



Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Distr. general
24 de marzo de 2020
Español
Original: inglés
Español, francés e inglés
únicamente

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

76º período de sesiones

22 de junio a 10 de julio de 2020

Tema 4 del programa provisional

**Examen de los informes presentados por los Estados
partes en virtud del artículo 18 de la Convención sobre
la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación
contra la Mujer**

Respuestas de Dinamarca a la lista de cuestiones y preguntas relativa a su noveno informe periódico*, **

[Fecha de recepción: 16 de marzo de 2020]

* La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.

** El anexo del presente documento puede consultarse en la página web del Comité.



Contexto general

Respuesta al párrafo 1 de la lista de cuestiones

CEDAW/C/DNK/Q/9

1. El anexo 1 contiene información y estadísticas sobre la situación actual de las mujeres en el Estado parte.
2. La Ministra de Igualdad de Oportunidades presenta al Parlamento cada año un plan de acción para la igualdad de género. El plan de acción para 2020 contiene 55 iniciativas que abarcan 12 ministerios y, entre otras cosas, promueven la igualdad de remuneración, la presencia de mujeres en juntas y consejos de administración, una distribución más equitativa de la licencia parental, la incorporación de la perspectiva de género en el sector público e iniciativas para combatir la violencia contra la mujer, incluida la violencia doméstica y el acoso sexual en el trabajo, así como la trata de personas.
3. En el párrafo 77 del noveno informe se describe brevemente el plan de acción nacional para combatir la violencia psicológica y física en las relaciones entre personas cercanas correspondiente al período 2019-2022.
4. El plan de acción puede consultarse en inglés aquí: <https://mfvm.dk/publikationer/publikation/pub/hent-fil/publication/action-plan-for-the-prevention-of-psychological-and-physical-violence-in-intimate-relationships-2019/>.

Groenlandia

5. El plan no se ha prorrogado y la mayoría de las cuestiones incluidas en él ahora están incorporadas en otros programas sociales.
6. El anterior plan de acción era una estrategia general centrada en la violencia en sentido general, pero varias de las iniciativas se orientaban a la violencia en el hogar y entre personas cercanas. Se han puesto en marcha nuevos programas como Alliaq, orientado a los autores de actos de violencia en las relaciones entre personas cercanas.
7. El plan de acción y el programa Alliaq se han puesto en marcha a fin de reducir el alcance de la violencia contra la mujer en las relaciones entre personas cercanas. Las distintas iniciativas y prestaciones se orientan a ambos sexos. Además, cabe señalar que Groenlandia tiene un gran sector público que se centra siempre en luchar contra la violencia y apoyar a las víctimas.

Marco legislativo, normativo e institucional

Respuesta al párrafo 2

8. El Gobierno reitera su firme compromiso de garantizar la conformidad de la ley danesa con la Convención y, a este respecto, desea subrayar que la decisión de no incorporar la Convención en la legislación refleja meramente una elección entre distintos modos de garantizar esta conformidad (véase el documento básico común, párrs. 130 a 134). La cuestión de la incorporación se ha examinado a fondo y actualmente no se prevé incorporar la Convención al derecho interno.

Islas Feroe

9. La legislación de las Islas Feroe no impone obstáculo alguno a la igualdad entre los géneros, no distingue entre hombres y mujeres y garantiza los mismos derechos a

todos los ciudadanos de las Islas Feroe, sin favorecer a ninguno de los dos sexos. Por tanto, las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y las mismas responsabilidades en todos los ámbitos de la sociedad.

10. Históricamente, y hasta cierto punto todavía hoy, la sociedad de las Islas Feroe es muy tradicional, ya que es un país pesquero con un gran número de hombres que trabajan períodos largos alejados del hogar y muchas mujeres que tienen la responsabilidad principal en el plano doméstico y en la economía familiar. Esto tal vez explique también el gran número de mujeres que trabajan en empleos a tiempo parcial, situación en que se encuentran más del 50 % de las mujeres de las Islas Feroe. Lo anterior repercute además en los ingresos salariales: las mujeres ganan menos del 40 % de los salarios totales en las Islas Feroe, pese a que su participación en la fuerza de trabajo es una de las mayores del mundo: el 83 % de las mujeres participan activamente en el mercado laboral.

11. Desde 1994 está en vigor la Ley de Igualdad de Género, cuyo objetivo principal es eliminar todas las formas de discriminación por razón de género (CEDAW/C/DNK/9, párr. 276).

12. En agosto de 2019 se creó una Oficina de Igualdad de Género, que se centra principalmente en incorporar la igualdad de género en la agenda en todos los ámbitos de la sociedad, fomentar la sensibilización sobre el género y la igualdad y aumentar la cantidad de mujeres en puestos de toma de decisiones.

Groenlandia

13. No se ha tomado ninguna medida al margen de las estipuladas en la Ley Parlamentaria (Inatsisartutlov) núm. 3, de 29 de noviembre de 2013, sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

14. Esta ley tiene por objeto fomentar la igualdad entre hombres y mujeres y se aplica siempre que no haya un acuerdo colectivo que reconozca un grado equivalente o superior de derechos.

15. La ley estipula que las autoridades públicas deben asegurar la igualdad de género e incorporar la igualdad en la planificación y gestión de sus ámbitos correspondientes cuando proceda. Los comités, consejos y comisiones públicos y otros órganos similares establecidos por el Gobierno de Groenlandia (Naalakkersuisut) para elaborar normas o planes de importancia social deben constituirse de forma que la diferencia numérica entre los miembros de ambos sexos sea como máximo de uno.

Respuesta al párrafo 3

16. Desde 2000, en la sección 4 de la Ley de Igualdad de Género se estipula que las autoridades públicas deberán, en el marco de sus esferas de responsabilidad respectivas, tratar de promover la igualdad de género e incorporarla en todas las actividades de planificación y administración. No ha habido ningún cambio legislativo con respecto a esta obligación.

17. La enmienda de 2019 de la Ley de Igualdad de Género, relativa al mecanismo de presentación de informes, cambió la frecuencia de los informes sobre la igualdad de género de dos a tres años para simplificar y hacer más útil el procedimiento haciendo hincapié en el seguimiento y la difusión de buenas prácticas entre los ciclos de presentación de informes. Todavía es demasiado pronto para evaluar el efecto de la enmienda.

18. El Gobierno danés no considera que la legislación y las políticas neutras en cuanto al género impidan el cumplimiento de las obligaciones de Dinamarca en virtud de la Convención.

19. Según las directrices legislativas danesas, todas las propuestas deben superar una evaluación en materia de igualdad de género que consta de tres etapas. En primer lugar, se examina si una evaluación en materia de igualdad es pertinente. Se determina la población a la que va destinada la propuesta y se examina si un género está excesivamente representado o si hay diferencias sustanciales entre hombres y mujeres dentro del grupo de población destinatario. En segundo lugar, si la propuesta tiene consecuencias en materia de igualdad, se realiza una evaluación más minuciosa de las posibles diferencias de género y el alcance de las consecuencias directas e indirectas de la propuesta. En tercer lugar, se evalúa si las posibles diferencias de género tienen consecuencias significativas en materia de igualdad y si la propuesta debe modificarse debido a sus posibles consecuencias al respecto. Si la propuesta tiene consecuencias significativas para la igualdad, esto debe indicarse explícitamente en el memorando explicativo de la propuesta.

20. Desde 1999, Dinamarca tiene un Ministerio de Igualdad de Oportunidades con una partida presupuestaria independiente y específica, cuyas competencias se establecen en la Ley de Igualdad de Género. Anteriormente se han ocupado del tema diversos ministerios con competencias en políticas distintas de la de igualdad de género, como la vivienda, los asuntos sociales, la inmigración, el clima y la educación. Las competencias no determinan la atención ni el presupuesto que se asigna a la promoción de los derechos de la mujer y la igualdad de género.

Islas Feroe

21. No se ha aplicado ningún plan estratégico de incorporación de la perspectiva de género. Sin embargo, en el proceso legislativo, la circular gubernamental sobre la redacción de legislación se refiere específicamente a las convenciones internacionales, incluida la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, para asegurar que la legislación no entre en conflicto con los instrumentos vigentes, lo que también contribuye a sensibilizar sobre la Convención. Además, la administración del Gobierno de las Islas Feroe tiene acceso a un curso sobre la incorporación de la perspectiva de género.

Groenlandia

22. Las normas jurídicas, esto es, las leyes parlamentarias (Inatsisartutlove), notificaciones gubernamentales, circulares, guías y disposiciones municipales basadas en la ley, deben tratar de usar terminología neutra en cuanto al género.

Acceso a la justicia y mecanismos jurídicos de denuncia

Respuesta al párrafo 4

23. El Gobierno no dispone de una lista completa de todas las sentencias dictadas por los tribunales en Dinamarca. En cuanto a las resoluciones dictadas por tribunales ordinarios y publicadas en los boletines oficiales de legislación, el Gobierno no tiene conocimiento de que se hayan dictado sentencias desde el último ciclo de presentación de informes de la CEDAW en las que se invoque explícitamente la Convención. Por tanto, cuando las mujeres denuncian, por ejemplo, casos de discriminación ante los tribunales de la jurisdicción ordinaria, da la impresión de que se basan principalmente en la legislación nacional que hace efectivos los derechos consagrados en la Convención o que reconoce derechos equivalentes.

24. Sin embargo, la Convención y la jurisprudencia derivada de su aplicación se invocan y examinan periódicamente en los casos presentados a la Junta de Apelaciones para Asuntos de Refugiados (en los párrs. 111 a 115 del documento básico común figura una descripción de la Junta). Recientemente, en una decisión de 10 de enero de 2019 (caso núm. 17/183875), la Junta, en su evaluación de las condiciones generales para la mujer en Somalia, tuvo en cuenta explícitamente las opiniones expresadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en la comunicación núm. 70/2014.

