misma situación era del 6%. De las mujeres con empleo y sin hijos, el 30% trabajaba a tiempo parcial, en tanto que entre los hombres en la misma situación el porcentaje era del 12%. La proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial ha disminuido desde la década de 1990, en tanto que el número de hombres ha aumentado. Actualmente 170.000 mujeres dejaron de trabajar a tiempo parcial, pero 40.000 hombres más lo hacen.

256. Desde 2002 una ley (2002:293) prohíbe la discriminación contra los empleados a tiempo parcial y los empleados con contratos de plazo fijo. De conformidad con esta ley, un empleador no puede tratar a un empleado a tiempo parcial o a un empleado con contrato de plazo fijo menos favorablemente. También está prohibida la discriminación indirecta.

Personas de 20 a 64 años con empleo a tiempo completo y a tiempo parcial, 2001-2005

Distribución porcentual

Año	Mujeres		Hombres	
	T-c	T-p	T-c	T-p
2001	67	33	92	8
2002	67	33	91	9
2003	67	33	91	9
2004	67	33	90	10
2005	65	35	89	11

Fuente: Estadísticas de Suecia y Encuesta sobre el mercado laboral.

T-c = Tiempo completo, T-p = Tiempo parcial

Porcentaje de personas desempleadas a tiempo parcial de 16 a 64 años del total de personas registradas que buscan empleo a tiempo completo o tiempo parcial, 2001-2005

Año	Mujeres	Hombres
2001	48	15
2002	46	13
2003	39	11
2004	35	11
2005	33	11

Fuente: Dirección Nacional del Mercado Laboral.

257. A fin de solucionar el problema del desempleo involuntario a tiempo parcial, el Gobierno nombró una comisión investigadora sobre la posibilidad de fortalecer el derecho al trabajo a tiempo completo. A fines de noviembre de 2005 se presentó al Gobierno un informe sobre los resultados de la investigación (SOU 2004:50). El Gobierno tiene previsto presentar al Riksdag en el segundo trimestre de 2006 un proyecto de ley para fortalecer el derecho al trabajo a tiempo completo. El proyecto de ley se basa en el informe de la comisión sobre cómo fortalecer el derecho al trabajo a tiempo completo.

258. La labor de la Dirección Nacional del Mercado Laboral para reducir el desempleo a tiempo parcial aún reviste gran prioridad. Se han adoptado medidas, incluida la formulación de métodos.

Artículo 11, párrafo 1, apartado c). La segregación basada en el género en el mercado laboral y la capacidad empresarial de la mujer: Medidas para contrarrestar la segregación basada en el género en el mercado laboral

259. Uno de los principales objetivos de la política relativa al mercado laboral es contrarrestar la segregación basada en el género en el mercado laboral, ayudando a promover la igualdad entre el hombre y la mujer y la diversidad en la vida laboral. A pesar de que hay una tendencia a la igualdad, aún hay segregación basada en el género en el mercado laboral, tanto horizontal como vertical.

260. A fin de reducir este desequilibrio entre el hombre y la mujer en profesiones y sectores del mercado laboral, a principios de 2003 el Gobierno nombró una comisión investigadora para que analizara el modo en que cambió la segregación basada en el género en el mercado laboral sueco en los últimos 30 años y para que determinara si la importante recesión de principios de la década de 1990 había afectado la segregación basada en el género en el mercado laboral. En el informe (SOU 2004:43) la comisión describió cierta reducción de la segregación basada en el género en el mercado laboral en la década de 1990, pero llegó a la conclusión de que aún está muy segregado. El cambio es impulsado principalmente por las mujeres, que han ampliado sus elecciones profesionales más que los hombres y se han inclinado cada vez más por profesiones donde predominan los hombres y que requieren un nivel de educación superior. No obstante, no sucede lo mismo en los sectores dominados por los hombres y que no requieren un nivel de educación elevado. La mitad de las mujeres de 20 a 64 años trabajan en el sector público y la otra mitad en el sector privado. De los hombres del mismo grupo de edad, el 20% trabaja en el sector público y el 80% en el sector privado.

261. El Gobierno encomendó a la Dirección Nacional del Mercado Laboral la tarea de contrarrestar la segregación basada en el género en el mercado laboral. Todos los años se asignan fondos especiales con esta finalidad.

262. El Gobierno considera que debe prestarse mayor atención al modo en que los empleadores contratan y ascienden a mujeres y hombres. Por este motivo, en sus instrucciones sobre asignaciones de fondos de 2006, el Gobierno instó a la Dirección Nacional del Mercado Laboral a esforzarse por influenciar las demandas de los empleadores en relación con el trabajo no tradicional.

263. Las diferentes condiciones de trabajo de las mujeres y los hombres se reflejan en distintos programas de política sobre el mercado laboral. En 2006 la Dirección Nacional del Mercado Laboral recibió instrucciones de adoptar medidas para

incorporar una perspectiva de igualdad entre los géneros en sus servicios de empleo y las operaciones de sus programas, y poner fin al mercado laboral segregado por género. En 2006 también se encomendó a la Dirección Nacional del Mercado Laboral que informara sobre la forma en que formularía las operaciones de sus programas para que se ajustaran más a las condiciones del hombre y la mujer en el mercado laboral. El informe deberá incluir una distribución por género de los programas y las medidas, de los recursos, y de los empleos con posterioridad al programa.

264. Un proyecto de ley del Gobierno (2004/05:175) sobre los objetivos de las políticas sobre tecnología de la información indica que este sector está dirigido y dominado por los hombres. También hay diferencias significativas entre los salarios de las mujeres y los hombres que trabajan en la esfera de la tecnología de la información, tanto en el sector privado como en el público. La distribución por género de los programas educativos en esa esfera también está desequilibrada, con un claro predominio de los hombres. En el proyecto de ley se propone elaborar un plan de acción que contenga medidas para promover la igualdad entre los géneros en el sector de la tecnología de la información. Actualmente las oficinas públicas están analizando las propuestas.

