



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

Distr. general  
3 de julio de 2000  
Español  
Original: inglés

---

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

**Examen de los Informes presentados por los Estados Partes  
de conformidad con el Artículo 18 de la Convención para la  
eliminación de la discriminación contra la mujer**

**Quintos informes periódicos de los Estados Partes**

**Dinamarca\***

---

\* El presente documento se publica sin edición oficial previa.

Para el informe inicial presentado por el Gobierno de Dinamarca, véase el documento CEDAW/C/5/Add.22, examinado por el Comité en su 5º período de sesiones. Para el segundo informe periódico presentado por el Gobierno de Dinamarca, véase el documento CEDAW/C/13/Add.14, examinado por el Comité en su 10º período de sesiones. Para el tercer informe periódico presentado por el Gobierno de Dinamarca, véase el documento CEDAW/C/DEN/3, examinado por el Comité en su 16º período de sesiones. Para el cuarto informe periódico presentado por el Gobierno de Dinamarca, véase el documento CEDAW/C/DEN/4.

## Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
Introducción . . . . .	4
1. Marco de la labor de promoción de la igualdad . . . . .	5
Fundamento . . . . .	5
Constitución y legislación . . . . .	5
Política nacional . . . . .	6
Órganos para la igualdad y medidas transitorias . . . . .	7
Prioridades . . . . .	11
Cuestiones especiales . . . . .	12
2. Vida pública . . . . .	13
Derechos políticos y participación . . . . .	13
Participación en la administración pública . . . . .	16
Representación del Gobierno . . . . .	17
Nacionalidad . . . . .	18
3. Educación . . . . .	19
Acceso a la educación . . . . .	19
Enseñanza primaria y primer ciclo de enseñanza secundaria . . . . .	20
Segundo ciclo de enseñanza secundaria y capacitación profesional . . . . .	20
Continuación de estudios y educación superior . . . . .	21
Educación de adultos y educación permanente . . . . .	23
4. Mercado laboral . . . . .	25
Situación en el mercado laboral . . . . .	25
Medidas respecto de oportunidades de empleo . . . . .	27
Empresarias . . . . .	30
Pensiones . . . . .	33
Igualdad de trato . . . . .	34
Armonización de la vida familiar y la vida laboral . . . . .	36
Servicios de apoyo social . . . . .	37
5. Otras actividades jurídicas y sociales . . . . .	39
Problemas sanitarios . . . . .	39
Violencia y violación . . . . .	41
Incesto . . . . .	45

Prostitución .....	45
Trata de mujeres .....	45
Clitoridectomía .....	46
Eliminación de la discriminación basada en el género .....	47
<b>Cuadros</b>	
1. Representación de la mujer en cargos electivos 1970-1998 .....	48
2. Representación de la mujer en consejos, juntas y comités públicos, 1985-1998 .....	49
3. Hombres y mujeres según el nivel más alto de educación alcanzado .....	49
4. Elecciones del hombre y la mujer con respecto a la educación superior .....	50
5. Fuerza de trabajo y tasa de participación, 1976-1997 .....	51
6. El mercado laboral en razón de género, 1997 .....	52
7. Ingresos personales de la mujer y el hombre, 1993-1997 .....	52
8. Promedio de mujeres y hombres en uso de licencia, 1994-1997 .....	53
9. Desempleo de la mujer y el hombre, 1980-1998 .....	53
10. Administradores, 1983-1996 .....	54
<b>Observaciones formuladas por organizaciones no gubernamentales</b>	
Consejo de mujeres .....	55
Sociedad Danesa de Mujeres .....	59
Foro Masculino de Dinamarca .....	65

## INTRODUCCIÓN

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, entró en vigor en Dinamarca el 21 de mayo de 1983.

La responsabilidad del cumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos de la Convención incumbe al Gobierno, pero no podría lograrse sin la participación del gran número de instituciones, organizaciones, grupos y personas que se ocupan de la esfera de la igualdad de género.

Con arreglo al procedimiento, Dinamarca presentó su primer informe a la consideración del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en 1984. El segundo informe periódico sobre la aplicación de la Convención se presentó en 1988, el tercero a comienzos de 1993 y el cuarto en 1997.

El examen del tercer informe se llevó a cabo en Nueva York, en enero de 1997. Las novedades descritas en las actas resumidas de las sesiones 328<sup>a</sup> y 329<sup>a</sup> del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer con ocasión del examen del tercer informe de Dinamarca (CEDAW/C/DEN/3) no se repiten en el presente informe. Sin embargo, este informe incluye las preocupaciones y recomendaciones del Comité.

El Comité no ha examinado aún el cuarto informe periódico de Dinamarca. Se prevé que ese informe y el que ahora se presenta serán examinados simultáneamente. Por lo tanto, este informe se ha estructurado en forma análoga al anterior. Cada capítulo corresponde a las distintas partes de la Convención, con excepción de los artículos relativos a la educación y el empleo, que se consideran en capítulos separados. Como es la práctica, se invitó a las organizaciones no gubernamentales de mujeres de Dinamarca a que formularan observaciones acerca del informe. Como novedad, también una organización general que abarca a un buen número de organizaciones masculinas danesas ha presentado sus observaciones. Las observaciones figuran al final del informe.

Este quinto informe presenta las más importantes cuestiones relativas al género que se han suscitado en Dinamarca en los últimos tres o cuatro años.

## **Capítulo 1**

### **Marco de la labor de promoción de la igualdad**

#### **Artículo 1**

##### **Fundamento**

La igualdad del hombre y la mujer es un objetivo primordial de la política danesa. El propósito de la labor tendiente al cumplimiento de ese objetivo es la comprensión de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera.

El hombre y la mujer tienen los mismos derechos, obligaciones y oportunidades en todas las esferas de la sociedad. En principio, esto abarca no sólo la igualdad oficial por virtud de la ley, sino también la aplicación de medidas para garantizar que la igualdad de género sea llevada a la práctica.

Desde la presentación del cuarto informe al Comité en diciembre de 1996, Dinamarca se ha centrado en fortalecer la aplicación de cuestiones relativas al género en distintos niveles de la sociedad danesa, en particular como parte de las medidas complementarias de la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995.

#### **Artículo 2**

##### **Constitución y legislación**

Como se señala en informes anteriores, desde el punto de vista legislativo casi ya no quedan obstáculos con respecto a la igualdad de derechos del hombre y la mujer.

La Constitución de Dinamarca de 1953 no contiene disposiciones que traten concretamente de la igualdad del hombre y la mujer, pero sí incorpora el principio de la igualdad de trato del hombre y la mujer.