25. Las normas generales de interpretación que utilizan los tribunales daneses y otras autoridades de aplicación de la ley garantizan que la aplicación de la legislación de Dinamarca se ajuste a las convenciones internacionales a que el país se ha adherido, como figura en el párr. 132 del documento básico común. Por tanto, el hecho de que no se haga referencia explícita a la Convención no significa que los tribunales no hayan tenido en cuenta los derechos consagrados en ella.

26. La Secretaría de la Junta de Igualdad de Trato ha aportado información sobre denuncias de discriminación por razón de sexo presentadas a la Junta que se resolvieron entre 2015 y 2019. Algunas de esas denuncias pueden haber sido presentadas por hombres.

27. Desde 2017 se registra el motivo de la denuncia si esta es por discriminación en relación con el anuncio de un puesto de trabajo, la contratación, el despido o el acoso. Una denuncia puede registrarse con varias de estas palabras clave y, por tanto, figurar en varias categorías. Los demás motivos de denuncia no se registran. Se hace constar el resultado de la denuncia, pero no el importe de la indemnización.

Cuadro XX. Denuncias presentadas ante la Junta de Igualdad de Trato

	2015	2016	2017	2018	2019
Número de denuncias	72	115	118*	88*	94*
Estimadas	28	38	22	26	22
Desestimadas	36	42	34	28	17
Rechazadas	8	35	33	19	37
<u>Fuera</u> del mercado laboral	34	50	58	34	54
<u>Dentro</u> del mercado laboral	38	65	60	54	40
Denuncias sobre:					
– Anuncios de puestos de trabajo	no disponible	no disponible	7	6	2
– Contratación	no disponible	no disponible	15	15	10
– Despidos	20	28	16	30	18
– Acoso	no disponible	no disponible	6	0	5

* En 2017 hubo 19 denuncias con otros resultados (retiradas, resueltas por otros medios, etc.).

* En 2018 hubo 15 denuncias con otros resultados (retiradas, resueltas por otros medios, etc.).

* En 2019 hubo 18 denuncias con otros resultados (retiradas, resueltas por otros medios, etc.).

Respuesta al párrafo 5

28. Desde 2015 se han puesto en marcha varias campañas e iniciativas de sensibilización, como las que figuran a continuación, sobre los estereotipos y de lucha contra estos.

29. Entre 2018 y 2020 se llevó a cabo una campaña para fomentar la sensibilización sobre los derechos de la mujer y promover la igualdad de género entre los migrantes, los refugiados y las minorías étnicas. Los municipios, las escuelas de idiomas y las organizaciones no gubernamentales (ONG) pueden adquirir módulos de aprendizaje gratuitos. Una evaluación de mitad de período de la campaña realizada en 2019 mostró que se había logrado llegar al público destinatario y alentarlos a cambiar de actitud o de comportamiento.
30. Se ha establecido un grupo temático de jóvenes dedicado a la igualdad de género, que proporciona a los jóvenes activistas una plataforma para ayudar a elaborar políticas de igualdad de género. El grupo se reunirá en seis talleres y realizará aportaciones a la próxima estrategia de igualdad de género del Gobierno.
31. El Consejo Danés de Prevención del Delito realizó la campaña “Reach Out”, que incluía una serie documental de 10 episodios y tenía por objeto prevenir la violencia psicológica infligida por la pareja mediante información sobre ese tipo de violencia y sus consecuencias y sobre los servicios de apoyo pertinentes para las víctimas y los perpetradores.
32. El Instituto Cinematográfico de Dinamarca ha emprendido iniciativas para aumentar el número de mujeres que trabajan delante y detrás de las cámaras. El seguimiento y la evaluación han mostrado que las iniciativas han surtido efecto, especialmente para aumentar el número de mujeres que trabajan delante de las cámaras en la industria cinematográfica.
33. El Conservatorio Rítmico Musical trabaja, mediante su política de igualdad de género, para aumentar el porcentaje de mujeres que solicitan ingresar en él. Se prevé que en 2022 el 30 % de quienes solicitan ingresar en esa institución sean mujeres.
34. El Teatro Real Danés informa de que, en las pruebas competitivas para acceder a puestos permanentes en la orquesta de la Capilla Real, los solicitantes tocan su instrumento detrás de una pantalla en las dos primeras rondas preliminares para garantizar el anonimato y excluir la información sobre el género. El 1 de enero de 2020 había 47 mujeres y 53 hombres entre los miembros permanentes contratados.
35. En cuanto a la carta de diversidad, que el comité musical de la Fundación Danesa de las Artes publicó en 2016, tras su aprobación varias organizaciones musicales han dado prioridad a la igualdad de género.

Respuesta al párrafo 6

36. A principios de 2020 se puso en marcha una campaña sobre el acoso en línea para informar a la juventud de las sanciones por compartir imágenes sexuales sin consentimiento y por realizar actos como las amenazas en línea, la piratería informática, la falsificación de perfiles de citas, la exposición indecente en línea y la manipulación de imágenes pornográficas.
37. Desde 2015, dos personas han sido condenadas por mutilación genital femenina, en un caso en que estaban implicados los progenitores de dos niñas de 8 y 15 años. La policía recibió 12 denuncias de mutilación genital femenina entre 2015 y 2019, y 690 denuncias de delitos relacionados con el honor entre 2015 y 2018. Estos datos no se han desglosado, ya que esto supondría evaluar los casos por separado.
38. El 4 de abril de 2019, el Parlamento danés aprobó por unanimidad la ley que prohíbe la reconstrucción artificial del himen. La infracción de esta nueva ley es sancionable con una multa de un mínimo de 10.000 coronas danesas. La ley entró en vigor el 1 de julio de 2019.

Violencia de género contra la mujer

Respuesta al párrafo 7

39. Un grupo de trabajo interministerial sobre la violencia contra la mujer en las relaciones íntimas se encarga de coordinar la recopilación de datos sobre la violencia contra la mujer y la violencia en las relaciones íntimas.

40. El grupo de trabajo interministerial ha coordinado la aplicación de cinco planes de acción nacionales, que han incluido estudios a nivel nacional sobre la prevalencia de la violencia y la violación infligidas por la pareja y análisis de la evolución cronológica de dicha prevalencia. Se publicaron estudios en 2005, 2010 y 2017, y en 2022 se publicará el próximo, en el que se desglosarán los datos por edad, origen étnico, estado civil, región, educación, situación laboral y relación entre la víctima y el perpetrador.

41. La Policía Nacional de Dinamarca y el Instituto de Estadística de Dinamarca están trabajando en un proyecto para acumular datos sobre los tipos de relación entre las víctimas y los perpetradores en los sistemas de datos policiales, lo que permitirá realizar una recopilación de datos que documente el alcance de la violencia en las relaciones íntimas en Dinamarca, incluida la edad y nacionalidad de las víctimas y los perpetradores.

42. La Policía de Groenlandia y la Policía de las Islas Feroe no cuentan con el mecanismo unificado de recopilación de datos descrito.

43. El Ministerio de Justicia lleva a cabo un estudio anual sobre el riesgo de ser víctima de determinados crímenes en Dinamarca, por ejemplo, actos de violencia. El estudio incluye información sobre el género de la víctima y sobre si el perpetrador era su cónyuge o lo había sido.

44. La Policía Nacional de Dinamarca ofrece orientación a las víctimas sobre las denuncias de violencia sexual en el sitio web <https://politi.dk/anmeld/sekstualforbrydelser/voldtaegt-og-seksuelle-overgreb>, y ha organizado anteriormente campañas de información para alentar a las víctimas a denunciar las violaciones.

45. En los párrafos 7.3 y 8 d se describen algunas iniciativas para mejorar el trato que las autoridades públicas dan a las víctimas.

46. La Policía Nacional de Dinamarca ha actualizado las directrices sobre la gestión policial de los casos de violación y conducta análoga a la violación tras el seguimiento sistemático de las actividades en este ámbito y las reuniones celebradas con el grupo de expertos y el foro consultivo de la Policía Nacional de Dinamarca. Estas directrices establecen que el interrogatorio de la víctima debe realizarse fuera del espacio público, y esto se aplica también a la primera toma de declaración, que debe tener lugar en una oficina individual o un coche patrulla, por ejemplo.

47. Entre las enmiendas más recientes de estas directrices hay una lista de medidas mínimas de investigación que la policía debe tener en consideración en todos los casos. Estas medidas pueden consultarse en el sitio web www.politi.dk.

48. La Policía de Groenlandia y la Policía de las Islas Feroe forman parte integral de la Policía de Dinamarca y sus respectivos territorios constituyen dos distritos policiales dentro del ámbito de Dinamarca. La Policía de las Islas Feroe ha aplicado plenamente las directrices sobre la gestión de casos de violación y conducta análoga a la violación. La Policía de Groenlandia todavía no las ha aplicado, pero su práctica se ajusta por lo general a las directrices publicadas.

49. Pese a que las Islas Feroe han asumido las competencias legislativas y administrativas sobre el derecho penal, Dinamarca sigue teniendo las facultades legislativas y administrativas sobre la policía, el ejercicio de la acción penal y los reglamentos de los tribunales, ya que estos asuntos no se han transferido a la jurisdicción de las Islas Feroe. Se han asignado fondos para la recopilación específica de datos sobre la violencia doméstica, labor que comenzará en 2020.