Medidas para promover la capacidad empresarial de la mujer

265. Véase también el quinto informe de Suecia.

266. La Encuesta sobre el mercado laboral de 2004 demuestra que en Suecia alrededor de una cuarta parte de todos los empresarios son mujeres y tres cuartas partes son hombres. Entre 1995 y 2004 la proporción de empresas creadas por mujeres aumentó del 25% al 32%.

267. Al igual que los hombres, las mujeres dirigen empresas en todos los sectores y lugares del país. En promedio las mujeres que dirigen empresas son más jóvenes que los hombres; el 63% de las mujeres y el 57% de los hombres tienen menos de 50 años. La mayoría de las empresas suecas son empresas de servicios, y éste es el sector en que la mayoría de los hombres y las mujeres dirigen empresas. El segundo sector más común es la venta al menudeo. Entre 2002 y 2004 las iniciativas del Gobierno para ayudar a crear más empresas y promover el crecimiento de éstas incluyeron una medida especial para fortalecer la capacidad empresarial de la mujer, que incluía servicios de asesoramiento empresarial destinados a la mujer y la capacitación de asesores empresariales. En 2005 esta medida adquirió carácter permanente.

268. Se han evaluado las medidas de fortalecimiento de la capacidad empresarial de la mujer en el período de programación 2002-2004 y los resultados han sido satisfactorios. Entre otras cosas, ha aumentado la demanda de proyectos que ofrecen servicios de asesoramiento empresarial a las mujeres. También ha mejorado la distribución geográfica, el número de solicitudes ha aumentado permanentemente y el asesoramiento innovador brindado a mujeres por mujeres ha resultado un buen método para llegar a nuevos grupos de mujeres.

269. En el período de programación 2002-2004 se destinaron 26,3 millones de coronas a promover especialmente la capacidad empresarial de la mujer. En 2005 se destinaron 11 millones de coronas a este fin. Otras medidas incluyen centros de

información y asesoramiento para la mujer (51 millones de coronas en 2005), véase *infra*.

270. Hay centros locales y regionales de información y asesoramiento para la mujer en alrededor de 130 lugares de Suecia. Estos centros se dedican a promover la capacidad empresarial de la mujer y aumentar sus conocimientos sobre cómo realizar proyectos de desarrollo. Entre 2002 y 2004 el objetivo de las operaciones fue ayudar a promover la incorporación de una perspectiva de igualdad entre los géneros en los anteriores acuerdos regionales de crecimiento y los actuales. Desde 2005, el objetivo de las operaciones es contribuir a mejorar las condiciones y las oportunidades de las mujeres en los programas de desarrollo regional y los programas de crecimiento regional más eficientes.

271. En 2005 el organismo público ALMI Företagspartner, que brinda préstamos a empresas, aumentó los préstamos para mujeres. Uno de los motivos es que desde 2005 ALMI ofrece microcréditos.

Artículo 11, párrafo 1, apartado d). Igualdad de remuneración

272. Véanse también los informes anteriores de Suecia.

273. Las estadísticas oficiales de salarios abarcan todo el mercado laboral. Se ha formulado un método para hacer el seguimiento permanente de la brecha salarial entre la mujer y el hombre. Estadísticas de Suecia presenta estos datos anualmente.

274. La brecha salarial se ha mantenido aproximadamente sin cambios desde comienzos de la década de 1990. Según las estadísticas salariales, la remuneración de las mujeres en promedio representa el 84% de la de los hombres. Si se tienen en cuenta las diferencias de distribución de mujeres y hombres por edad, nivel de educación, horas de trabajo, sector y grupo ocupacional, la brecha es menor, y el salario de las mujeres equivale al 92% del de los hombres. El factor que más contribuye a la brecha salarial es el tipo de trabajo. (Todos los cálculos se basan en salarios de tiempo completo.)

Salarios de mujeres como porcentaje de salarios de hombres, 1996 y 2001-2004

Año	Sector público		Sector privado		Muestra completa	
	Sin pond.	Pond.	Sin pond.	Pond.	Sin pond.	Pond.
1996	81	95	85	91	83	92
2000	82	95	84	90	82	92
2001	82	96	84	90	82	92
2002	82	95	85	90	83	92
2003	82	96	85	90	84	92
2004	83	96	85	91	83	92

Pond.= ponderación estándar que tiene en cuenta la edad, la educación, el sector, las horas de trabajo (ajustadas a tiempo completo en el caso de trabajadores a tiempo parcial) y grupo profesional.

Fuente: Estadísticas de Suecia.

Evaluación del trabajo

275. La Mediadora para la Igualdad de Oportunidades estableció un método sencillo y rápido para evaluar el trabajo y los salarios (véase también la sección correspondiente al apartado c) del artículo 2).

276. Sírvase consultar el informe anterior para obtener más información sobre sistemas de evaluación del trabajo.

Iniciativas para contrarrestar la discriminación salarial

277. Véase también la sección correspondiente al apartado b) del artículo 2 del presente informe.

278. El 1° de enero de 2001 se fortalecieron y aclararon las disposiciones sobre igualdad de remuneración de la Ley de Igualdad de Oportunidades. Según la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades en los últimos dos años se han comenzado a ver claramente los efectos de las disposiciones. Éstas han tenido éxito en el sentido de que muchos grupos ocupacionales dominados por mujeres, así como muchas mujeres, lograron ajustes salariales.

279. Desde 2006 la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades dispone de más recursos para ocuparse de las disparidades de remuneración no justificadas.

280. Las estadísticas demuestran que las disparidades salariales en el sector público varían según el subsector de que se trate. Son pequeñas en los ayuntamientos, aunque considerables en los consejos de condado. Esto se debe a que se compara una gran variedad de ocupaciones distintas, que incluye a los médicos, una categoría en la que muchos hombres tienen sueldos altos. Así, sus sueldos se comparan con los de los auxiliares de enfermería, la mayoría de los cuales son mujeres mal remuneradas. En el sector público en general las disparidades entre las remuneraciones de hombres y mujeres son algo mayores que en sector privado. Después de la ponderación estándar (véase el epígrafe del cuadro supra), el resultado es el opuesto: las disparidades son mayores en el sector privado que el público.