Desde 1976, los sucesivos gobiernos han persistido en sus esfuerzos por ampliar y mejorar la igualdad *de jure* del hombre y la mujer. Con anterioridad, se sancionaron cinco leyes parlamentarias con el objeto específico de promover la igualdad: leyes sobre la igualdad de oportunidades, igual remuneración, igualdad de trato, igualdad en el nombramiento de miembros de comités públicos y en el nombramiento de miembros de órganos ejecutivos de la administración pública (véase el cuarto informe de Dinamarca). Tres de esas leyes han sido sustituidas por la nueva ley sobre igualdad de trato para hombres y mujeres<sup>1</sup>. Las leyes de igual remuneración y sobre igualdad de trato continúan vigentes.

La Constitución y las leyes sobre igualdad precisan del sector público y del sector privado para garantizar el respeto a la igualdad de género. Los detalles de la aplicación de esas leyes y de otras medidas *de jure* y *de facto* que influyen en la labor de promoción de la igualdad se examinarán en los capítulos pertinentes.

Dinamarca ha aplicado oportunamente la mayoría de las directrices de la Unión Europea sobre la igualdad de género y el Gobierno pone en práctica una

---

<sup>1</sup> La nueva ley fue aprobada por el Parlamento el 25 de mayo de 2000. Una vez traducida al inglés, la versión inglesa se transmitirá al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer a la brevedad posible.

política activa para el logro de la igualdad de derechos en el marco de la Unión Europea relativo a la igualdad de género.

Dinamarca también ha estado aplicando la Plataforma de Acción. En 1998, el Gobierno informó por segunda vez al Parlamento sobre su aplicación a nivel nacional e internacional.

Asimismo, el Gobierno ha adoptado medidas para aplicar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En 1999, las Naciones Unidas aprobaron el Protocolo Facultativo de la Convención. Dinamarca ha participado activamente en negociaciones para que las personas víctimas de violación de cualquiera de los derechos establecidos en la Convención por ese Estado parte tengan derecho a denunciar el hecho al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Dinamarca suscribió el Protocolo junto con otros países el 10 de diciembre de 1999, Día de los Derechos Humanos proclamado por las Naciones Unidas. Se espera que el Protocolo sea ratificado a más tardar en junio de 2000.

El conjunto de leyes danesas sobre la igualdad de género no es aplicable en las Islas Faroe y en Groenlandia, dado que las cuestiones relacionadas con la igualdad se rigen por las leyes autónomas de las Islas Faroe y Groenlandia. El Comité para la Igualdad de Condición de las Islas Faroe y Groenlandia (establecido en 1994) tiene por objeto fortalecer la igualdad de género en las esferas del trabajo, la educación y la cultura. Consejo para la Igualdad de Condición de las Islas de Groenlandia (establecido en diciembre de 1998) se ocupa especialmente de la igualdad de género en el mercado laboral y en las esferas de la educación, la cultura y la vida familiar.

### **Artículo 3**

#### **Política nacional**

La política nacional de Dinamarca sobre la igualdad de género se ha desarrollado en una interacción permanente entre el Gobierno, el Parlamento, el Consejo para la Igualdad de Condición, los interlocutores sociales y las organizaciones no gubernamentales.

#### *Plan de Acción del Gobierno sobre la igualdad de género*

Aparte de la legislación, la aprobación del plan de acción del Gobierno sobre la igualdad de género, presentado por la primera vez al Parlamento en 1987, ha sido un paso importante hacia la igualdad del hombre y la mujer. La estrategia general consiste en lograr que los ministerios y otros órganos del gobierno central actúen como iniciadores y modelos para actividades relativas al género orientadas hacia el futuro y operacionales.

Cada tres años, aproximadamente, el Gobierno danés prepara planes de acción destinados a promover la igualdad de condición de oportunidades en los órganos e instituciones gubernamentales. A ese respecto, cabe mencionar los informes anteriores en relación con los períodos de los planes de acción: 1987-1990 (primer período), 1991-1993 (segundo período) y 1994-1996 (tercer período). En diciembre de 1996, el Consejo para la Igualdad de Condición evaluó el plan de acción más reciente. El Parlamento ha decidido aplazar el debate sobre esa evaluación en espera de la reorganización de las instituciones nacionales sobre la igualdad de género que actualmente se lleva a cabo.

El Ministro para la Igualdad de Género tendrá a su cargo la preparación anual de planes de perspectivas y planes de acción a partir del año 2000.

En 1995, el Parlamento sancionó una ley que requiere que todas las municipalidades y provincias de Dinamarca informen cada dos años de sus esfuerzos por promover la igualdad de género. En 1997, el Consejo para la Igualdad de Condición publicó el primer informe sobre los progresos realizados en la promoción de la igualdad de género en los municipios. El segundo informe fue publicado en diciembre de 1999. Se incluyeron estadísticas sobre género de todos los municipios, así como una evaluación de las iniciativas adoptadas y sus resultados. Véase el capítulo 4.

#### *Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing*

Como se expresa en el informe anterior, en abril de 1996 el Gobierno presentó al Parlamento su primer informe sobre el seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing. El Parlamento invitó al Gobierno a que presentase un informe completo sobre la aplicación de la Plataforma de Acción en el período de sesiones 1997-1998 y a que incorporarse una perspectiva de género en las actividades administrativas, políticas y de planificación a nivel nacional e internacional.

En mayo de 1998, el Gobierno presentó al Parlamento su segundo informe sobre la aplicación nacional e internacional de la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia sobre la Mujer. Los resultados se incluyen en el presente informe.

#### *Incorporación de la problemática de género*

La política gubernamental de igualdad de género se basa en el concepto de incorporación. Incumbe al Ministro para la Igualdad de Género la responsabilidad directa de promover la igualdad de género, en tanto que los demás ministros son responsables de garantizar la igualdad de género en sus respectivas carteras. Asimismo, la mencionada nueva ley sobre la igualdad de trato para hombres y mujeres se basa en gran medida en el concepto de incorporación. Deben evaluarse todas las iniciativas políticas, incluidos los proyectos de ley sobre el mercado laboral, de forma de garantizar la igualdad de género. Sin embargo, aún hace falta que la estrategia de incorporación sea más operacional. Todavía se precisa de nuevos métodos de incorporación de la problemática de género.

El Consejo Nórdico de Ministros inició en 1997 el proyecto nórdico de incorporación, un proyecto general que abarca distintos proyectos para la incorporación de las cuestiones relativas al género en todos los países nórdicos. Se prevé la publicación de un informe final para el año 2000. En noviembre de 2000, los resultados se expondrán en una conferencia internacional sobre la incorporación de la problemática de género que se celebrará en París y que será organizada conjuntamente por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y el Consejo Nórdico de Ministros.

#### **Artículo 4** **Órganos para la igualdad y medidas transitorias**

Como medida complementaria de la Conferencia de Beijing, el Gobierno estableció en marzo de 1998 un comité encargado de examinar un "mecanismo

institucional para promover la igualdad de género”. Las instituciones existentes se habían creado más de 20 años atrás y ya no se consideraban adecuadas. El Comité fue integrado por representantes de ministerios, sindicatos y organizaciones no gubernamentales.