Respuesta al párrafo 8

50. En relación con el apartado a), el 1 de abril de 2019, el Gobierno de Dinamarca introdujo en el Código Penal del país una disposición específica sobre la violencia psicológica en las relaciones entre personas cercanas (familiares, por ejemplo).

51. Al mismo tiempo, la Policía Nacional de Dinamarca publicó directrices internas para los distritos policiales sobre la manera de gestionar los casos de violencia psicológica. Las directrices abordan los modos de identificación, registro, evaluación de riesgos e investigación en los casos de violencia psicológica, y contienen una lista de medidas de protección para la gestión de riesgos.

52. Todos los estudiantes del Colegio de la Policía Nacional reciben capacitación sobre cómo prevenir y detectar la violencia, incluida la violencia infligida por la pareja y la violencia psicológica. La Policía Nacional de Dinamarca imparte capacitación continua sobre la violencia psicológica durante los cursos de formación para el uso de herramientas de evaluación de riesgos basadas en pruebas empíricas, que se utilizan para evaluar el riesgo de violencia reiterada o mortal en casos de acoso, violencia infligida por la pareja o violencia relacionada con el honor.

53. El 1 de abril de 2019, el Director de la Fiscalía Pública emitió directrices para la policía danesa y el ministerio fiscal danés que describen cómo deben gestionarse los casos de violencia psicológica e incluyen instrucciones sobre la identificación de los casos, las medidas de investigación, la orientación de la víctima, las condiciones para la aplicación de la disposición y las penas propuestas por la fiscalía.

54. Además de las directrices, el Fiscal General, tomando como base las aportaciones de varias ONG, preparó una serie de recomendaciones destinadas a la policía danesa para interrogar a las víctimas, los acusados y los testigos en los casos de violencia psicológica.

55. Por otra parte, el Director del Ministerio Fiscal ha preparado un “kit de orientación inicial” para los distritos policiales y el servicio local de la fiscalía con material didáctico para mantener un debate a nivel local sobre la nueva disposición.

56. Para determinar el alcance de la disposición y aclarar el nivel de las penas, la violencia psicológica ha pasado a ser una esfera a la que los fiscales prestan una atención prioritaria, lo que implica que los casos de violencia psicológica deben presentarse al fiscal público regional antes del enjuiciamiento y los fallos deben presentarse al fiscal público regional antes del plazo límite para la apelación.

57. La disposición sobre la violencia psicológica y su aplicación también se han debatido en varios foros del Servicio de la Fiscalía.

58. El Director del Ministerio Público ha elaborado material informativo en danés e inglés para las víctimas de la violencia psicológica sobre la disposición y su alcance. Este material puede consultarse en el sitio web del Servicio de la Fiscalía danés.

59. Según el programa de gestión de casos policiales POLSAS, desde que la disposición entró en vigor el 1 de abril de 2019 se han presentado cargos por violencia física en ocho casos, y ha habido dos condenas y una absolución. Los cargos se han retirado en 24 casos. Los datos de POLSAS pueden contener inexactitudes.

60. En relación con el apartado b), al preparar el nuevo plan de acción contra la violencia psicológica y física (2019-2022), el grupo de trabajo interministerial sobre la violencia contra la mujer y la violencia en las relaciones íntimas examinó en 2018 la necesidad de adoptar iniciativas en este ámbito basándose en la información aportada por las organizaciones de la sociedad civil, y actualmente está coordinando la aplicación del nuevo plan de acción nacional para responder a estas necesidades.

61. En cuanto al apartado c), el informe de 2018 del Centro de Investigación sobre Ciencias Sociales de Dinamarca (VIVE) sobre la prevalencia de la violencia psicológica en Dinamarca mostró que, en un año, el 3,9 % de las mujeres y el 1,2 % de los hombres habían sufrido violencia a manos de su pareja. El informe también puso de relieve que este tipo de violencia es la modalidad de violencia infligida por la pareja más prevalente y que afecta más desproporcionadamente a las mujeres (más de tres veces más que a los hombres).

62. En lo que respecta al apartado d), en enero de 2019, un grupo de expertos emitió sus primeras recomendaciones sobre cómo podía reforzarse la lucha contra la violación en Dinamarca: en primer lugar, fomentando la sensibilización de las autoridades danesas sobre las pautas que afectan a las víctimas que sufren traumas; en segundo lugar, garantizando unas medidas de procedimiento mínimas obligatorias que la policía danesa deba adoptar, y en tercer lugar, introduciendo la posibilidad de llevar a cabo interrogatorios por vídeo de la víctima. El Ministerio de Justicia ha comenzado a trabajar junto a tres psicólogos de universidades danesas y prevé concluir su labor a principios de 2020. La Policía Nacional de Dinamarca ha elaborado directrices sobre el trato que la policía da a las víctimas en los casos de violación y situaciones análogas a la violación. El Ministerio de Justicia, la Policía Nacional de Dinamarca y el Director de la Fiscalía Pública están examinando las posibilidades de transmitir por vídeo el primer interrogatorio de la víctima, así como la posibilidad de usar el vídeo como prueba ante los tribunales.

63. En noviembre de 2019, el grupo de expertos formuló sus últimas cuatro recomendaciones. El grupo formuló recomendaciones sobre la evaluación de las experiencias de otros países en que las autoridades tenían en cuenta las cuestiones relativas al trauma en sus actuaciones y adoptaban un enfoque del interrogatorio centrado en el trauma, alentando al Ministerio de Infancia y Educación a actualizar el material relativo a la educación sexual a fin de incluir términos como el consentimiento y la voluntariedad. El grupo recomendó también iniciar una campaña informativa sobre el uso del lenguaje, la cultura, el consentimiento y la voluntariedad y crear un cuerpo especial de representantes jurídicos al que debería darse una formación específica y con fines concretos y una mejor remuneración.

Respuesta al párrafo 9

64. En 2019, el Ministerio de Justicia solicitó al Comité Permanente de Asuntos Penales (Straffelovrådet), que tiene el máximo nivel de excelencia en el ámbito del derecho penal, que examinara si la disposición del Código Penal de Dinamarca sobre la violación establecía con suficiente claridad que los actos sexuales debían ser voluntarios. El Ministerio de Justicia también solicitó al Comité que propusiera enmiendas específicas a la disposición para especificar claramente que todo acto sexual debe basarse en el consentimiento mutuo.

65. El 19 de febrero de 2020, el Comité concluyó su labor. Tras examinar el informe y celebrar consultas públicas, el Gobierno tomará medidas para modificar la disposición en vigor sobre la violación.

Groenlandia

66. Con respecto a Groenlandia, cabe señalar que cuenta con un Código Penal que se le aplica específicamente. Este Código Penal se distingue del Código Penal danés por el hecho de no usar el concepto de castigo sino de sanción (“foranstaltning”), y por no estipular penas máximas ni mínimas para los distintos delitos.

67. El Código Penal de Groenlandia se basa en la atención especial que ese territorio presta tradicionalmente a la resocialización más que al castigo, y es acorde con su cultura tradicional y su actitud hacia las penas, que hace hincapié en la adopción de políticas centradas en el autor del delito (“gerningsmandsprincippet”). Esto significa que el juez, al decidir e imponer la sanción, debe tener en cuenta la situación personal del autor del delito y lo que se considera necesario para impedir que realice otros actos ilícitos, y no solo la gravedad del delito cometido.

Islas Feroe

68. Se ha mantenido la cooperación entre la campaña del Ministerio de Asuntos Sociales “Habla, no calles” y la policía, y se hace hincapié en la prevención y la sensibilización sobre estas cuestiones.

69. Actualmente, el Gobierno de las Islas Feroe no tiene intención de basar la definición jurídica de la violación incluida en su Código Penal en la falta de consentimiento en lugar de otros factores como el uso de la fuerza y las amenazas.

70. En el segundo trimestre de 2017 se aprobaron varias enmiendas jurídicas del Código Penal de las Islas Feroe en relación con las agresiones sexuales. La pena impuesta por violación se elevó un promedio de un año y se amplió la definición para incluir otros actos ilegales de restricción y abuso contra una persona indefensa, así como las agresiones sexuales dentro del matrimonio.

Trata y explotación de la prostitución**Respuesta al párrafo 10**

71. En el período 2015-2019 se identificó a 473 personas como víctimas de la trata de personas en Dinamarca (téngase en cuenta que los datos correspondientes a 2019 todavía no se han confirmado).

72. De las 473 personas que fueron víctimas de la trata, 328 eran mujeres, 140 eran hombres y cinco eran transgénero. De esas 328 mujeres, 319 tenían más de 18 años cuando fueron identificadas, mientras que nueve eran menores de esa edad y tenían entre 12 y 17 años, con un promedio de 16 años en el momento de la identificación.

73. Las edades de las 319 mujeres mayores de 18 años van desde esa edad hasta los 57 años, con un promedio de 28 años en el momento de su identificación.

74. En el anexo 1 figuran estadísticas desglosadas por sexo, edad, nacionalidad y tipo de explotación. Dinamarca no registra datos sobre la discapacidad, el origen étnico y la pertenencia a una minoría nacional.

75. De conformidad con el Plan de Acción Nacional de Dinamarca para Combatir la Trata de Personas, se ofrece apoyo a todas las víctimas identificadas, incluido alojamiento seguro, asistencia jurídica y apoyo médico y psicológico.

76. Desde 2015 hasta ahora, la Junta de Indemnización por Lesiones derivadas de Delitos (Erstatningsnaevnet) de Dinamarca ha tramitado dos casos, que se enumeran a continuación, de mujeres solicitantes de indemnización a las que se reconoció como víctimas de la trata de personas. El Estado se encarga de proporcionar la indemnización.