281. En el mercado laboral en general, las estadísticas indican que la diferencia salarial promedio es del 8%, después de tener en cuenta los factores predeterminados que afectan los salarios. No puede afirmarse con certeza, empero, que ese 8% se deba a discriminación salarial. Esto sólo podrá determinarse utilizando la encuesta y el método de análisis establecido en la Ley de Igualdad de Oportunidades.

282. El mandato del Instituto de Mediación es intervenir en controversias laborales y promover un proceso eficiente de formación de salarios. El Instituto se ocupa de las estadísticas salariales oficiales y publica un informe anual sobre las tendencias de los salarios, que contiene un capítulo en que se analizan dichas tendencias desde una perspectiva de género.

283. Los empleadores y los sindicatos son los responsables de la formación de salarios. En consecuencia, se encargó al Instituto de Mediación que utilizara sus asignaciones presupuestarias de 2003 y 2004 para poner de relieve en sus contactos con las partes que negociaban nuevos acuerdos, la importancia de celebrar acuerdos amplios que facilitaran la labor de las partes a nivel local para alcanzar la igualdad de remuneración.

284. A pedido del Instituto, con los datos de 2003, Estadísticas de Suecia analizó si las enmiendas de la Ley de Igualdad de Oportunidades se reflejaban en las estadísticas. En el estudio se examinó si las brechas salariales entre mujeres y hombres que realizaban el mismo trabajo se habían reducido como consecuencia de las enmiendas de la Ley de Igualdad de Oportunidades. Se analizaron ayuntamientos, consejos de condado y algunas autoridades gubernamentales. Entre las conclusiones a que se llegó, figuran las siguientes: en general no se han encontrado señales claras de discriminación salarial en el sector público; las mujeres y los hombres mayormente perciben igual remuneración por un trabajo de igual valor; la mayoría de las brechas salariales que se subrayan en el debate público y que a menudo se considera discriminación salarial se refieren a distintas ocupaciones.

285. Con el objeto de reducir las brechas estructurales entre las remuneraciones de mujeres y hombres en el sector público, el Gobierno propuso en el proyecto de presupuesto de 2006 que se asignaran más recursos al sector municipal en los próximos años. Se mantendrán conversaciones con la Asociación Sueca de los Poderes Públicos Locales y Regionales antes de la próxima ronda de negociaciones colectivas para aclarar qué se requiere para reducir la brecha de remuneración entre mujeres y hombres.

286. En junio el Gobierno presentó al Riksdag un plan de acción para lograr la igualdad de remuneración (Comunicación del Gobierno 2005/06:213), que aborda las esferas que afectan, directa o indirectamente, el salario de las personas. Por lo tanto, no sólo guarda relación con la Ley de Igualdad de Oportunidades sino que también trata de esferas como el empleo, la formación profesional permanente y la distribución del trabajo remunerado y no remunerado. El objetivo de largo plazo es eliminar la discriminación en razón del género en el mercado laboral.

Artículo 11, párrafo 1, apartado e). Seguridad social

Seguro social

287. Desde 1997 la Oficina Sueca del Seguro Social ha realizado una serie de estudios desde una perspectiva de género sobre las prestaciones y remuneraciones que otorga. En 2005 presentó al Gobierno un informe sobre su tarea más reciente. En dicho informe, se destaca la necesidad de adoptar medidas para que el sistema del seguro social sea más equitativo en función del género y se describen las dificultades y los problemas asociados con la tramitación de los casos del seguro social, principalmente las prestaciones relativas al seguro de enfermedad.

288. Para que los casos de seguro de enfermedad de hombres y mujeres se tramiten de manera equitativa, el Gobierno encomendó a la Oficina del Seguro Social que elaborara un plan para la incorporación de una perspectiva de género en su aplicación del seguro social. La oficina formulará métodos y procedimientos sobre la forma en que los funcionarios deben tratar a las personas y tramitar uniformemente los casos de seguro de enfermedad, de conformidad con la legislación, independientemente del género de la persona.

289. Hay diferencias importantes entre la licencia de enfermedad de mujeres y de hombres. Las mujeres utilizan el 62% de los días de licencia de enfermedad, en tanto que los hombres toman el 38%. La reducción del número de días de licencia de enfermedad utilizados en los últimos años ha sido la misma para hombres y mujeres. Las faltas por enfermedad en trabajos a tiempo parcial suelen ser más comunes entre

las mujeres. En marzo de 2006 el 37% de las faltas por enfermedad entre las mujeres correspondió a trabajos a tiempo parcial, en tanto que entre los hombres este porcentaje fue del 32%.

Atención de las personas de edad

290. Se ha producido un aumento del trabajo no remunerado de las familiares mujeres, principalmente las esposas de edad avanzada y las hijas de mediana edad, en lo que hace al cuidado de las personas de edad. La carga de trabajo de los hombres de mediana edad, en cambio, no ha aumentado en la misma medida. El Gobierno considera que es importante incorporar una perspectiva de género en este sentido y analizar la repercusión posible de una mayor carga de responsabilidad y trabajo sobre la salud de la mujer y su capacidad para realizar tareas remuneradas.

291. Para una reseña del nuevo objetivo complementario propuesto por el Gobierno sobre la igualdad entre los géneros en lo que hace a una distribución equitativa del trabajo doméstico y la atención no remunerados, véase la sección correspondiente al artículo 5 del presente informe.

292. Ha aumentado el número de personas de edad entre la población, en particular el número de personas de edad muy avanzada. Más mujeres que hombres reciben atención al llegar a una edad avanzada, porque en promedio las mujeres viven más que los hombres. La mayoría de las mujeres viven solas hacia el final de sus vidas, en tanto que la mayoría de los hombres viven con una compañera durante toda la vida. Si se consideran las mujeres y los hombres casados de edad avanzada que necesitan ayuda, las mujeres reciben un mayor grado de asistencia mediante fondos públicos. Esta situación también se aplica si se tienen en cuenta la edad y el grado de problemas de salud, lo que indica que se imponen distintas exigencias sobre los parientes hombres y mujeres, como se señala claramente en el informe de una comisión investigadora sobre la igualdad financiada conjuntamente en el sector del gobierno local (SOU 2003:88).