El Comité analizó los problemas relativos al marco institucional vigente. Señaló que el órgano existente, el Consejo para la Igualdad de Condición, había estado desempeñando tareas muy numerosas y variadas, como las denuncias judiciales, la iniciación de debates públicos, el apoyo administrativo al Primer Ministro, la responsabilidad por la igualdad de género y un servicio de información público.

En marzo de 1999, el Comité presentó un informe amplio con título de “La labor orientada hacia la igualdad”. El informe abarca unos 40 temas y materias de promoción de la igualdad de género en la sociedad danesa, así como propuestas para reorganizar las instituciones para la igualdad de género existente en tres instituciones separadas, dividiendo la cartera anterior a fin de fortalecer las actividades relativas a la igualdad de género y hacerlas más evidentes.

El informe fue objeto de un debate en el Parlamento en mayo de 1999. El Parlamento apoyó las recomendaciones del comité, como había solicitado el Gobierno, y recomendó que éste:

- Mejorase la capacidad de la administración pública para la incorporación de la problemática de género;
- Trabajase en favor de la igualdad de remuneración y pensión;
- Trabajase en favor de la participación igual de hombres y mujeres en la formulación de decisiones en la sociedad;
- Apoyase actividades destinadas a la mejor conciliación de la vida laboral con la vida familiar;
- Produjese mejor información sobre las cuestiones relativas a la igualdad de género, incluidas las estadísticas pertinentes;
- Informase anualmente al Parlamento sobre la situación de la igualdad de género en la sociedad;
- Suprímase el Consejo para la Igualdad de Condición, tal como lo había recomendado el Comité;
- Estableciese un “Centro de Conocimientos” sobre la igualdad de género;
- Estableciese una junta encargada de las denuncias de discriminación basada en el género durante un período probatorio de dos años.

Tras el debate en el Parlamento, en que hubo muestras de amplio apoyo, el Primer Ministro nombró en julio de 1999 un Ministro para la Igualdad de Género (que durante el período actual también es Ministro de Vivienda y Asuntos Urbanos), con el mandato de promover la igualdad de género. En consonancia con la estrategia de incorporación, todos los demás ministros seguirán siendo responsables de garantizar la igualdad de género en sus respectivas carteras.

Como segundo paso, el nuevo proyecto de ley mencionado fue presentado al Parlamento en febrero de 2000 y aprobado en mayo de ese año. La ley actual establece un nuevo mecanismo institucional sobre la igualdad de género con el

propósito de promover la igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer. La ley incluye el principio de incorporación de la problemática de género y se ofrecerá a los ministerios la posibilidad de iniciar medidas encaminadas a promover la igualdad. Cada dos años, las autoridades públicas deben preparar declaraciones sobre la situación en materia de igualdad. Se fortalecen las normas relativas a la composición de los comités públicos y otros órganos establecidos por un ministro, a fin de que un número mayor de mujeres participe en los procesos de formulación de decisiones en la sociedad.

La ley sigue las propuestas presentadas por el Comité. El Consejo para la Igualdad de Condición será sustituido por tres nuevos órganos separados. En primer lugar, se establecerá una unidad departamental dependiente del Ministro para la Igualdad de Género. Además, se crearán un centro de conocimientos y un foro de debate, con la participación de un amplio espectro de organizaciones no gubernamentales, interlocutores sociales, investigadores, especialistas y otros interesados. Por último, se habilitará una junta encargada de las denuncias relativas a la igualdad de género, con facultades para adoptar decisiones jurídicamente obligatorias (por un período probatorio de dos años). La ley se propone incorporar el aspecto de género en todas las políticas y en todas las partes componentes de la administración (en otros términos, la incorporación de la problemática de género), así como dar lugar a medidas especiales en esferas concretas, es decir, lo que se ha dado en llamar la “doble estrategia”.

El Parlamento ha asignado 19,5 millones de coronas danesas en el presupuesto de 2000, suma que duplica con mucho la cantidad de que anteriormente se disponía para la labor de promoción de la igualdad.

#### *El Consejo para la Igualdad de Condición*

Hasta el nombramiento del nuevo Ministro para la Igualdad de Género en julio de 1999, el Consejo para la Igualdad de Condición ha sido el principal agente gubernamental en la materia.

El Consejo ejercía a la función de defensor del pueblo; velar por la observancia de la ley. El Consejo estaba facultado a emitir opiniones en los casos examinados en virtud de la Ley sobre la igualdad de trato y la Ley de igual remuneración, así como a conceder excepciones con respecto a las disposiciones de la Ley sobre la igualdad de trato. En 1998, el Consejo recibió 92 solicitudes de información sobre casos concretos relativos a cuestiones que debían resolverse conforme a una de las dos leyes mencionadas. El Consejo de Igualdad de Condición tramitó 15 casos.

El Consejo también supervisa y promueve la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la sociedad. La experiencia adquirida ha sido reunida y distribuida mediante publicaciones, conferencias y otros medios diversos.

Asimismo, el Consejo ofrece asesoramiento en la aplicación práctica de la incorporación de la problemática de género en los sectores público y privado. Ese asesoramiento abarca esferas tales como la conciliación de la vida familiar, los problemas relativos a las mujeres administradoras o las medidas que pueden contribuir a generar cambios en el mercado laboral dividido por razón de género.

Con el objeto de modificar actitudes y crear conciencia pública de la importancia de la igualdad de género, en los últimos años el Consejo se ha centrado en la comunicación y el debate. Se han organizado conferencias, reuniones y seminarios y

se han promovido debates en los medios de comunicación. Además, se ha habilitado un sitio *web* en la Internet para brindar información sobre la labor y las decisiones del Consejo. También se han incluido conexiones con bases de datos sobre decisiones judiciales relativas a la igualdad de condición y debates sobre la igualdad de género en periódicos y revistas.

Las estadísticas son absolutamente necesarias para documentar las desigualdades entre los sexos y actualizar conocimientos. En 1998, el Consejo de Igualdad de Condición ha elaborado un texto anotado de estadísticas sobre género con el objeto de incluirlas en su informe anual. Además, en diciembre de 1999, el Consejo emitió una publicación denominada "*Women and Men*". La publicación, preparada en cooperación con "*Statistics Denmark*" (Oficina de Estadísticas de Dinamarca), es el seguimiento de otra publicación análoga que apareció en 1995. Las estadísticas señalan algunas desigualdades cuya importancia no ha disminuido con el transcurso de los años y que establecen una plataforma para la labor futura, por ejemplo, en lo que se refiere a la igualdad de remuneración y a la mujer en la formulación de decisiones.

En 1998, los aportes financieros al Consejo fueron de 7,6 millones de coronas danesas. La labor diaria estuvo a cargo de una secretaría compuesta de catorce empleados, seis de los cuales eran hombres.