Año	Sexo	Edad	Nacionalidad	Importe solicitado	Importe adjudicado	Forma de explotación	Indemnización	Situación
2017	Mujer	19	Bulgaria	60.000 coronas danesas	18.000 coronas danesas	Prostitución	Indemnización por acto ilícito civil	Solicitud en proceso de examen por la Junta en relación con lesiones permanentes
2018	Mujer	40	Tailandia	60.000 coronas danesas	50.000 coronas danesas	Prostitución y amenazas	Indemnización por acto ilícito civil	Caso cerrado

77. Se ayudó a 39 mujeres a regresar de forma voluntaria a su país de origen o de residencia después de que las autoridades danesas determinaran que eran víctimas de la trata de personas.

78. Desde 2015 se han iniciado enjuiciamientos en 12 casos de incidentes (en danés, “forhold”) en que se determinó que las mujeres eran víctimas de la trata de personas.

79. En seis casos de trata de personas, incluidos incidentes (en danés, “forhold”) en que se determinó que las víctimas eran mujeres, se dictaron condenas, y otros cinco se zanjaron con sentencias absolutorias.

80. Cabe observar que un enjuiciamiento iniciado un año puede resolverse en otro. Las cifras se desglosan como sigue¹:

Año	2015	2016	2017	2018	2019
Enjuiciamientos	5	1	2	0	4
Condenas	2	1	2	0	0
Absoluciones	2	1	3	0	0

¹ Las estimaciones se basan en cifras del programa de gestión de casos policiales POLSAS, que puede contener inexactitudes. El cuadro solo contiene enjuiciamientos y condenas o absoluciones en casos de trata de personas (código 74135) en que hay una o más mujeres registradas como víctimas en un caso complejo que incluye una situación de trata de personas. Estos casos complejos no necesariamente incluyen solo situaciones de trata de personas. Las víctimas en un caso complejo pueden registrarse, por ejemplo, en el incidente principal (en danés, “hovedforholdet”), por lo que no aparecerán registradas directamente en el caso de trata de personas. Los incidentes y las condenas o absoluciones en los casos se calculan según el número de personas por caso complejo, por lo que el resultado indica cuántas personas al año han sido enjuiciadas y condenadas o absueltas por cada caso complejo. Cabe señalar también que los datos de esta respuesta no se incluyen en el modelo estándar del Director de la Fiscalía Pública para la información sobre la gestión de datos. Los modelos desarrollados con fines específicos siempre se someten a prueba, pese a lo cual entrañan un mayor riesgo de errores no detectados que cuando se utiliza el modelo estándar del Fiscal General. Así pues, los datos del cuadro conllevan una considerable incertidumbre. Los datos se actualizaron el 11 de enero de 2020.

81. El Centro contra la Trata de Personas de Dinamarca se ajusta en sus actividades al plan de acción destinado a informar y capacitar a los interlocutores pertinentes a fin de sensibilizarlos sobre los indicios de que una persona puede ser víctima de la trata. Entre otras cosas, este Centro imparte capacitación a los alumnos de la academia de policía, al personal de las embajadas y a grupos específicos de profesionales sanitarios. A lo largo de los años, el Centro también ha impartido formación a jueces y fiscales, a la Autoridad del Medio de Trabajo, a la Administración Aduanera y Tributaria Central, a las organizaciones no gubernamentales y a otros interlocutores y asociados.

82. En la mayoría de los casos, la trata de mujeres está destinada a la prostitución y la de los hombres, al trabajo forzoso. Por tanto, los indicios de la trata de personas pueden variar entre ambos sexos, y los hombres y las mujeres pueden reaccionar de modo distinto a la trata de personas. Uno de los objetivos de la educación y capacitación de los agentes pertinentes es sensibilizarlos sobre las cuestiones de género, y en el trato a las víctimas se tienen en cuenta las diferentes necesidades de hombres y mujeres.

Respuesta al párrafo 11

83. Apartado a): Las investigaciones más recientes sobre la prostitución datan de 2011, cuando el actualmente denominado Centro de Investigación sobre Ciencias Sociales de Dinamarca (VIVE), y que en ese momento se conocía como SFI, estimó que había unos 3.200 hombres y mujeres que ejercían la prostitución. En noviembre de 2019, el Parlamento danés asignó fondos para actualizar la base de conocimientos sobre la prostitución en Dinamarca. El nuevo estudio concluirá a principios de 2021.

84. Apartado b): Véase el noveno informe periódico de Dinamarca, párrafos 67 a 72.

85. Apartado c): En noviembre de 2019, el Parlamento danés asignó 55 millones de coronas danesas para financiar durante el período 2020-2023 un conjunto de medidas destinado a las personas que desean salir de la prostitución o buscan asesoramiento en relación con su experiencia en la prostitución.

86. Apartado d): Véase el noveno informe periódico de Dinamarca, párrafos 67 a 72.

87. Apartado e): El actual Gobierno ha clausurado el grupo de trabajo a fin de reorientar en un sentido más social las actividades de lucha contra la prostitución. El Gobierno considera fundamental que la labor se centre en brindar una asistencia que aborde la situación vital general de las personas que ejercen la prostitución y no se oriente principalmente a los ingresos o las ocupaciones.

Participación en la vida política y pública

Respuesta al párrafo 12

88. Después de las elecciones generales de 2019, las mujeres representaban el 38,9 % del Parlamento nacional (68 de 175 escaños), lo que supone un aumento con respecto a las elecciones de 2015. De los 20 ministros del Gobierno, siete son mujeres (35,0 %)

89. En las elecciones al Parlamento Europeo de 2019, 7 de los 14 diputados daneses elegidos fueron mujeres (50,0 %). En las elecciones de 2014, hubo 5 mujeres entre los 13 diputados daneses elegidos (38,5 %).

90. Después de las elecciones municipales de 2017, el 33 % de las personas nombradas para ocupar puestos decisorios en los municipios eran mujeres, lo que supone un incremento del 30 % con respecto a las elecciones de 2013. El número de alcaldesas aumentó de 12 (de 98) en 2013 a 14 en 2017.

91. En los próximos años, el Gobierno centrará más su atención en lograr que se incluya a más mujeres en puestos de adopción de decisiones en los planos local, regional y nacional.

92. En el cuarto trimestre de 2020 se dispondrá de datos actualizados sobre la proporción de mujeres nombradas para ejercer puestos de adopción de decisiones en las juntas y los consejos de administración de las empresas públicas o estatales.

93. El Ministerio de Defensa danés ha puesto en marcha una serie de iniciativas para reducir las desigualdades y promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades, entre ellas aumentar la proporción de mujeres en los puestos de observador militar y oficial de Estado Mayor que Dinamarca aporta a las misiones de las Naciones Unidas, que actualmente es del 20 %, muy por encima de la meta del 16 % fijada por las Naciones Unidas.

94. Además de las iniciativas mencionadas en el noveno informe (artículo 8, párrs. 107 y 108), el Ministerio de Defensa ha establecido la figura de los mentores, que proporcionan orientación y asesoramiento profesional a todos los grupos de personal, ha realizado actividades de contratación específicas incluyendo a mujeres que sirven de modelo de conducta, ha tomado medidas para retener a las mujeres en las fuerzas armadas y ha otorgado el premio “Vallø” del ejército, que apoya las iniciativas que promueven el ejército como trayectoria profesional para las mujeres.

95. El Ministerio de Relaciones Exteriores trabaja activamente para lograr el equilibrio de género en el plano de la administración, entre otras cosas allanando el terreno para futuras dirigentes. En 2019, el 41 % de los nuevos nombramientos de directivos recayeron en mujeres, lo que elevó el porcentaje de mujeres que ocupaban puestos de responsabilidad en el Ministerio al 32 % (frente al 23 % en 2013). El Ministerio está aplicando una política que estipula que el personal directivo superior siempre debe tener la opción de elegir entre, al menos, un candidato y una candidata.

96. El Gobierno seguirá supervisando el adelanto de la mujer en la política a todos los niveles, pero no tomará medidas para cambiar la situación jurídica en Dinamarca, donde mujeres y hombres tienen los mismos derechos y oportunidades a la hora de presentarse a las elecciones y participar en la política. Puede encontrarse más información en el párrafo 103 del noveno informe periódico de Dinamarca.

97. El segundo trimestre de 2019, el número de mujeres en el poder judicial era el siguiente:

- 12 presidentas de tribunales (41,4 %);
- 5 magistradas del Tribunal Supremo (27,8 %);
- 41 juezas de Tribunales Superiores (42,7 %);
- 140 juezas de Tribunales de Distrito (55,8 %);
- 3 mujeres entre los miembros del Tribunal Especializado de Procesamiento y Revisión (60 %).

Islas Feroe

98. Pese a los esfuerzos de Demokratia ([CEDAW/C/DNK/9](#), párr. 270) por instar al Parlamento a garantizar que haya el mismo número de hombres que de mujeres en la lista electoral, en el Parlamento no hay la mayoría suficiente para estipularlo por ley.

En relación con las elecciones al Parlamento y a los consejos municipales, Demokratia ha exhortado a los partidos políticos a velar por que haya el mismo número de hombres que de mujeres en sus listas, pero no todos los partidos han seguido esta recomendación.

Groenlandia

99. Las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres a representar a Groenlandia en el plano internacional. El Ministerio de Relaciones Exteriores del Gobierno de Groenlandia tiene 21 empleados: 13 mujeres y 8 hombres. La representación permanente en Copenhague está encabezada por una mujer.