293. La igualdad entre mujeres y hombres que reciben asistencia para personas de edad se examinó en un informe sobre la igualdad entre los géneros en los servicios sociales. En 2002 se encomendó a la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social que hiciera el seguimiento, analizara e informara de las desigualdades en materia de género en las esferas operacionales de los servicios de salud y atención y los servicios sociales. En 2004 se presentaron los resultados. En el informe se incluyen las medidas propuestas sobre estadísticas mejores y más individualizadas, y se brinda una mejor comprensión del papel que desempeñan las evaluaciones de la necesidad de asistencia. Asimismo, se requiere más información acerca de la violencia y el maltrato perpetrados contra las mujeres y los hombres de edad.

294. En marzo de 2006 el Gobierno presentó al Riksdag un plan nacional de desarrollo para la atención de personas de edad (proyecto de ley del Gobierno 2005/06:115). El plan tiene por objeto brindar orientación y apoyo financiero para el desarrollo de la atención de las personas de edad durante un período de diez años. El Riksdag ha aprobado el plan de desarrollo, que será promulgado como ley el 1º de julio de 2006.

Mujeres con discapacidad

295. En su informe de 2005 sobre la marcha de los trabajos en relación con la atención de las personas con discapacidad, la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social

describe la forma en que los hombres con discapacidad, en mayor grado que las mujeres en esa situación, parecen tener ayuda activa orientada hacia el trabajo, en tanto que las mujeres suelen recibir ayuda para reemplazar distintos tipos de ocupación y trabajo. En virtud de la Ley de apoyo y servicio a las personas con determinadas deficiencias funcionales, hay una distribución relativamente pareja entre mujeres y hombres de la asistencia que reciben, con excepción de la que guarda relación con las personas de contacto, las disposiciones residenciales para adultos y las actividades cotidianas, en que predominan los hombres. Más hombres también perciben prestaciones de asistencia en virtud de la Ley de Prestaciones de Asistencia. Más mujeres reciben servicios de ayuda en el hogar, pero se han otorgado viviendas con asistencia especial a más hombres que mujeres en virtud de la Ley de Servicios Sociales.

296. De conformidad con el informe sobre servicios sociales basados en la igualdad entre los géneros (véase supra, Atención a las personas de edad, en esta sección), se encomendó a la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social que informara sobre las medidas adoptadas en apoyo de la incorporación de una perspectiva de género en los servicios sociales y qué efectos ha tenido. El informe ha de abarcar las políticas sobre las personas con discapacidad, las personas de edad y los servicios sociales. Los consejos de administración de condado también deberán informar sobre la forma en que se ha incorporado una perspectiva de género en sus actividades de supervisión

297. Desde julio de 2004 el Gobierno ha asignado a un comité público (S 2004:06) la tarea de llevar a cabo una encuesta sobre la asistencia personal a las personas con determinadas deficiencias funcionales. El comité incorporará una perspectiva de género en su labor.

298. Si desea obtener más información sobre la labor para combatir la discriminación contra las mujeres, los hombres, las niñas y los niños con discapacidad, sírvase consultar la sección correspondiente a los apartados b) y c) del artículo 2 del presente informe.

Artículo 11, párrafo 1, apartado f). Vida laboral

299. Sírvase también consultar los informes anteriores de Suecia y la sección correspondiente al apartado b) del artículo 2 del presente informe.

300. Hasta 2003 la Dependencia sobre el Entorno Laboral trabajaba, por mandato del Gobierno, en el marco de una estrategia elaborada especialmente para tener en cuenta las diferentes condiciones laborales de la mujer y el hombre. En un seguimiento de la estrategia realizado en el cuarto trimestre de 2005 se indicó que ésta no había tenido el efecto deseado. Por consiguiente, la Dependencia sobre el Entorno Laboral se propone elaborar otros instrumentos normativos, como las normas internas de inspección, en virtud de las cuales se abordarán las distintas condiciones de trabajo del hombre y de la mujer. La intención es que las instrucciones sean más concretas. La labor de desarrollo se completará en 2006.

301. El Instituto Nacional de Vida Laboral emprendió el proyecto de investigación Género y Trabajo en 1999, y el informe final se publicó en 2005. En éste se indica claramente que persiste la segregación entre los géneros en la vida laboral y que el cambio es lento. Aunque las mujeres hagan la misma tarea que los hombres en el lugar de trabajo, su carga total de trabajo puede ser mayor que la de los hombres.

Artículo 11, párrafo 2. Eliminación de la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad

302. Sírvase consultar también las secciones correspondientes a los artículos 2, 4 y 5 del presente informe. Las reglamentaciones sobre la prestación de maternidad y la prestación por licencia temporal de los padres se describen en los informes anteriores.

303. Un principio central de la política sobre género y asistencia social de Suecia es el de que mujeres y hombres no tengan que elegir entre el trabajo y la familia. El seguro de los padres, el cuidado de los niños y de las personas de edad han sido muy importantes para que Suecia lograra el alto nivel de participación de la mujer en la fuerza de trabajo y una alta tasa de natalidad.

304. El seguro de los padres de Suecia tiene por objeto dar a los dos progenitores la oportunidad de conciliar el trabajo o los estudios y la crianza de los hijos.

305. Paralelamente a la labor del Gobierno para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se han instituido cambios en la Ley de licencia de los padres, que entró en vigor el 1º de julio de 2001. La finalidad de las reformas es reforzar la posición de los empleados y empleadas con respecto a la distribución de sus licencias y permitirles que influyan más en su horario de trabajo.

Artículo 11, párrafo 3

306. No hay nada nuevo que informar.

Artículo 12. La salud y los servicios médicos

307. Sírvase consultar también los informes anteriores de Suecia.

Artículo 12, párrafo 1

308. Los objetivos amplios de la labor sobre la igualdad entre los géneros en el sector de los servicios de atención exigen el permanente desarrollo profesional del personal de atención de la salud a fin de brindar conocimientos sobre las distintas circunstancias del hombre y la mujer. También se incorporará una perspectiva de género en la formulación amplia de los objetivos y las políticas.