Dinamarca se esfuerza por promover los intereses daneses en relación con las actividades internacionales en favor de la igualdad. Las tareas internacionales se llevan a cabo conjuntamente por el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Consejo para la Igualdad de Condición (actualmente la Oficina del Ministro para la Igualdad de Género).

#### *Comité de Asuntos Relativos a la Igualdad en el Ámbito Internacional*

El Comité de Asuntos Relativos a la Igualdad en el Ámbito Internacional sigue de cerca las cuestiones internacionales relativas a la igualdad de género en las Naciones Unidas, la Unión Europea, el Consejo de Europa, el Consejo Nórdico de Ministros, la Oficina de Estadísticas de la Comunidad Europea (OECE) y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). Hasta julio de 1999, los miembros del Comité eran designados por el Primer Ministro. Esa función ha sido transferida al Ministro para la Igualdad de Género. El Comité es presidido por un parlamentario y coordina los asuntos relacionados con la igualdad de género en el ámbito internacional. La secretaría funciona en el Ministerio de Relaciones Exteriores.

#### *Organizaciones no gubernamentales*

Tradicionalmente, desde hace mucho tiempo las organizaciones no gubernamentales de Dinamarca participan activamente en la tarea de lograr la igualdad del hombre y la mujer y combatir la discriminación y los estereotipos basados en el género. Esto se aplica especialmente al Consejo de Mujeres de Dinamarca (organización general que abarca a 49 organizaciones de mujeres - y nueva denominación del ex Consejo Nacional de la Mujer Danesa) y a la Sociedad Danesa de Mujeres. Esas organizaciones no gubernamentales supervisan las iniciativas públicas y participan activamente en el proceso de promoción de la igualdad de género, incluida la difusión de información sobre la Convención, la Plataforma de Acción y la política nacional.

El Gobierno danés atribuye prioridad a la cooperación con las organizaciones no gubernamentales. Estas han estado representadas en el Consejo para la Igualdad de Condición, el Comité de Asuntos Relativos a la Igualdad en el Ámbito Internacional y otros comités, y participan regularmente en acontecimientos de nivel nacional e internacional. También han estado representadas en el Comité sobre la labor futura en materia de igualdad de género y tendrán representación en el nuevo marco institucional.

Las organizaciones no gubernamentales participan en delegaciones gubernamentales danesas que se envían a las conferencias de las Naciones Unidas. El Consejo también es el órgano coordinador de las actividades de las organizaciones no gubernamentales relacionadas con conferencias y reuniones oficiales.

#### *Medidas transitorias*

Como se señala en informes anteriores, es posible adoptar medidas transitorias especiales para promover la igualdad de género aplicando los párrafos de la Ley sobre igualdad de trato. Las decisiones acerca de la aplicación de medidas transitorias especiales deben adoptarse sobre la base de estimaciones concretas y como parte del objetivo general de alcanzar la igualdad. En los capítulos 3 y 4 se ofrecen detalles respecto de esas medidas.

### **Artículo 5 Prioridades**

Durante el período sobre el que se informa, la política danesa de igualdad de género se ha centrado en las esferas siguientes:

#### *Igualdad de remuneración y pensión*

Una esfera importante es la que se relaciona con la erradicación de las desigualdades en la remuneración y pensión de hombres y mujeres. Las estadísticas indican que, en promedio, la mujer todavía gana sólo el 80% de lo que gana el hombre en el mercado laboral. La situación no ha cambiado en los últimos años. Al parecer, la disminución de la brecha entre la remuneración de la mujer y la del hombre se ha detenido durante los decenios de 1970 y 1980, a pesar de la Ley de igual remuneración y de otras iniciativas.

Las condiciones relativas a la pensión de la mujer también ha sido materia de gran preocupación. Casi siempre la mujer recibe sólo una pensión básica y las diferencias de ingresos del hombre y la mujer durante sus períodos de ocupación activa se reflejan en las diferencias en el monto de las pensiones (véase el capítulo 4).

#### *La mujer y el poder*

Los hombres siguen ocupando un número considerablemente mayor de puestos con poder de decisión en comparación con las mujeres en todos los sectores de la sociedad. La participación de la mujer en la vida pública y la formulación de decisiones ha sido una cuestión de capital preocupación. En 1997, el Gobierno decidió iniciar un análisis del poder de las relaciones de poder. El propósito consistió en explorar los procesos de formulación de decisiones en el orden político y el equilibrio de poderes en Dinamarca. El Comité Permanente encargado del informe ha decidido contratar a una persona que se ocupe de la incorporación y las cuestiones relativas al género. La labor del Comité continuará hasta el año 2003 (véase el capítulo 4).

*La violencia contra la mujer*

En general, se ha observado con gran preocupación el aumento de la violencia contra la mujer. Por lo tanto, el Gobierno danés y las organizaciones no gubernamentales del país se han centrado en esa cuestión y han iniciado diversos proyectos sobre violencia en el hogar, prostitución, trata de mujeres y clitoridectomía (véase el capítulo 5).

*El hombre y la igualdad*

El papel del hombre es un elemento importante en el debate actual sobre la igualdad de género y los nuevos papeles asignados por razón del sexo. El interés en determinar los problemas especiales que afectan al hombre y lograr que el hombre participe en la labor relativa a la igualdad de oportunidades va en aumento. Se ha aprobado un plan de acción nórdico para el hombre y la igualdad de género y se han adoptado nuevas iniciativas, como la introducción de planes de licencia más flexibles y de licencias especiales de paternidad (véase el capítulo 4).

*Cooperación internacional*

Se ha prestado atención a la cooperación internacional en las Naciones Unidas, la Unión Europea y los países nórdicos, así como a la cooperación para el desarrollo con los países del Sur. En particular, se ha atribuido prioridad a la prosecución de medidas complementarias de la Plataforma de Acción, con arreglo a la cual en 1998 el Gobierno ha presentado al Parlamento un informe sobre los progresos alcanzados.

**Artículo 6****Cuestiones especiales**

El Ministro para la Igualdad de Género ha tomado la iniciativa de fortalecer la cooperación con mujeres pertenecientes a minorías étnicas, entre otras cosas, para lograr que participen en mayor grado en los procesos democráticos de formulación de decisiones. Se trata de elaborar una política de igualdad, que tendrá que ser formulada sobre la base de las condiciones particulares de esas mujeres.

En relación con cuestiones especiales como la violencia basada en el género, la violación, el incesto, la trata de mujeres, la prostitución y la Clitoridectomía, véase el capítulo 5 del presente informe.

## Capítulo 2 Vida pública

### Artículo 7

#### Derechos políticos y participación

A fin de mejorar la igualdad de género, durante muchos años Dinamarca se ha centrado en la participación de la mujer en la vida pública y en los procesos de formulación de decisiones. Como se expresa en informes anteriores, las mujeres y los hombres daneses gozan de los mismos derechos políticos. Ambos grupos tienen derecho a votar y a ser candidatos en elecciones para gobiernos locales y el Parlamento, así como en elecciones para el Parlamento Europeo.