100. Se alienta a los partidos políticos a incluir en sus listas de candidatos a un número igual de mujeres y hombres. En algunos ámbitos del sistema político de Groenlandia hay más mujeres que hombres: por ejemplo, tres de sus cinco alcaldes son mujeres.

Educación

Respuesta al párrafo 13

101. Se han puesto en marcha varias iniciativas para promover el acceso a la educación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas como parte de la estrategia de ciencias naturales publicada por el Gobierno danés en marzo de 2018. Estas iniciativas aún no se han evaluado.

102. Una de las mayores iniciativas en este sentido es un programa que se está aplicando para poner a prueba cómo puede impartirse “comprensión de la tecnología” como una asignatura aparte y cómo puede integrarse en otras asignaturas en la enseñanza primaria y el primer ciclo de la enseñanza secundaria. En 2020 se realizará una evaluación de mitad de período en la que se abordará la repercusión lograda en distintos grupos de alumnos, tanto de niñas como de niños.

103. La campaña nacional del “Día de las Niñas en la Ciencia” que se celebra anualmente es otro ejemplo de una iniciativa de colaboración entre el Gobierno y el sector privado para promover el acceso de la mujer a la educación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (véase el párr. 29). Las alumnas del primer y el segundo ciclo de enseñanza secundaria pueden conocer a mujeres ejemplares que pueden alentarlas a labrarse un futuro en la ciencia, la tecnología, la tecnología de la información o las disciplinas técnicas.

104. En el mercado laboral y las universidades se toman medidas para alentar a las mujeres y los hombres a elegir ámbitos de educación y trayectorias profesionales al margen de los patrones tradicionales, como la ciencia y la tecnología para las mujeres y las ocupaciones de cuidados en el caso de los hombres. En relación con la observación final núm. 28 a), el Ministerio de Infancia y Educación está poniendo en marcha una iniciativa de ámbito nacional para desarrollar y difundir buenas prácticas en los entornos académicos, centrada, entre otras cosas, en atraer a más mujeres hacia programas tradicionalmente asociados a los hombres y viceversa.

105. En enero de 2020, la Ministra de Igualdad de Oportunidades se reunió con directores y representantes de las instituciones de educación superior para examinar el modo de reducir la segregación por razón de género en la educación y recabar ideas para futuras políticas orientadas a promover la igualdad de género en la formación profesional.

106. El Gobierno ha asignado 102 millones de coronas danesas para el período comprendido entre 2019 y 2022 a los programas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas a fin de aumentar la matriculación en estos programas en la enseñanza superior. El Gobierno ha recomendado que se asignen fondos para contratar a más mujeres.

Islas Feroe

107. En una sociedad pequeña como las Islas Feroe, para sostener los medios de vida es de gran importancia que los jóvenes no abandonen el país a una edad demasiado temprana, ya que posiblemente nunca regresen. Para evitar esta desafortunada emigración se necesitan oportunidades de aprendizaje calificadas en las sociedades locales. Por tanto, se han mejorado el número y la variedad de las opciones educativas orientadas a la educación académica y la formación profesional de mujeres, hombres, niñas y niños.

Groenlandia

108. En el anexo figuran las cifras sobre el género en la educación. En todo el sistema educativo, los niños, las niñas, los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos a la escolarización y las mismas oportunidades educativas en todos los ámbitos de estudio. En la enseñanza, la atención se centra en elevar el nivel general de educación de toda la población.

109. Actualmente, el Departamento de Educación no se concentra específicamente en lograr que haya más mujeres que hombres (o a la inversa) en este ámbito.

Respuesta al párrafo 14

110. En 2018 se estableció un nuevo plan de estudios reforzado para la pedagogía, centrado entre otras muchas cosas en el modo en que la educación y la atención en la primera infancia pueden contribuir a alcanzar el pleno potencial de los niños, sea cual sea su género, cultura u origen étnico. Mediante un catálogo, a modo de inspiración, se ayuda al personal pedagógico a promover la igualdad entre los sexos.

111. Hay una dificultad vinculada directamente al objetivo de atraer a más hombres hacia la especialización en educación y atención en la primera infancia del grado de pedagogía en Dinamarca. El Gobierno prevé establecer un plan que aborde la educación del personal pedagógico en el ámbito de la educación y la atención en la primera infancia. El plan se centrará, entre otras cosas, en la calidad del programa del grado de pedagogía.

112. En 2019, el Ministerio de Educación Superior y Ciencia asignó a la Universidad de Copenhague una subvención inicial para elaborar un programa académico avanzado de un año sobre estudios de género.

113. El Fondo para la Investigación Independiente de Dinamarca recibió 65 millones de coronas danesas en 2018 y 50 millones en 2019 para investigar sobre la población y la sociedad, y parte de estos fondos se han asignado a la investigación sobre el género.

114. En 2020 también se han asignado al Fondo para la Investigación Independiente de Dinamarca 20 millones de coronas danesas a fin de establecer un programa para fortalecer el desarrollo del talento en los entornos de investigación del país y promover la diversidad de género en la investigación.

115. Para mejorar el equilibrio de género entre los solicitantes, el Fondo de Innovación ha puesto en marcha varias iniciativas, entre ellas el nombramiento de

embajadoras, un proyecto piloto para atraer a un mayor número de mujeres candidatas, la exigencia de que las grandes alianzas en el campo de la investigación tengan en cuenta la diversidad en los equipos y el aumento del equilibrio de género en los grupos de expertos y las personas a las que se otorgan premios cada año. En 2018 se realizaron análisis y entrevistas a mujeres de los grupos destinatarios como base para lograr la diversidad de género en las políticas. El próximo paso, que se dará en 2020, es hacer que las conclusiones se traduzcan en principios para aumentar la diversidad en el Fondo de Innovación de Dinamarca y entre los solicitantes.

116. En el anexo figuran datos sobre la puntuación de las niñas migrantes, su bienestar y su transición al sistema escolar.

117. Todas las escuelas tienen la obligación de impartir educación básica en danés como segundo idioma a las niñas y los niños bilingües que en el momento de matricularse en la escuela carezcan de los requisitos lingüísticos necesarios en danés para participar en el aprendizaje en clase con un resultado razonable.

118. Todas las escuelas públicas y privadas que tengan más de un 30 % de alumnos procedentes de zonas residenciales que hayan figurado en la lista oficial de esas zonas al menos una vez en los últimos tres años tienen la obligación de realizar pruebas de aptitud lingüística a todos los alumnos del nivel de jardín de infancia.

119. Los refugiados y migrantes cuya lengua materna no es el danés y que desean solicitar el ingreso en la educación superior en Dinamarca pueden cursar un programa de integración en la enseñanza secundaria de un año de duración. Cuando completan el programa con éxito, los alumnos pueden solicitar el ingreso en la mayoría de los cursos de educación superior en las mismas condiciones que los candidatos que tienen un certificado de graduación en el segundo ciclo de la enseñanza secundaria superior general.

120. En la enseñanza primaria, el Gobierno se esforzará por garantizar que las normas relativas a la exención de la educación física en la enseñanza primaria y el primer ciclo de la enseñanza secundaria no perjudiquen a las niñas y los niños con discapacidad en cuanto a sus posibilidades de superar los exámenes y, por tanto, de cumplir los requisitos legales para ingresar en el segundo ciclo de la enseñanza secundaria.

121. En 2019, el anterior Gobierno puso en marcha un estudio de los resultados y patrones educativos para niños y jóvenes con discapacidad y sin dificultades intelectuales. El objetivo del estudio es conocer cómo avanzan los niños y jóvenes con diversas discapacidades con respecto a los niños y jóvenes sin discapacidades. Se prevé concluir el estudio el segundo trimestre de 2020.

122. El segundo ciclo de la educación secundaria y la formación profesional también están abiertas a todo el mundo, si se respetan los requisitos de admisión establecidos. No se registra ninguna información sobre la salud física o mental de los estudiantes ni su orientación sexual, origen étnico o entorno religioso. Los alumnos con discapacidad tienen derecho a recibir asistencia para atender necesidades especiales a fin de que puedan cursar sus estudios con la mayor equidad posible respecto de los demás.

Respuesta al párrafo 15

123. El Gobierno proporciona a la Asociación Danesa de Planificación Familiar, una organización no gubernamental, 2,7 millones de coronas danesas al año para garantizar que la educación sanitaria, sexual y familiar esté actualizada e incluya los temas prioritarios en cada momento. La financiación contribuye también a elaborar

material docente para la campaña anual “Week Sex” que lleva a cabo esta organización. En 2019 participaron en esa iniciativa algo más de 500.000 alumnos y más de 16.000 profesores de enseñanza primaria y del primer y el segundo ciclo de la enseñanza secundaria.

124. El Gobierno danés reconoce que la asignatura obligatoria “Educación sanitaria, sexual y familiar” que se imparte en las escuelas públicas de Dinamarca debe mejorar. La evaluación realizada en 2019 muestra, entre otras cosas, que los directores de las escuelas no le dan prioridad, que hay una división poco clara de las responsabilidades en las distintas escuelas y que los profesores tienen pocos conocimientos del tema e imparten una capacitación deficiente en ámbitos como las normas, la salud sexual, los derechos del niño y la diversidad en lo que respecta al género, el cuerpo y la sexualidad. Los partidos políticos que firmaron el Acuerdo sobre la Enseñanza Pública en Dinamarca coinciden en que la docencia sobre las diferentes sexualidades, derechos, normas y límites es importante para el desarrollo y la educación de los alumnos. Debido a las elecciones parlamentarias, el debate se aplazó, pero los partidos políticos lo iniciarán en 2020.