309. En octubre de 2005, el Instituto Nacional de Salud Pública presentó su Informe sobre la Salud Pública de 2005 (S2005/7557/FH), en el que se muestran las tendencias de distintos indicadores que miden los factores más importantes que afectan la salud pública. La perspectiva de igualdad entre los géneros es un punto de partida importante del análisis contenido en el informe. En éste se indica que hay serias disparidades en la salud de las mujeres y los hombres. Las mujeres sufren en mayor medida de enfermedades relacionadas con el estrés y utilizan los servicios de salud, consumen medicamentos y toman licencia de enfermedad mucho más que los hombres. No obstante, la tasa de mortalidad de los hombres es más elevada que la de las mujeres en todos los grupos de edad, principalmente como resultado de una mayor mortalidad a causa de enfermedades cardiovasculares, lesiones y enfermedades relacionadas con el alcoholismo. Estas diferencias de salud no pueden explicarse en razón de diferencias biológicas únicamente, sino que en gran medida dependen de las diferentes circunstancias sociales y económicas de los géneros.

310. En un informe de la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social (véase *infra*) y en el Informe sobre la Salud Pública de 2005 se indica que los servicios de salud

tienen ciertas limitaciones en lo que hace a la igualdad entre los géneros. Esto puede incluir la diferencia de acceso al tratamiento médico entre hombres y mujeres, y la formulación de los diagnósticos normalizados que utilizan los servicios de salud. No obstante, la comprensión de estas limitaciones es fragmentaria, de manera que en gran medida se desconoce el alcance de las posibles diferencias en el tratamiento que reciben hombres y mujeres en los servicios médicos.

311. La iniciativa más importante que ha llevado a un mayor conocimiento y concienciación de las diferencias relacionadas con el género en el acceso a los servicios de salud es la tarea encomendada por el Gobierno a la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social en junio de 2002. En marzo de 2004 se presentaron las conclusiones de esta tarea en un informe sobre la atención basada en la igualdad entre los géneros. En el informe se indica que aún persisten algunas limitaciones de conocimientos de los problemas relacionados con la igualdad y las prácticas de tratamiento en lo que hace a las diferentes necesidades de hombres y mujeres. Un ejemplo es el acceso a algunas esferas de medicina altamente especializada, en que los hombres tienen acceso a tratamientos más costosos y avanzados, como las operaciones de *bypass* y de catarata. Asimismo, la utilización de la tecnología médica y los medicamentos más costosos se ha difundido más rápidamente entre los hombres de mediana edad.

312. El Gobierno se propone continuar trabajando para lograr una mayor difusión de la información sobre la importancia de la incorporación de una perspectiva de género en la labor de los servicios de salud. También se han emprendido iniciativas para aumentar la concienciación acerca del acceso de mujeres y hombres al tratamiento médico, entre otras cosas, mediante la asignación de tareas a las autoridades competentes.

313. Como parte del seguimiento por el Gobierno del informe de la Junta Nacional de Salud y Asistencia Social sobre la atención basada en la igualdad entre los géneros, en 2005 el Gobierno encomendó al Organismo de Productos Médicos el análisis de la forma en que se evalúan y abordan las diferencias vinculadas con el género durante el procedimiento de aprobación de fármacos. El informe presentado en diciembre de 2005 demuestra que las mujeres están bien representadas en los ensayos clínicos de fármacos, y que no suele haber diferencias entre los efectos y los efectos colaterales en hombres y mujeres. Antes de la aprobación de nuevos fármacos siempre se evalúan los aspectos relacionados con el género.

314. La perspectiva de la igualdad entre los géneros es fundamental en la labor de salud pública. En diciembre de 2002 el Gobierno presentó un proyecto de ley sobre objetivos de salud pública (2002/03:35), con el objeto de asumir un control más amplio de la salud pública. El Riksdag aprobó el proyecto de ley en abril de 2003. En éste se establece el objetivo nacional amplio de la buena salud en igualdad de condiciones para toda la población. En el proyecto de ley el Gobierno formula once objetivos para la labor nacional, y la perspectiva de género está presente en todos.

315. El Informe sobre la Salud Pública de 2005 es el principal fundamento de la Comunicación del Gobierno sobre la política de salud pública para la igualdad en materia de salud y el crecimiento sostenible (Comunicación del Gobierno 2005/06:205), en la que se describen los cambios en los once objetivos de política de la salud pública. El Gobierno lo presentó al Riksdag a fines de mayo de 2006. Uno de los aspectos importantes que se describen es la interacción entre la labor sobre la igualdad entre los géneros y los cambios en la salud de hombres y mujeres

en el marco de los once objetivos. También se describen las medidas adoptadas en relación con cada objetivo, en que se han tenido especialmente en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres.

316. Por instrucción del Gobierno, en 2005 el Instituto Nacional de Salud Pública realizó un análisis más pormenorizado de la política de salud pública desde una perspectiva de igualdad entre los géneros. Se han presentado los resultados al Gobierno. Los informes siguen los once objetivos de la política de salud pública. En todos hay cuestiones que están claramente relacionadas con el género, y van de impedimentos estructurales a la influencia de la mujer en la vida política y empresarial, a las diferencias de sensibilidad a las toxinas del medio ambiente.

317. El Gobierno ha adoptado medidas para mejorar esferas como la educación sexual en las escuelas, centros de orientación en materia de planificación de la familia para jóvenes, clínicas prenatales y otros servicios de asesoramiento. En mayo de 2005 el Gobierno encomendó al Instituto Nacional de Educación que elaborara una reseña de los objetivos en los distintos programas de estudio de educación sexual de la escolaridad obligatoria y la escuela secundaria superior.

318. La salud sexual y reproductiva ha de ser la responsabilidad conjunta de hombres y mujeres. No obstante, los estudios demuestran que tanto hombres como mujeres siguen considerando que las mujeres deben asumir la responsabilidad de la prevención del riesgo de infección.