Las mujeres siguen constituyendo una minoría en muchos puestos de poder y adopción de decisiones. Si bien los desequilibrios por razón de género son mayores en los puestos ejecutivos superiores del sector privado, la situación es casi pareja en el Parlamento. Se han eliminado todos los obstáculos legislativos, pero todavía tienen que modificarse las actitudes con respecto a la participación plena de la mujer en la vida política, en las juntas y los consejos públicos y en las comisiones y los comités que prestan asesoramiento en procesos de formulación de decisiones, así como en la administración pública. Muchas mujeres se muestran renuentes a presentarse como candidatas en las elecciones. La mayoría de las mujeres sigue conservando la responsabilidad principal de la familia y el hogar, responsabilidad que es difícil de combinar con una vida política activa.

Las organizaciones no gubernamentales han participado permanentemente en la elaboración del programa oficial para la igualdad de condición en cuanto a la mujer en la formulación de decisiones y en la aplicación de la política gubernamental de igualdad de género en esa esfera.

En 1997, el Gobierno decidió iniciar un análisis del poder y las relaciones de poder. El propósito consistió en explorar los procesos de formulación de decisiones en el orden político y el equilibrio de poderes en Dinamarca. El Comité Permanente encargado del análisis ha decidido crear un puesto para garantizar la incorporación de las cuestiones relativas al género en el análisis y lograr que tanto el hombre como la mujeres estén representados en la gestión de la investigación, los grupos preparatorios, etc. El análisis continuará durante otros tres años.

#### *Órganos de gobiernos locales*

En los últimos años se ha observado muy poca variación en la participación y el éxito de la mujer en elecciones para órganos de gobiernos locales.

Los porcentajes de mujeres electas fueron los siguientes:

<i>Elecciones para gobiernos locales</i>	<i>1985</i>	<i>1989</i>	<i>1993</i>	<i>1997</i>
	<i>Mujeres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Mujeres</i>
	<i>(Porcentaje)</i>	<i>(Porcentaje)</i>	<i>(Porcentaje)</i>	<i>(Porcentaje)</i>
Municipalidades	30	26	28	27
Provincias	29	29	31	29
Alcaldes municipales	4	9	10	11
Alcaldes provinciales	0	7	21	14

Fuente: Informe anual del Consejo para la Igualdad de Condición, 1998.

Con posterioridad a las elecciones para gobiernos locales celebradas en noviembre de 1997, Consejo para la Igualdad de Condición realizó un estudio equilibrado de género en los puestos políticos de los gobiernos locales. La proporción de mujeres entre los miembros electos para las municipalidades locales fue del 27%. Esto indica una pequeña reducción en comparación con 1993, ocasión en que la proporción de mujeres fue de 27,9%. La proporción de candidatas para las elecciones fue del 28,5% en 1997, en proporción de candidatas para las elecciones fue del 28,5% en 1997, en comparación con el 29,6% en 1993.

Si bien se aproxima a la masa crítica, prevalece un cierto estancamiento en la representación de la mujer en las elecciones par gobiernos locales. La presentación de candidaturas para puestos políticos superiores registra un ligero aumento en la representación de alcaldesas municipales -y una disminución en la representación de alcaldesas provinciales.

A fin de alentar a las mujeres a que se postulen como candidatas en las elecciones a nivel de gobierno local, se les concede una suma de hasta 10.000 coronas danesas por año y por hijo, para compensar los gastos en que deben incurrir por el cuidado de los hijos mientras asisten a las reuniones. Sin embargo, se precisa de mucho más, incluidos el cambio de actitudes, el cambio de atmósfera política y la reducción del prolongado horario de trabajo.

#### *Elecciones parlamentarias*

Se ha registrado un constante aumento de la representación femenina en el Parlamento (*Folketing*) danés. Actualmente, la representación de la mujer en el Parlamento y el gabinete está por encima de “masa crítica”.

<i>Elecciones Parlamentarias</i>	1982-87	1987-88	1988-90	1990-93	1993-94	1994-98	1998-
	Mujeres (Porcentaje)						
Parlamento ( <i>Folketing</i> )	26	29	31	33	33	33	37
Gabinete	19	14	19	21	33	35	45

Fuentes: Informe del Consejo para la Igualdad de Condición, 1998, y *Folketing* danés, 1999.

La mujer representa más del 33% de los comités parlamentarios y su participación se ha mantenido bastante estable desde 1990 en adelante. En 1997, la mujer representó el 36% de los comités parlamentarios, lo que indica una ligera disminución en relación con 1996.

<i>Comités parlamentarios</i>	1990	1994/	1995	1996	1997	1998	1999
	Mujeres (Porcentaje)						
	27	36	36	37	36	37	37

Fuentes: Informe anual del Consejo para la Igualdad de Condición, 1998, y *Folketing* danés, 2000.

En comparación con el resto de Europa, Dinamarca es uno de los países con mayor número de parlamentarios y, en 1998, las mujeres representaban el 38% del número de afiliados a partidos políticos.

#### *Elecciones para el Parlamento Europeo*

Durante el período sobre el que se informa a la representación de la mujer en el Parlamento Europeo ha sido bastante alta. El mayor porcentaje -44%- se registró en 1994. De 1995 a 1999, Dinamarca ha tenido una Comisionada. En 1999, la representación de la mujer en el Parlamento Europeo ha disminuido al 38% (6 mujeres entre 16 miembros).

	1979	1984	1989	1994	1999
<i>Elecciones para el Parlamento Europeo</i>	<i>Mujeres (Porcentaje)</i>				
Parlamento Europeo	33	38	38	44	38
Comisionadas	0	0	0	1	0

Fuente: Informe anual del Consejo para la Igualdad de Condición, 1998.

#### *Consejos, comisiones y juntas del sector público*

Como se expresa en informes anteriores, hay dos leyes (véase el capítulo 1 y el anexo) que incluyen en el nombramiento de mujeres para integrar consejos, comisiones, comités y juntas creados en el ámbito del gobierno central o local para prestar asesoramiento a los ministros, calculadas y a sus respectivas administraciones. En la presentación de candidaturas deben proponerse los nombres de un hombre y una mujer, salvo algunos casos especiales en que claramente no sea razonable esperar que se llenen esos requisitos.

La Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer en el nombramiento de miembros de comités públicos y otros órganos análogos ha estado en vigor desde julio de 1985. En 1984, la proporción de mujeres era del 12,7%. En 1996, esa proporción aumentó al 38,9% en los comités de reciente integración de que se informó a la oficina del Primer Ministro<sup>2</sup>. En 1998, la representación de la mujer fue del 38%, es decir, de un nivel ligeramente inferior a los de 1996 y 1997 (38,4%).