125. Uno de los objetivos del segundo ciclo de la educación secundaria en Dinamarca es que los alumnos conozcan y aprendan a respetar los derechos humanos fundamentales y la igualdad de género. Por ello, muchas escuelas de primer ciclo de enseñanza secundaria abordan cuestiones de género y comportamiento sexual, bien en asignaturas específicas o como tema común para toda la escuela. Muchas escuelas han tenido entre sus prioridades los delitos sexuales en el ámbito digital.

126. La educación sexual forma parte del plan de estudios del programa de formación del profesorado, como parte integral del curso optativo de educación sobre la salud, educación sexual y vida familiar. En el marco de la reciente evaluación de la formación del profesorado en Dinamarca se realizó una encuesta entre los profesores del cuarto curso a los que se estaba capacitando, que mostró que solo el 21 % de los encuestados había participado en el curso. Por ello, el Gobierno ha dado instrucciones a los colegios universitarios para que elaboren un plan de acción nacional conjunto destinado a mejorar las competencias de los alumnos en materia de educación sexual. El Gobierno recibió el plan de acción nacional a fines de 2019 y está estudiando el proceso de seguimiento.

127. En 2019 se publicó el proyecto SEXUS, que constituye el mayor estudio realizado en Dinamarca sobre una amplia gama de cuestiones de salud sexual y calidad de vida. En el informe, el 5,1 % de las mujeres de entre 15 y 19 años encuestadas dijeron que fotografías suyas desnudas habían sido compartidas contra su voluntad al menos una vez, lo que solo había ocurrido a un 1,6 % de los hombres encuestados de edades similares. Asimismo, el informe mostró que el 17,5 % de las encuestadas de entre 15 y 24 años decían haber sufrido acoso sexual en su lugar de trabajo, frente a un 6 % de los encuestados de edades similares.

128. En una encuesta del Instituto Nacional de Salud Pública, el 27 % de las encuestadas de entre 16 y 24 años dijeron que habían sufrido acoso sexual en el período de un año.

129. El Gobierno ha adoptado varias medidas para luchar contra el acoso, incluidas las campañas mencionadas en relación con la cuestión 5. Como parte del plan de acción nacional contra la violencia en las relaciones entre personas cercanas, el Gobierno está proporcionando financiación para un servicio de teléfono de emergencia para las víctimas del acoso digital.

130. El informe más reciente del Consejo de la Infancia (Børnerådet) sobre el acoso digital muestra que el 16 % de los alumnos del noveno curso han sufrido acoso digital el último año y el 15 % han acosado digitalmente a otros. Más niños que niñas indican que han sometido a otros a acoso digital (el 21 % frente al 10 %).

131. Para hacer frente al acoso y la intimidación digitales en la escuela, desde 2017 se exige que todas las escuelas de enseñanza primaria y secundaria superior adopten una estrategia de lucha contra la intimidación, incluida la intimidación o el acoso digitales. La ley requiere que la administración de la escuela, en caso de intimidación de cualquier tipo y en el plazo de 10 días laborables, elabore un plan de acción que indique las medidas que aplicará la escuela para solucionar eficazmente estos problemas. Además, la administración escolar debe aplicar de inmediato las medidas provisionales necesarias para responder a los problemas indicados. Se prevé finalizar una evaluación a fines de marzo de 2020.

132. En 2018, el Ministerio de Infancia y Educación llevó a cabo la primera encuesta sobre el bienestar de los alumnos en el segundo ciclo de la educación secundaria general. En la encuesta, el 1 % de las alumnas declararon haber sufrido intimidación digital “de vez en cuando”, mientras que, en relación con conductas de atención sexual no deseada, el 1 % declararon haber sido víctimas de ellas “a menudo” y el 3 % “de vez en cuando”.

Empleo

Respuesta al párrafo 16

133. En cuanto al apartado a), un informe de 2018 elaborado por el Centro de Investigación sobre Ciencias Sociales de Dinamarca (VIVE) por encargo del Ministerio de Empleo mostró que la brecha salarial de género sin ajustar había disminuido casi un 25 % entre 2007 y 2016, aunque la brecha salarial de género ajustada seguía siendo de aproximadamente un 7 %.

134. El Ministerio ha encargado un nuevo informe en el que, mediante nuevos métodos de investigación y datos adicionales basados en registros, se analizarán más a fondo los factores a los que se debe la brecha salarial ajustada. Se prevé que el informe esté listo en septiembre de 2020 y cabe esperar que aporte nueva información sobre las causas profundas de la brecha salarial de género ajustada y las posibles medidas necesarias para solucionarlas.

135. En lo que respecta al apartado b), el Gobierno seguirá midiendo la brecha salarial de género no ajustada y ajustada. La brecha salarial de género no ajustada ayuda a determinar las consecuencias que tiene la segregación por género del mercado laboral en los ingresos de hombres y mujeres. Por tanto, la reducción de la brecha salarial de género no ajustada en Dinamarca se debe a que hay más mujeres que obtienen mejores calificaciones y alcanzan un nivel educativo superior, y por tanto ascienden a puestos de gestión o en los que se necesitan aptitudes y conocimientos especializados.

136. Sin embargo, en el mencionado informe de próxima publicación sobre los factores a los que se debe la brecha salarial de género ajustada, el Ministerio de Empleo y el Centro de Investigación sobre Ciencias Sociales de Dinamarca (VIVE) han decidido abandonar el concepto salarial de la remuneración por hora presente y aplicar solamente el concepto de la remuneración estandarizada por hora, que por lo general se considera que refleja mejor los ingresos reales de los trabajadores en cuestión, en lugar de los costos que representan para los empleadores.

137. Por lo que se refiere al apartado c), el actual Gobierno de Dinamarca todavía no ha tomado ninguna decisión oficial sobre cómo abordar la cuestión de la transparencia salarial en el plano de las empresas y está a la espera de la próxima iniciativa de la Comisión Europea para aumentar la transparencia salarial y garantizar la aplicación del principio de la igualdad de remuneración.

138. En lo que respecta al apartado d), no se ha tomado ninguna nueva medida. La Ley de Igualdad Salarial estipula que todos los empleadores deben pagar a hombres y mujeres el mismo sueldo por el mismo trabajo o un trabajo de igual valor con respecto a todos los elementos y las condiciones de la remuneración. Los sistemas de clasificación de empleos que se utilizan como referencia para determinar los sueldos deben basarse en los mismos criterios para los trabajadores y las trabajadoras y deben evitar la discriminación por razón de sexo.

Groenlandia

139. El Instituto de Estadística de Groenlandia elabora un registro básico que contiene información sobre los ingresos e impuestos de todas las personas plenamente sujetas al pago de impuestos en Groenlandia y lo vincula al Registro de Población y Vivienda, que contiene información sobre la población total y su distribución según características demográficas como el género, el lugar de residencia o el lugar de nacimiento, a fin de elaborar un registro de ingresos centrado en las personas, otro centrado en los hogares y otro centrado en los impuestos.

Islas Feroe

140. Las Islas Feroe no tienen actualmente los suficientes datos estadísticos para explicar más a fondo la brecha salarial de género al margen de los que figuran en el informe. Sin embargo, a fines de 2020 se pondrá en marcha un nuevo programa de estadísticas salariales que aportará más información sobre los sueldos y el pago por hora, desglosada por sexo, edad, sector y geografía. En el anexo figuran los datos estadísticos existentes y la metodología aplicada.

Respuesta al párrafo 17

141. El porcentaje de mujeres en los consejos de administración de todas las empresas incluidas en los registros públicos ha aumentado del 9,6 % en 2012 al 17,4 % en 2019. Estas cifras no incluyen a los miembros de los consejos de administración elegidos como representantes de los empleados.

142. En todas las empresas incluidas en la legislación relativa a la presencia de mujeres en los consejos de administración y en otros niveles de gestión (unas 2.100 empresas en 2019), el porcentaje de mujeres incluidas en los consejos de administración de las empresas ha aumentado del 15,8 % en 2016 al 17,9 % en 2019. Estas cifras no incluyen a los miembros de los consejos de administración elegidos como representantes de los empleados.

143. El Instituto de Estadística de Dinamarca registra el número de mujeres que forman parte de consejos y juntas de administración en todas las sociedades de responsabilidad limitada privadas y públicas. En 2018 había un 15,2 % de mujeres en puestos de administración en todas las empresas incluidas en los registros.

144. En 2015, la Agencia de Comercio y Empresas de Dinamarca anunció que enviaría órdenes a cuatro empresas sobre el cumplimiento de la sección 99b de la Ley Danesa de Estados Financieros. En 2017, esta Agencia anunció que enviaría órdenes a unas 70 empresas para que le presentaran información a fin de cumplir plenamente la normativa pertinente incluida en la sección 99b de la Ley de Estados Financieros. La Agencia de Comercio y Empresas dio seguimiento a estas órdenes en 2018 y 2019.

para que las empresas cumplieran plenamente la legislación. No se han impuesto sanciones administrativas a empresas por incumplimiento de la sección 99b.

145. Para acelerar el aumento de la proporción de mujeres incluidas en juntas y consejos de administración, el Gobierno ha difundido materiales destinados a servir como inspiración en los que comparte buenas prácticas para fomentar una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la administración y ha cooperado con el sector de la contratación para elaborar un código de conducta que fomente una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en las juntas y los consejos de administración. La Escuela de Comercio de Copenhague supervisa cómo evolucionan en este sentido las empresas que han firmado el código de conducta.

146. En 2018, el anterior Gobierno publicó un catálogo de casos a modo de inspiración en el que los directores de empresas ofrecían sugerencias sobre cómo las empresas e instituciones danesas podían lograr una mayor representación de las mujeres en las juntas directivas y la administración.