319. En Suecia, el VIH suele diagnosticarse más frecuentemente a los hombres, en tanto que el número de casos notificados de clamidiosis es mayor entre las mujeres. Más mujeres que hombres se someten a exámenes. Las mujeres también son la mayoría de los visitantes a las clínicas de asesoramiento sobre planificación de la familia para jóvenes. Inicialmente, estas clínicas se especializaban en asesoramiento sobre métodos anticonceptivos y la prevención del aborto. Los hombres siguen constituyendo sólo el 10% de sus visitantes, pese a las distintas medidas adoptadas para atraerlos y para que los servicios les resulten más accesibles.

Artículo 12, párrafo 2. Asistencia social para la maternidad

320. Suecia tiene amplios servicios prenatales, pediátricos y de salud escolar que funcionan eficientemente y que en general se reflejan en una muy buena salud de los niños y jóvenes. Las clínicas de atención prenatal y neonatal administradas por los consejos de condado desempeñan una función central en la prestación de apoyo y asesoramiento a nuevos padres. La labor actual en materia de salud que realizan estas clínicas ha contribuido a mejorar significativamente la salud de las madres y los niños recién nacidos. Suecia tiene una tasa de mortalidad infantil baja, de 2,4 muertes de niños menores de un año por cada 1.000 nacidos vivos en 2005.

321. En 2005 el promedio de edad de las mujeres y los hombres que tenían su primer hijo era de 29 años y de 31,5 años, respectivamente.

Artículo 13. Eliminación de la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social de la comunidad

322. Sírvase consultar también los informes anteriores de Suecia y las secciones correspondientes a los artículos 11 y 5 del presente informe.

323. Todos los años, el Gobierno presenta, en un apéndice de su proyecto de presupuesto, un informe de seguimiento sobre la distribución de los recursos económicos entre hombres y mujeres.

324. Uno de los objetivos de la política nacional sobre deporte es brindar a las mujeres y los hombres, las niñas y los niños las mismas oportunidades de participar en actividades deportivas. En el período 2003-2006, el Gobierno financia una iniciativa especial para el deporte de niños y jóvenes. Uno de los objetivos definidos en la iniciativa es fortalecer la actividad deportiva de las niñas. El 33% de las medidas locales y regionales del primer año de la iniciativa correspondieron a actividades deportivas para niñas.

325. El Consejo de la Confederación Sueca de Deportes está integrado por cinco mujeres y cinco hombres. En la Reunión de 2005 de la Confederación, su consejo de administración superior eligió una presidenta por primera vez en la historia de la Confederación.

Política cultural

326. Para 2006, se asignó a todas las autoridades e instituciones en la esfera de la política cultural un objetivo más claro sobre la igualdad entre los géneros: deberá incorporarse una perspectiva de género basada en la igualdad y la diversidad en la labor de toda la institución. El objetivo es establecer claramente que la perspectiva de la igualdad entre los géneros y la diversidad es un objetivo operacional general, no un “efecto complementario” de las operaciones habituales. En determinadas esferas de la política cultural se han adoptado medidas concretas para fomentar la igualdad entre los géneros. A continuación se brindan algunos ejemplos de dichas medidas.

- Se han emprendido iniciativas para mejorar las condiciones de las mujeres cineastas. En el acuerdo sobre cine para el período 2006-2010 se incluye el objetivo declarado de que el apoyo a la producción cinematográfica sueca debe distribuirse equitativamente entre hombres y mujeres. En un plazo que no debe superar el año desde la finalización del período que abarca el acuerdo, cada género deberá estar representado al menos en un 40% en las categorías de guionista, productor y director, en función del número de proyectos que reciben apoyo.
- En junio de 2001 el Gobierno designó un grupo de trabajo especial al que encomendó la tarea de elaborar propuestas sobre la forma en que podía darse mayor repercusión a la incorporación de una perspectiva de género en la labor de los museos. El grupo de trabajo presentó su informe en enero de 2004. En su proyecto de presupuesto de 2006, el Gobierno propuso que se asignaran 500.000 coronas a fin de examinar la posibilidad de establecer un centro de recursos sobre cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros en los museos.
- En marzo de 2004 el Gobierno designó un comité sobre la igualdad entre los géneros en el ámbito de las artes dramáticas, al que se encargó la tarea de presentar propuestas sobre la forma en que la perspectiva de igualdad entre los géneros podía convertirse en una forma indiscutible e influyente en todo el ámbito de las artes dramáticas. El informe del comité (SOU 2006:42) se presentó el 28 de abril de 2006.
- Como parte del análisis realizado por el Comité de Subsidios a las Artes sobre su entorno operacional, en 2005 se le encargó la realización de un análisis pormenorizado de las diferencias entre las circunstancias económicas y

sociales de los artistas hombres y mujeres, y su situación educacional. El análisis se presentó en octubre de 2005. Demuestra que los subsidios y las becas otorgados por la Junta de Subsidios a las Artes en el período 2002-2004 se distribuyeron equitativamente entre mujeres y hombres.

Artículo 14. La mujer de las zonas rurales

Artículo 14, párrafos 1 y 2

327. Las siguientes observaciones se aplican a todo el artículo 14. Las medidas que se proponen asegurar la igualdad entre los géneros en todo el país figuran en relación con el artículo pertinente. Para información sobre medidas destinadas a lograr la igualdad entre los géneros en la comunidad sami, sírvase consultar la sección correspondiente al apartado b) del artículo 2.

328. El programa sobre desarrollo rural actual de Suecia contiene medidas destinadas a promover las posibilidades de la mujer de encontrar empleo y emprender actividades comerciales en zonas rurales. También se ha incorporado una perspectiva de la igualdad entre los géneros en el programa como uno de los criterios que los condados tienen en cuenta al elaborar sus planes de aplicación regionales, así como en la esfera de la educación y la capacitación. Un aspecto importante del próximo programa de desarrollo rural para el período 2007-2013 es el apoyo a la igualdad entre los géneros mediante actividades y distintas formas de cooperación.

329. En noviembre de 2002 se encomendó a una comisión investigadora la tarea de analizar las diferencias en razón del género en la industria agropecuaria. La comisión presentó sus conclusiones en agosto de 2004. Como actividad de seguimiento de las propuestas de la comisión, por instrucción del Gobierno la Junta de Agricultura y la Junta de Pesquerías han presentado informes en los que se describe la situación de la igualdad entre los géneros en la política agropecuaria y pesquera, y la política sobre zonas rurales. Una de las conclusiones del informe de la Junta de Agricultura es que muchas mujeres de ese sector tienen empleo remunerado y educación superior, lo que equivale a una mayor independencia económica que antes.