La Ley sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para ocupar determinados cargos de órganos ejecutivos de la administración pública ha estado en vigor desde julio de 1990. El propósito de la ley consistía en garantizar un número equilibrado de hombres y mujeres entre los miembros de las juntas. A ese respecto, el término "equilibrado" denota alrededor de un tercio del género insuficientemente representado. Esa meta no ha sido totalmente lograda. En 1990, la proporción de mujeres era del 24,1% y, en 1997, del 29,2%. En 1997, la representación femenina fue del 26,5%, lo que equivale a una disminución del 3%, aproximadamente, con respecto a 1994.

La legislación danesa en esa esfera influye en el nombramiento de las mujeres, pero las estadísticas indican que ellas siguen siendo minoría y que especialmente lo son como miembros de las secretarías de los diversos órganos y como presidentas. Con el objeto de mejorar la situación, algunos ministros se han negado a designar

<sup>2</sup> En 1996, el Consejo para la Igualdad de Condición ha reunido estadísticas respecto de todos los comités, es decir, comités que no están comprendidos en la Ley (27,2%).

miembros de las organizaciones hasta tanto éstas presenten un número igual de candidatos de ambos sexos. Otros ministros han acortado el plazo de nombramiento para ejercer presión sobre las organizaciones.

Como parte de las medidas orientadas hacia un mejor equilibrio de género entre los miembros de comités gubernamentales y comités ejecutivos, el Gobierno ha anunciado la publicación de un informe oficial que dará lugar a la enmienda de las dos leyes mencionadas.

#### *Campañas y otras actividades informativas*

Probablemente, la legislación ha sido un instrumento eficaz para aumentar el porcentaje de la representación femenina, por ejemplo, en los comités. Es importante persistir cuando se trata de trabajar en favor de una mayor igualdad. Las campañas y las actividades de información son decisivas para promover la participación de la mujer en la política y el cambio de actitudes.

El Consejo para la Igualdad de Condición ha intentado especialmente cambiar la opinión pública sobre la igualdad de género. El Consejo aprovecha las oportunidades creadas por los debates públicos formulando observaciones sobre las novedades registradas en la esfera de las cuestiones de género.

Como se expresa en el informe anterior, los partidos políticos y las organizaciones no gubernamentales difunden la mayor parte de la información en la materia. En particular, el Consejo de Mujeres Danesas y la Sociedad Danesa de Mujeres trabajan activamente para promover el nombramiento de mujeres en los comités públicos y alentar y preparar a las mujeres para su participación en la política y la formulación de decisiones son los comités y juntas. Esas entidades organizan campañas en relación con las elecciones e invitan a las mujeres interesadas en la política a reuniones y seminarios, para aumentar el número de esas mujeres y para influir en las políticas públicas a nivel nacional e internacional.

### **Participación en la administración pública**

Oficialmente, la mujer tiene las mismas oportunidades que el hombre para ejercer cargos públicos. La mujer representa una clara mayoría entre los empleados del sector público, pero también constituye una clara minoría entre los puestos ejecutivos.

#### *Estado y municipalidades*

En el sistema de administración pública los puestos ejecutivos se clasifican en grupos salariales dentro de una escala de 36 a 42. Los hombres ocupan la mayoría de esos puestos. El predominio masculino aumenta en la misma medida en que los puestos aumentan de categoría. De 1983 a 1996, la proporción de mujeres en puestos ejecutivos del gobierno central aumentó del 9% al 20% y en los puestos ejecutivos superiores del 3% al 10%. En 1998, no había mujeres en las 19 secretarías permanentes de los ministerios. En 1998, las mujeres constituían el 11% del número de jefes de departamento.

Durante el período 1983-1996, también ha habido un aumento de la representación de la mujer en la administración de las municipalidades, del 12% al 20%, y en la administración superior, del 1% al 8%. La representación femenina entre los directores municipales ha aumentado del 5% en 1990 a alrededor del 14% en 1998.

### *Fuerzas Armadas*

En 1997 se revisaron los requisitos para la contratación de personal voluntario interesado en prestar servicios en las fuerzas armadas. Las enmiendas introducidas a raíz de la revisión posibilitan el aumento del número de mujeres alistadas para recibir adiestramiento militar. Han aumentado las posibilidades de educación física y adiestramiento personalizados, lo que contribuirá a que un número mayor de mujeres complete su adiestramiento con resultados satisfactorios.

En el año 2000 se revisarán los requisitos para el adiestramiento físico. Se prevé que la introducción de los nuevos requisitos de sustitución permitirá que siga aumentando el número de mujeres alistadas para recibir adiestramiento militar y que el personal militar femenino pueda reunir más fácilmente los requisitos para el adiestramiento físico en el servicio.

En febrero de 1998, se aprobó una Ley que prevé el enrolamiento voluntario de las mujeres en condiciones análogas a las aplicadas corrientemente al servicio militar obligatorio, con miras a que ellas se incorporen a la unidad de movilización de las fuerzas armadas en un pie de igualdad con los hombres.

Alrededor del 5% del personal militar actual está constituido por mujeres, en su mayoría soldados rasos. Debido al escaso número del personal femenino y a la incorporación reciente de las mujeres en las fuerzas armadas, no hubo oficiales mujeres ascendidas a grados principales hasta 1999, año en que por primera vez una mujer ascendió al grado de comandante general.

Las fuerzas armadas desarrollan actividades con miras a promover la incorporación de un mayor número de mujeres. El personal femenino participa en programas de desarrollo de la capacidad de gestión en las fuerzas armadas en igualdad de condiciones con el personal masculino. Además, el personal femenino está inscrito en programas destinados a promover el nombramiento de mujeres para grados superiores.

### **Artículo 8 Representación del Gobierno**

La mujer tiene el mismo derecho que el hombre de representar al Gobierno además en el plano internacional.

El Ministerio de Relaciones Exteriores posee un personal de casi 2.500 empleados, de los cuales 953 trabajan en Copenhague. En 1999, las mujeres representaban el 45% del total de empleados, pero los hombres ocupaban los puestos superiores en una proporción mucho mayor. Entre los profesionales, las mujeres representaban el 27%. A nivel de funcionario superior (grupo salarial de 36 a 42), 18 de 167 personas -es decir el 11%- eran mujeres. En el grupo salarial de 40 a 42, en la cima de la administración superior, sólo había una mujer en un total de nueve personas.

A fines de 1993, el Ministerio publicó su plan de acción titulado "Igualdad en el servicio exterior para el año 2000". El plan ha sido revisado y ese trabajo terminó en abril de 2000. Las cifras indicadas precedentemente revelan que todavía queda mucho por hacer para lograr la igualdad de género en el año 2000.