147. En 2019, el Gobierno puso en marcha un proyecto para que la información no financiera se presentara de forma más estructurada a fin de aumentar el valor de la presentación de informes. Al requerir datos estructurados sobre la diversidad de género en las juntas directivas, se logrará una mayor transparencia acerca de las metas y el porcentaje de mujeres en esas juntas, lo que servirá de base para evaluar el progreso alcanzado por la empresa y comparar unas empresas con otras. Además, lo anterior contribuirá a facilitar la publicación de información al respecto.

Groenlandia

148. En todas las empresas de propiedad estatal, la junta directiva tiene una composición equilibrada en cuanto al género, es decir, la mitad de los miembros son mujeres y la otra mitad, hombres, conforme a lo dispuesto en la Ley Parlamentaria núm. 3, de 29 de noviembre de 2013, sobre la igualdad entre hombres y mujeres. No ha habido cambios en la legislación en los últimos años.

Respuesta al párrafo 18

149. En lo que respecta al apartado a), el Gobierno danés está examinando el mejor modo de aplicar la nueva directiva de la Unión Europea relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores (Directiva 1158/2019). Dicha Directiva reconoce a los trabajadores el derecho individual a un permiso parental de cuatro meses, dos de ellos remunerados y no transferibles. La Directiva también otorga a los trabajadores el derecho a un permiso para cuidadores de cinco días laborables anuales, debidamente justificado, de conformidad con la legislación o la práctica nacional. Además, los Estados Miembros de la Unión Europea deben tomar todas las medidas necesarias para que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores tengan derecho a solicitar modalidades de trabajo flexibles para ocuparse de sus obligaciones de cuidado.

150. La fecha de aplicación de la Directiva es el 2 de agosto de 2022.

151. El Gobierno está evaluando la posibilidad de realizar otros ajustes en la legislación vigente sobre la maternidad, la paternidad y la licencia parental para facilitar una distribución más equitativa de la licencia entre los miembros de la familia.

Groenlandia

152. La licencia de maternidad y de paternidad y la licencia parental están reguladas por la Ley Parlamentaria núm. 14, de 7 de diciembre de 2009, sobre la licencia y las dietas por embarazo, maternidad y adopción. La licencia de maternidad es de 17 semanas, la licencia de paternidad es de 3 semanas y la licencia parental es de 21 semanas y puede repartirse entre los progenitores. La licencia parental se ha ampliado de 17 a 21 semanas. La ley subraya la responsabilidad compartida de los progenitores.

Islas Feroe

153. En cuanto al apartado b), se ha aprobado el proyecto de ley para ampliar el período de licencia parental y se han añadido dos semanas a la licencia parental compartida.

154. Por lo que respecta al apartado c), gran parte del debate general se centra en la licencia parental compartida, y se han celebrado conferencias para fomentar la sensibilización sobre la cuestión. No obstante, la tendencia sigue siendo que el padre tome solo las semanas de licencia parental que le corresponden y la madre tome las semanas compartidas.

Dinamarca

155. En lo que atañe al apartado d), el Gobierno y las partes que firmaron el acuerdo político sobre el presupuesto estatal para 2020 han acordado introducir de nuevo un plan de equiparación de la maternidad para los trabajadores por cuenta propia. Los detalles del nuevo plan, entre ellos el grupo al que va destinado y las enmiendas legislativas pertinentes, se debatirán con el Parlamento danés en 2020 para que el nuevo plan entre en vigor cuanto antes.

156. No existe un registro oficial o general de las personas con discapacidad en Dinamarca. Hay varios registros distintos de estas personas, por ejemplo, en el sistema de salud pública y en la esfera de los servicios sociales, pero ninguno de ellos constituye una base de datos interseccional del número total de personas con discapacidad que hay en el país. Durante los últimos 10 o 15 años, los datos sobre las personas con discapacidad en el país se han basado en informes y análisis elaborados por el Centro de Investigación sobre Ciencias Sociales de Dinamarca (VIVE), que toman como referencia encuestas representativas realizadas por el Instituto de Estadística de Dinamarca, así como datos procedentes de los registros.

157. El informe más reciente se publicó en 2017 y se prevé publicar el próximo en el tercer trimestre de 2020.

158. Estos informes contienen varias incertidumbres estadísticas, lo que constituye uno de los motivos por los que el Gobierno está evaluando las posibilidades de elaborar un posible modelo para el registro de las discapacidades.

159. Es posible desglosar los datos de las encuestas por género, pero no puede derivarse del informe toda la información solicitada.

160. En el cuarto trimestre de 2018, el Gobierno y varios partidos de oposición del Parlamento danés acordaron aumentar la participación de las personas con discapacidad en el empleo. El acuerdo constaba de 11 iniciativas divididas en cuatro ámbitos prioritarios clave:

- Reducción de la burocracia y facilitación de las transiciones entre sectores;
- Aumento de los esfuerzos con fines específicos para elevar la tasa de empleo entre las personas con discapacidad;

- Mejora de las posibilidades educativas;
- Aumento de los conocimientos y reducción de los prejuicios sobre las discapacidades.

161. El objetivo general de estas iniciativas es aumentar la tasa de empleo entre las personas con discapacidad. Como parte del acuerdo, el Gobierno estableció el objetivo de aumentar en 13.000 el número de personas con discapacidad empleadas para 2025.

162. El acuerdo se centra en todas las personas con discapacidad y no incluye las medidas orientadas específicamente a aumentar el empleo entre las mujeres con discapacidad.

163. La educación básica integrada, que dura dos años e incluye el empleo en una empresa con fines de aprendizaje y educación, ayudará a los refugiados y sus familias recién llegadas a acceder al trabajo. El primer trimestre de 2017, el porcentaje de mujeres entre los nuevos empleados en el marco de la educación básica integrada fue del 18 %, y el segundo trimestre de 2019 el porcentaje había aumentado al 56 %.

164. La iniciativa para aumentar el empleo entre las mujeres inmigrantes (2019-2022) abarca 15 municipios daneses y aplica un enfoque holístico centrado en el análisis por separado de los casos, la cooperación interinstitucional integrada y la mejora de las calificaciones, así como el intercambio de mejores prácticas entre municipios. En 2022, el Organismo de Contratación e Integración Internacionales de Dinamarca publicará un catálogo de mejores prácticas para distribuirlo en todos los municipios.

165. El Gobierno danés no tiene conocimiento de ningún estudio sobre los efectos que para el acceso de las mujeres migrantes al empleo tiene la prohibición establecida en 2018 de cubrirse el rostro en los espacios públicos.

166. Además de las medidas legislativas mencionadas en el informe, las medidas principales adoptadas para prevenir y combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo son las siguientes:

- Cambios en las prácticas de inspección de la Autoridad Danesa del Medio de Trabajo y su capacidad de responder a casos de acoso sexual;
- Una campaña sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo;
- El sitio web y el teléfono de emergencia de la Autoridad Danesa del Medio de Trabajo.

167. La Autoridad Danesa del Medio de Trabajo solo ha podido realizar entrevistas a empleados desde el 1 de julio de 2018 y solo ha podido responder a una gama más amplia de casos de acoso sexual a nivel interno en las organizaciones desde el 15 de marzo de 2019. Antes de esa fecha, la Autoridad Danesa del Medio de Trabajo podía responder a situaciones en que el acoso sexual se produjera en forma de intimidación, es decir, cuando una o más personas, periódicamente y durante un cierto tiempo, o reiteradamente de forma grave, expusieran a una o más personas a actos negativos que estas últimas consideraran dañinos o degradantes y ante los que fueran incapaces de defenderse eficazmente. Un cambio introducido en una orden ejecutiva ha permitido a la Autoridad Danesa del Medio de Trabajo responder a una mayor variedad de actos negativos de carácter sexual, incluidas las situaciones en que el acoso sexual no adopta la forma de intimidación y en que el acoso sexual supone un riesgo de salud y seguridad. La Autoridad Danesa del Medio de Trabajo también puede responder a actos de acoso sexual grave que supongan un riesgo para la salud y la seguridad.

168. La Autoridad Danesa del Medio de Trabajo ha redactado nuevas directrices sobre la obligación del empleador de prevenir los actos negativos, incluida la intimidación y el acoso sexual.

169. Los asociados y la Autoridad Danesa del Medio de Trabajo pusieron en marcha una campaña de prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo en septiembre de 2019, que incluye una herramienta elaborada recientemente para que sea más fácil hablar del acoso sexual en el lugar de trabajo y prevenirlo.

170. En el sitio web de la Autoridad Danesa del Medio de Trabajo, las empresas y los particulares tienen fácil acceso a la información pertinente sobre actos negativos como la intimidación y el acoso sexual.

171. Desde 2010, la Autoridad Danesa del Medio de Trabajo tiene un teléfono de emergencia atendido por inspectores de su personal capacitados para responder a preguntas sobre actos negativos como la intimidación y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

172. En 2019, el teléfono de emergencia recibió 380 llamadas.

173. En 2019, el Ministerio de Defensa danés realizó una encuesta entre el personal y los reclutas de las Fuerzas Armadas para arrojar luz sobre el alcance y la naturaleza del acoso sexual.

174. Los resultados de dicha encuesta servirán de base para las iniciativas estratégicas que se pondrán en marcha en 2020, cuyo objetivo general es concienciar sobre el acoso sexual y motivar un cambio cultural. Una de las iniciativas que se tomarán tiene por objeto recalcar que todos los niveles de liderazgo deben asumir su responsabilidad y fomentar la tolerancia cero ante el acoso sexual. Además, mediante una campaña interna se ha informado a todo el personal de cómo y dónde encontrar ayuda e información si se encuentra expuesto a cualquier tipo de acoso. Se ha encomendado a todos los organismos y autoridades del Ministerio de Defensa que den seguimiento a esta cuestión introduciendo y elaborando nuevas iniciativas y planes.