330. Por instrucción del Gobierno la Junta de Pesquerías ha elaborado un informe en el que describe la situación de la igualdad entre los géneros en la industria pesquera. Entre las conclusiones del informe se señala que las mujeres no tienen visibilidad en las estadísticas públicas. En el informe, la Junta de Pesquerías propuso una serie de indicadores que pueden utilizarse para aclarar las diferencias entre mujeres y hombres en la industria pesquera, aunque también en otros sectores.

331. Una de las metas complementarias de la política de transporte es el establecimiento de un sistema de transporte basado en la igualdad entre los géneros, en que el sistema de transporte se formule de manera que se corresponda con las necesidades de transporte de la mujer, así como del hombre. La mujer y el hombre han de gozar de las mismas oportunidades de ejercer influencia en el establecimiento, el desarrollo y la administración de los sistemas de transporte, y ha de acordarse la misma importancia a sus valores.

332. El Gobierno ha emprendido medidas amplias de fortalecimiento de la capacidad sobre igualdad entre los géneros en la esfera del transporte. Desde las instrucciones de 2003 sobre asignaciones de fondos, se ha solicitado a los organismos de tránsito (la Administración de Carreteras de Suecia, el Organismo de Ferrocarriles de Suecia, la Administración de Ferrocarriles de Suecia, la Junta de

Aviación Civil de Suecia, la Dependencia de Aviación Civil de Suecia y la Junta de Asuntos Marítimos de Suecia), así como al Organismo Nacional de Transporte Público que presentaran un análisis de la utilización por mujeres y hombres del sistema de transporte público y la forma en que pueden ejercer influencia sobre su desarrollo y administración.

333. A fines de marzo de 2006, el Gobierno presentó al Riksdag un proyecto de ley sobre política de transporte (2005/06:160). Entre las propuestas del proyecto figura una nueva meta provisional en el sentido de que todas las demás metas provisionales de la política de transporte han de aplicarse sobre la base de una perspectiva de género. Un aspecto importante de la aplicación de la meta provisional es reducir la excesiva representación del hombre y aumentar la representación de la mujer. En los estudios se pone de manifiesto que las juntas de los organismos de adopción de decisiones del sector del transporte están dominados en gran medida por hombres. Por consiguiente, se ha establecido una meta interina sobre la representación de los géneros en virtud de la cual para 2010 en los cuadros directivos superiores de los organismos de tránsito ninguno de los dos géneros deberá tener una representación inferior al 40%.

Artículo 15. Igualdad ante la ley

Artículo 15, párrafos 1 a 4

334. Sírvese consultar los informes anteriores de Suecia.

Artículo 16. Eliminación de la discriminación en los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares

Artículo 16, párrafo 1

335. Sírvese consultar los informes anteriores de Suecia.

Artículo 16, párrafo 2

336. Sírvese consultar los informes anteriores de Suecia.

337. El 1º de mayo de 2004 se promulgaron algunos cambios legislativos con el objeto de proteger mejor a las personas del matrimonio forzado o precoz (proyecto de ley del Gobierno 2003/04:48). En virtud de la reforma ninguna persona podrá contraer matrimonio antes de los 18 años sin un permiso especial. En la ley también se aclara que los matrimonios precoces o forzados celebrados en otros países no tienen validez en Suecia.

338. El derecho penal de Suecia no contiene ninguna disposición jurídica en relación con los matrimonios contraídos bajo coacción o celebrados entre personas menores de 18 años. Por consiguiente, en diciembre de 2005 el Gobierno decidió encomendar u investigación para analizar si la legislación actual brinda protección adecuada contra los matrimonios precoces o forzados desde la perspectiva del derecho penal. Las conclusiones deberán presentarse antes del 30 de junio de 2007.

Apéndice 1

Cooperación mundial para el desarrollo

- a) Las iniciativas suecas de promoción de la igualdad entre los géneros y el fortalecimiento del goce de los derechos humanos de las mujeres y niñas están estrechamente vinculados con su labor en el ámbito internacional, incluida la cooperación para el desarrollo. La política de igualdad entre los géneros es el punto de partida de la labor nacional e internacional. El Gobierno ha establecido objetivos complementarios sobre igualdad entre los géneros para sus iniciativas internacionales, que se aplican por conducto del Ministerio de Asuntos Exteriores e incluyen el objetivo de que ambos géneros tengan las mismas oportunidades de gozar de los derechos humanos.
- b) La política del Gobierno en materia de desarrollo mundial (proyecto de ley del Gobierno 2002/03:122), cuyo objetivo es el fomento del desarrollo mundial sostenible, se caracteriza por dos pilares: la perspectiva de los derechos y la perspectiva de los pobres en relación con el desarrollo. La igualdad entre los géneros es un elemento central de la perspectiva de los derechos. La cooperación para el desarrollo de Suecia incluye el apoyo a la igualdad entre los géneros en los países asociados, es decir los países a los que Suecia presta cooperación para el desarrollo, y se basa en las iniciativas de los asociados para el desarrollo en los niveles local, regional o mundial.
- c) A continuación se enumeran algunos ejemplos de medidas adoptadas por Suecia en materia de cooperación mundial para el desarrollo.
- d) En la Declaración de Política Gubernamental de septiembre de 2005 se subraya que los derechos de la mujer y la salud son prioridades de la asistencia para el desarrollo, especialmente los derechos y la salud sexual y reproductiva de las mujeres y las niñas.
- e) A fines de 2005 el Gobierno adoptó una política sobre la labor internacional de Suecia en materia de derechos y salud sexual y reproductiva. Dicho documento, el primero de su tipo, será la base de la labor operacional y normativa de Suecia en el plano internacional, tanto bilateral como multilateral. La política de Suecia sobre los derechos y la salud sexual y reproductiva incluye un gran número de distintas cuestiones relacionadas entre sí, como la igualdad entre los géneros, la educación sexual, la atención de los grupos vulnerables, el derecho a los métodos anticonceptivos, el aborto sin riesgos, los servicios de maternidad y la atención neonatal. Asimismo, incluye iniciativas de lucha contra el VIH/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual, así como contra la prostitución y la trata de personas con fines sexuales. La política sueca sobre los derechos y la salud sexual y reproductiva también incluye iniciativas destinadas a cambiar las estructuras de poder y a poner en tela de juicio y modificar las ideas sobre lo que se considera comportamiento sexual masculino y femenino. Suecia viene trabajando hace tiempo con jóvenes de ambos géneros en el debate sobre la sexualidad, las relaciones y la igualdad entre los géneros. El país seguirá prestando apoyo a medidas destinadas especialmente a alentar a los hombres a que asuman responsabilidades respecto de la igualdad entre los géneros.