**Artículo 9**  
**Nacionalidad**

Como se señala en informes anteriores, la Ley de nacionalidad danesa se ajusta plenamente al artículo 9 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

La Ley de extranjería regula el acceso de los extranjeros al país y su residencia en Dinamarca. Esa ley es imparcial en punto al género.

El derecho de los refugiados e inmigrantes a obtener un permiso de residencia y posteriormente la nacionalidad ha sido una cuestión de actualidad en el decenio de 1990. Hay distintas razones para que las extranjeras acudan a Dinamarca (como refugiadas, por virtud del matrimonio, la reunificación familiar, etc.). También provienen de países muy diferentes y tienen antecedentes diferentes. Es importante conocer la situación concreta de cada persona y garantizar la igualdad del hombre y la mujer.

Como se expresa en el informe anterior, en 1993 se estableció un Comité sobre la integración y la situación jurídica de las extranjeras en Dinamarca, dependiente del Ministerio del Interior. Se asignó al Comité la tarea de examinar las normas relativas al otorgamiento de permisos. El Consejo para la Igualdad de Condición estaba representado en el Comité. La primera parte del informe del Comité se publicó en 1995 y dio lugar a una enmienda de la Ley de extranjería en mayo de 1996.

En general, tras la aprobación de la enmienda de la Ley de extranjería en lo que respecta a los permisos de residencia para extranjeras expuestas de la violencia, la situación jurídica de ese grupo ha mejorado. En relación con los casos de revocación de permisos de residencia, en adelante las autoridades de inmigración deberán tener en los casos en que la revocación pueda resultar particularmente perjudicial para la extranjera interesada. Ese efecto perjudicial podría obedecer a la exposición a la violencia, el abuso u otros daños que hubiesen llevado a la mujer a abandonar el lugar de residencia que compartía con el hombre con residencia permanente en Dinamarca. En esos casos, pues, el período de tiempo que una mujer expuesta a la violencia haya pasado en Dinamarca deja de ser el factor decisivo.

En la primavera de 1998, el Comité presentó la segunda parte de su informe sobre el fortalecimiento de la integración y la situación jurídica de las extranjeras en Dinamarca. El Comité ha propuesto diversas medidas encaminadas a mejorar la integración de las extranjeras en Dinamarca. Se examina actualmente el informe para determinar la adopción de nuevas medidas gubernamentales en esa esfera. Para fines de 1999, no se habían iniciado programas ni medidas sobre el particular.

## Capítulo 3 Educación

### Artículo 10

#### Acceso a la educación

Como se expresa en informes anteriores, los niños y los adultos de ambos sexos han disfrutado durante varias generaciones de la igualdad de derechos y oportunidades en todos los niveles de la enseñanza, desde la preescolar hasta la superior, así como en todo tipo de capacitación y orientación profesional y en los programas de educación de adultos y su educación permanente durante las horas libres.

#### *Incorporación de la problemática de género*

La igualdad de género ha sido incorporada al sistema de enseñanza desde 1994. Se la ha incluido en el preámbulo de la Ley sobre educación básica (Ley sobre la *Folkeskole*) e integrado en los derechos y directrices que conforman el fondo de la Ley. La igualdad se menciona expresamente en las directrices sobre el programa de la asignatura obligatoria, orientación educacional, profesional y para el mercado laboral.

La igualdad también forma parte de los objetivos y programas del segundo ciclo de enseñanza secundaria y de las directrices sobre planificación de los estudios y carreras. Sistemáticamente, la capacitación profesional se considera un instrumento concreto para lograr la igualdad de género y sigue habiendo subsidios para financiar proyectos destinados a mejorar la situación de las niñas y las mujeres en ese nivel del sistema de enseñanza.

La educación en materia de derechos humanos no constituye una parte obligatoria del programa nacional de estudios, pero entre los objetivos de la *Folkeskole* se incluye el aspecto de “El valor igual de los seres humanos” como una de las normas básicas en que la *Folkeskole* debe fundar su enseñanza.

#### *Nivel de educación*

El nivel de educación de la población en conjunto ha aumentado constantemente. Al mismo tiempo, la proporción de la población con educación universitaria superior es cada vez mayor.

La proporción de mujeres en el sector de la educación ha aumentado en los últimos años y, en algunos aspectos, las jóvenes están actualmente en mayoría. La proporción de las mujeres en la población estudiantil va en aumento. Así, en el grupo de edad de 20 a 66 años, el porcentaje de mujeres que solamente han completado la educación obligatoria ha disminuido del 55% en 1985 al 44% en 1994 y al 38% en 1997.

Actualmente las niñas constituyen la mayoría de los estudiantes del segundo ciclo de enseñanza secundaria (60% en 1997) y la educación universitaria de mediano plazo (66% en 1997). Sin embargo, los muchachos siguen siendo mayoría en la educación profesional (55% en 1996). Con respecto a la educación superior, actualmente la situación de los sexos es casi pareja (mujeres, 49,3% y hombres, 50,7% en 1997) y en algunas materias las mujeres superan a los hombres, por ejemplo en derecho y medicina, que solían ser disciplinas reservadas a los hombres.

A pesar de esas tendencias, todavía hay grandes diferencias en la elección de carrera y educación por el hombre y la mujer. Por ejemplo, en la educación universitaria superior sigue habiendo predominio de los hombres en ciencias y tecnología. Sin embargo, las mujeres están mejor representadas que antes. Por ejemplo, en las disciplinas técnicas la proporción de mujeres ha aumentado del 16% en 1981 al 36% en 1997. Al mismo tiempo, en los cursos de pedagogía y educación para la salud, así como en las humanidades, las mujeres constituyen hoy una clara mayoría y esa proporción ha crecido en los últimos años.

Una proporción muy alta de mujeres y hombres participa en la educación y capacitación de adultos. El número de mujeres que asisten a cursos de educación general de adultos es mayor que el de los hombres; también el número de hombres que siguen cursos de educación de adultos para el mercado laboral supera al de las mujeres.

Todavía queda mucho por hacer para modificar la elección de la educación por el hombre y la mujer. El Gobierno ha insistido en que la *Folkeskole* tiene la responsabilidad concreta de preparar a los niños de ambos sexos para una elección más diversificada en materia de educación y trabajo. A ese respecto, es importante motivar a los muchachos y las niñas para el estudio de disciplinas distintas de las que tradicionalmente suelen elegir.

### **Enseñanza primaria y primer ciclo de enseñanza secundaria**

A fin de promover la igualdad de acceso de los niños de ambos sexos a las calificaciones educacionales, las escuelas primarias se esfuerzan por aumentar el interés de las niñas en las materias técnicas y las ciencias naturales, por ejemplo, mediante una presentación más temprana de esas materias. Con ese propósito, se introdujo en 1994 una nueva asignatura, denominada Ciencias naturales y técnicas. Esa asignatura se enseña a partir del cuarto grado. Un informe de evaluación sobre la nueva asignatura de ciencias naturales y técnicas ha señalado una diferencia continua y considerable en la elección de materias y metodología por los docentes varones y mujeres. Relativamente, hay más maestros que maestras en las disciplinas técnicas, matemáticas, física y química, en tanto que en las ciencias naturales y en biología el número de maestras supera al de los maestros.