175. Entre las demás iniciativas figuran las siguientes:

- Programas de capacitación basados en el diálogo y material informativo con el fin de motivar el cambio cultural;
- Establecimiento de una plataforma en línea donde podrá consultarse toda la información, el material y los datos sobre el tema.

Salud

Respuesta al párrafo 19

176. El nuevo conjunto de directrices nacionales sobre la atención a la maternidad no se publicó en 2019 como estaba previsto: se sometieron a consulta pública el 11 de noviembre de 2019 y se prevé que se publiquen en 2020.

177. El estudio sobre los riesgos para la salud y los riesgos de marginación y de precariedad en cuanto a las condiciones de bienestar que se menciona en el párrafo 50 puede consultarse en el siguiente enlace (en danés únicamente): <https://www.sst.dk/da/Udgivelser/2019/Danske-LGBT-personers-moede-med-almen-praksis-udfordringer-og-muligheder>.

Groenlandia

178. No se han elaborado estudios específicos acerca de las tasas de aborto en Groenlandia. Los actuales estudios que han abordado el tema no han aportado una respuesta clara sobre las causas de la alta incidencia de embarazos no deseados.

Islas Feroe

179. Según la Ley del Aborto, solo se permite a las mujeres someterse a un aborto si han sufrido abusos o peligra la salud de la madre o del niño, lo cual posiblemente repercuta en la baja tasa de abortos en las Islas Feroe. Las mujeres y las niñas de las Islas Feroe tienen acceso a servicios de aborto legal y sin riesgos en determinadas condiciones, de acuerdo con la legislación feroesa.

180. Las Islas Feroe han asumido las competencias legislativas sobre este asunto, reconociendo sus diferencias culturales con Dinamarca y el consiguiente hecho de que leyes danesas como la Ley del Aborto no reflejan las particularidades de la sociedad feroesa.

181. El Gobierno de las Islas Feroe, a fecha de septiembre de 2019, no tenía previsto enmendar su legislación sobre el aborto.

VIH/sida

Respuesta al párrafo 20

182. En el siguiente cuadro figura la cantidad de mujeres que, según se informa, viven con el VIH/sida, desglosadas por edad y lugar de origen.

Cuadro 1

Número de mujeres registradas que según se informa viven con el VIH/sida en Dinamarca, 1 de enero de 2020

Edad	Lugar de nacimiento		Total
	Dinamarca	País extranjero	
0 a 14 años	20	53	73
15 a 25 años	109	263	372
26 a 64 años	485	1 098	1 583
Más de 65 años	12	5	17
Desconocido	7	28	35
Total	633	1 447	2 080

Fuente: Statens Serum Institut.

183. El Ministerio de Salud no tiene conocimiento de ninguna evaluación del efecto de las iniciativas descritas en el párrafo 175 del informe para abordar la prevención del VIH y otras enfermedades de transmisión sexual, especialmente entre mujeres migrantes pertenecientes a minorías étnicas.

Groenlandia

184. El alto porcentaje de enfermedades de transmisión sexual entre las muchachas podría deberse a que las jóvenes comienzan a ser activas sexualmente antes que los jóvenes. El estudio “Unge I Grønland” (La juventud en Groenlandia) muestra que más

de la mitad de las mujeres de Groenlandia y casi un tercio de los hombres tienen su primera experiencia sexual antes de cumplir los 15 años. El hecho de que se detecten enfermedades de transmisión sexual a más mujeres que hombres puede deberse a que las pruebas son más frecuentes en este grupo, ya que muchas de ellas se realizan con motivo del embarazo.

Las mujeres y el cambio climático

Respuesta al párrafo 21

185. El Organismo de Dinamarca para la Gestión de Emergencias se encarga del servicio nacional de extinción de incendios y de rescate. En varias ocasiones se ha incluido una perspectiva de género en la labor y los análisis estadísticos de este Organismo. Las estadísticas sobre muertes en incendios, por ejemplo, abordan la vulnerabilidad de diferentes perfiles como base para las medidas preventivas. Los datos no indican que las mujeres estén más expuestas a las consecuencias de los accidentes y los desastres.

186. Además, la división internacional del Organismo presta atención a las perspectivas de género tanto en relación con el personal como con las personas que reciben asistencia. En las misiones realizadas en los últimos cinco años, el 8,4 % del personal fueron mujeres. El Organismo aspira a aumentar este porcentaje. Los equipos desplegados firman siempre un código de conducta internacional con respecto a la prohibición de la discriminación y el acoso. Muchas de las misiones del Organismo han contribuido a fortalecer las capacidades locales y reducir las dimensiones de género de los riesgos de desastre. Un ejemplo de esta política es la misión de depuración de aguas del Organismo en Mozambique, que estableció una fuente de abastecimiento de agua segura y renovable en un hospital de maternidad.

Groenlandia

187. Los aspectos de género no están integrados en las estrategias relacionadas con la adaptación al clima o la respuesta a los desastres.

Matrimonio y relaciones familiares

Respuesta al párrafo 22

188. En abril de 2019 entró en vigor en Dinamarca un nuevo sistema de derecho de familia con nuevas autoridades, el Organismo de Derecho de Familia y los tribunales de familia. El Organismo de Derecho de Familia es el principal punto de entrada para la gestión de todas las controversias y los asuntos relativos al derecho de familia, incluidos los casos relativos a la custodia, la residencia y el contacto del niño.

189. El nuevo sistema se centra en el bienestar del niño, y en todas las situaciones se garantiza que este sea escuchado mientras un caso esté pendiente. Se establece una Dependencia del Niño dentro del Organismo con fines de protección del menor. La Dependencia es el punto por el que el propio niño accede al sistema, y pone a su disposición a una persona de contacto para que le apoye durante todo el proceso.

190. El nuevo sistema garantiza una mejor cooperación intersectorial entre las autoridades competentes en materia de derecho de familia y los servicios sociales. El Organismo tiene la obligación de ponerse en contacto con los servicios sociales cada vez que reciba información sobre un caso complejo relativo a la responsabilidad

parental a fin de que las autoridades cooperen para lograr la mejor solución para el niño.

191. La Ley de Responsabilidad Parental se modificó para subrayar que, en todas las decisiones, el Organismo y el tribunal de familia deben centrarse en garantizar el bienestar del niño y protegerlo de la violencia u otros tratos que lo expongan a daños o a peligros, incluso el de presenciar actos de violencia.

192. Además, el nuevo sistema contiene disposiciones que estipulan que una parte en un caso de derecho de familia, por ejemplo una madre en un asunto de custodia, no está obligada a asistir a una reunión en el Organismo con el otro progenitor si este último ha expuesto al progenitor o al niño a comportamientos violentos o se sospecha que ha habido comportamientos de ese tipo. Esto incluye las reuniones con fines de reconciliación o mediación.

193. El derecho de familia danés prevé los mismos derechos y obligaciones para todos los progenitores a excepción del caso de las mujeres no casadas, a quienes se atribuye la custodia exclusiva del niño, salvo que ambos progenitores se pongan de acuerdo en compartirla. Los progenitores casados tienen automáticamente la custodia compartida.

194. Según la legislación de 2018 sobre la gestión de la propiedad durante el divorcio, todos los activos se reparten equitativamente entre los cónyuges, excepto determinados activos, como los regulados por un acuerdo prenupcial.

195. Un cónyuge que se encuentre en una situación financiera difícil después de un divorcio, como por ejemplo un ama de casa, puede solicitar una indemnización al otro cónyuge, siempre que este último disponga de un mayor patrimonio y este no haya sido repartido, por ejemplo, en virtud de un acuerdo prenupcial. Los tribunales otorgan una indemnización si el cónyuge solicitante la necesita para evitar una situación económica insostenible.

196. Además, la legislación de 2018 proporciona a un cónyuge que haya contribuido a preservar o aumentar el patrimonio del otro cónyuge la posibilidad de recibir una indemnización. Esta posibilidad se aplica, por ejemplo, a las amas de casa que han ayudado a sus maridos mediante el trabajo en casa, el cuidado de sus hijos o de otro modo.

197. Una pareja que cohabite tiene la posibilidad de elaborar un acuerdo sobre la división de sus activos al finalizar la relación, que puede incluir el pago de una pensión. Si no se ha establecido ningún acuerdo, los tribunales pueden otorgar a uno de los cónyuges una indemnización para evitar que este quede en una situación financiera poco razonable.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Respuesta al párrafo 23

198. El plan de acción nacional de Dinamarca en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible contiene cuatro prioridades transversales: prosperidad, personas, planeta y paz. La igualdad de género repercute en tres de estas cuatro prioridades. El plan de acción incluye metas de igualdad de género en las esferas de la educación, el mercado laboral y la cooperación para el desarrollo.

Groenlandia

199. No se ha tomado ninguna medida específica para integrar una perspectiva de género en los esfuerzos por lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Islas Feroe

200. El Gobierno ha establecido varias iniciativas para mejorar, en particular, la situación de las personas solteras proveedoras de cuidados, que son principalmente mujeres, mediante la mejora del subsidio para estudiantes, la mayor disponibilidad de viviendas asequibles, la concesión de subvenciones específicas a progenitores solos y personas con ingresos bajos, así como mediante servicios gratuitos de cuidado de niños para personas con ingresos bajos o sin ingresos.