- f) La cooperación de Suecia para el desarrollo incluye la adopción de medidas destinadas a abolir costumbres y prácticas perjudiciales basadas en la subordinación de mujeres y niñas respecto de hombres y niños.
- g) En 2005 el Gobierno y el Organismo Sueco de Desarrollo Internacional emprendieron la elaboración de las directrices revisadas para la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, cuya finalización está prevista para mediados de 2006.
- h) Suecia ha incrementado considerablemente la aportación para el período 2004-2007 a la labor del UNIFEM a favor del goce de los derechos humanos de la mujer.
- i) Suecia seguirá trabajando para promover el goce de los derechos humanos de la mujer como parte integral de sus actividades internacionales y dentro del sistema de las Naciones Unidas, especialmente para la incorporación de una perspectiva de género en todos los mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas. Suecia ha organizado y auspiciado reuniones internacionales sobre la mutilación genital femenina (cuarto trimestre de 2003) y la violencia de honor (cuarto trimestre de 2004).
- j) En 2003 el Gobierno aprobó una estrategia sobre la trata de personas mediante la cooperación internacional sueca para el desarrollo, “Pobreza y trata de personas: Estrategia para luchar contra la trata de personas mediante la cooperación internacional sueca para el desarrollo”, que incluye un análisis de las experiencias, causas y necesidades, y los recursos y competencias de Suecia para luchar contra este flagelo. La estrategia se basa en la definición de trata de personas contenida en el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños de las Naciones Unidas, y se centra en la trata como un problema mundial complejo originado en la pobreza, la marginación, la protección inadecuada de los derechos humanos y los conceptos discriminatorios sobre la subordinación de la mujer y los niños, así como de la demanda de servicios sexuales de los usuarios. Se encomendó al Organismo Sueco de Desarrollo Internacional que encabezara la aplicación de la estrategia en las operaciones de desarrollo y así, en mayo de 2005, presentó su informe, “Contra la trata de personas: Reseña de la labor del Organismo Sueco de Desarrollo Internacional”, en el que se resume la labor realizada hasta ese momento y se formulan recomendaciones para continuar e intensificar los trabajos.
- k) De 1994 a 2004, el Organismo Sueco de Desarrollo Internacional aportó 240 millones de coronas a proyectos de lucha y prevención de la trata de mujeres y niños, especialmente con fines sexuales, en particular en Europa Oriental, Asia y África.
- l) En lo que atañe a los derechos políticos, el Gobierno otorga subvenciones, entre otros, por conducto del Instituto de Democracia y Asistencia Electoral, a una serie de iniciativas de apoyo a los derechos de la mujer a participar en los procesos de adopción de decisiones, incluidos el derecho a presentarse como candidatas a puestos políticos electivos, a afiliarse a partidos políticos y a votar.
- m) En lo que atañe a la educación, el Gobierno sueco apoya la Iniciativa acelerada de Educación para Todos que promueve los derechos de las mujeres y las niñas a la educación y el logro de los objetivos de desarrollo del Milenio 2 y 3.

Apéndice 2

La labor de Suecia para aplicar la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la mujer, la paz y la seguridad

- a) En 2004 se estableció un grupo de trabajo de las oficinas públicas encargado de intensificar la labor de Suecia para aplicar la resolución 1325 de Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la mujer, la paz y la seguridad (resolución 1325 (2000)); una de las principales tareas del grupo es la elaboración de un plan de acción nacional sobre el tema.
- b) La aplicación del plan de acción nacional se centrará en tres niveles: nacional, la Unión Europea y las Naciones Unidas. Asimismo, se emprenderán iniciativas en el marco de otras organizaciones regionales, como las de cooperación entre los países nórdicos y la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE). El plan de acción también incluirá iniciativas sobre las dos esferas principales de la resolución: el fortalecimiento de la mujer como agente y la protección de la mujer como víctima, durante y después de los conflictos armados. Se asigna importancia especial a las mujeres como agentes y fuerzas activas con sus propias experiencias, conocimientos e intereses. El plan de acción se aprobará en junio de 2006 y abarcará el período 2006-2008.
- c) Simultáneamente con la formulación del plan de acción, se emprendieron, desarrollaron o aplicaron una serie de iniciativas en los niveles nacional, regional y mundial, incluidas medidas para aumentar el número de mujeres en puestos de adopción de decisiones y en instituciones en situaciones posteriores a los conflictos, fortalecer las medidas de prevención de la violencia sexual contra la mujer durante y después de conflictos armados e incluir explícitamente una perspectiva de género en la labor de promoción del sistema judicial de países en situación posterior a un conflicto. Algunas de las medidas fueron aplicadas en el marco del grupo de trabajo interdepartamental o directamente por éste, en tanto que otras son el resultado de las iniciativas de varios organismos para aplicar la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad en sus operaciones. Entre éstas figura la asociación para el desarrollo Fuerza de Género, integrada por las Fuerzas Armadas, la Policía, la Agencia Sueca de Servicios de Rescate, la Asociación de Oficiales Militares de Suecia y el Servicio de Defensa Sueco de Mujeres Voluntarias. Los objetivos de este proyecto son incorporar una perspectiva de género en las operaciones e incrementar la proporción de mujeres que participan en iniciativas de consolidación de la paz, asistencia en casos de desastre y asistencia para el desarrollo.