### **Segundo ciclo de enseñanza secundaria y capacitación profesional**

La proporción de mujeres en el segundo ciclo de enseñanza secundaria ha ido en aumento. En 1997 había una pequeña mayoría de mujeres, pero en 1997 la mujer representaba el 60% de la población estudiantil de ese ciclo.

Considerados desde una perspectiva global, los cambios en materia de capacitación profesional no han sido notables. En 1998, los hombres representaban el 55% de los estudiantes. Sin embargo, esas cifras encubren diferencias importantes en y entre los distintos cursos y las distintas asignaturas. Las mujeres representan el 75% de los estudiantes que siguen cursos de capacitación para puestos administrativos y de oficina, y predominan en las asignaturas para industrias de servicios en un 90%. En cambio, los hombres representan el 96% de los estudiantes de materias como el trabajo de acero y metales (no hay mujeres en un tercio del total de asignaturas), y en la construcción y el transporte. Sin embargo, actualmente hay más asignaturas en que la proporción de género es más equilibrada que antes, aunque todavía queda

un largo trecho por recorrer para alcanzar la igualdad de género en la capacitación profesional.

El logro de igualdad de oportunidades para los niños de ambos sexos en tecnología de la información es una prioridad importante del Ministerio de Educación. Por ejemplo, en 1997 se estableció un proyecto experimental para el desarrollo de la asignatura “Tecnología de la información” en la enseñanza y la capacitación profesional, que también incluía algunos aspectos de las actitudes de las niñas con respecto a la tecnología de la información. En el segundo ciclo de enseñanza secundaria, se han hecho ensayos para incluir la tecnología de la información en todas las asignaturas y para todos los alumnos. En general, las niñas y los muchachos enfocan de manera muy diferente la tecnología de la información. Se han aprovechado convenientemente las oportunidades que se han presentado para el trabajo en grupos. De ese modo, la enseñanza puede tener en cuenta grupos específicos de alumnos en diferentes situaciones.

Asimismo, la experiencia indica que un número mayor de niñas y mujeres tendría interés en capacitarse en la rama de tecnología de la información si se modificara la imagen de la actividad, por ejemplo, reemplazando el vocabulario tradicional relacionado con la tecnología de la información con términos como diseño, comunicación y otros.

### **Continuación de estudios y educación superior**

#### *Proporción de hombres y mujeres*

En 1997, había una mayoría del 52% de hombres en los cursos de educación superior a corto plazo, mientras las mujeres representaban el 66% de los estudiantes de cursos de educación superior a mediano plazo. Las cifras para mujeres y hombres en los cursos de educación superior a largo plazo eran casi iguales (mujeres, 49,3% y hombres, 50,7%; iguales en el 50%, en 1998). Como se ha mencionado, los cursos también revelan en este punto preferencias basadas en el género.

#### *Enseñanza universitaria e investigación*

En 1998, se dispuso en el Reglamento sobre capacitación de docentes de la enseñanza primaria y el primer ciclo de enseñanza secundaria que la tecnología de la información debía incluirse como parte integral de todas las asignaturas.

En 1985, las mujeres representaban apenas el 17% de los estudiantes de doctorado en filosofía. Para 1999, ese porcentaje ha aumentado a casi el 40%, pero también en ese aspecto las esferas de investigación elegidas están divididas en función del género. Una de las explicaciones del aumento es que hay más puestos en el sector de la educación para la salud que requieren el doctorado en filosofía y que tradicionalmente atraen a muchas mujeres. Todavía es difícil lograr que la mujer se interese en las disciplinas técnicas y las ciencias naturales.

El acuerdo entre la Confederación Danesa de Asociaciones Profesionales y el Ministerio de Finanzas sobre becas remuneradas para el doctorado en filosofía, que entró en vigor el 1° de enero de 1998, equipara la condición de los estudiantes que usufructúan esas becas a la de los empleados, a fin de que se les incluya en el acuerdo gubernamental sobre licencia de maternidad, adopción y cuidado de los hijos. Los estudiantes de doctorado de filosofía que recibieron becas antes de la entrada en

vigor del acuerdo podían en caso de tener un hijo, optar por seguir percibiendo el subsidio estudiantil regular durante un período de hasta 12 meses.

El aumento del número de mujeres en la enseñanza universitaria y la investigación, ilustrada por las estudiantes de doctorado en filosofía, no se refleja en la contratación o el número del personal empleado en la enseñanza universitaria y la investigación. En 1982, las mujeres representaban el 3% de los profesores universitarios. Ese porcentaje había aumentado ligeramente en 1991 al 4% y en 1995 al 6%. En 1997, el Ministerio de Educación analizó las cifras correspondientes al período 1994-1996. Se había registrado un aumento de alrededor del 9% en la categoría de profesores invitados y del 2% en las categorías de profesores auxiliares y profesores titulares.

Una investigación reveló que en 1995 y 1996 alrededor del 50% de los que solicitaron puestos de profesor estaba constituido por mujeres. Entre los solicitantes evaluados como calificados, el 39% era de sexo femenino. Sin embargo, como se ha indicado, las profesoras constituyen apenas el 6% del total de los profesores.

En consecuencia, el equilibrio de género en el personal de la enseñanza universitaria y la investigación deja aún mucho que desear. En los últimos años se han adoptado algunas medidas con miras a cambiar la situación, pero hasta ahora no se han registrado resultados importantes:

- El programa de investigación sobre Barreras existentes en materia de género en la educación superior y en la esfera de la investigación, iniciado en 1996, continúa en marcha. Concluirá en 2001 y más tarde sus resultados se transformarán en medidas de orden político.
- En 1997, se inició un programa especial destinado a mujeres dedicadas a la investigación. El programa, denominado FREJA -Investigadoras en Acción Conjunta, recibió una asignación de 78 millones de coronas danesas para proyectos dirigidos por destacadas investigadoras. En diciembre de 1998, 16 investigadoras recibieron un subsidio del programa FREJA. Los proyectos de investigación abarcan una amplia gama de materias en humanidades, ciencias sociales y ciencias naturales. El programa tiene un plazo de cuatro años.
- En 1997, el Ministerio de Investigación y Tecnología de la Información publicó un plan de acción de 11 puntos, destinado a aumentar el número de mujeres en los puestos de investigación. Ese plan, que apunta a incorporar un mayor número de mujeres en la esfera de la investigación, incluye los siguientes puntos principales: 1) Igualdad de oportunidades: una responsabilidad administrativa; 2) Aumento del número de profesoras; 3) Conciencia de la publicidad laboral; 4) Comités de selección imparcial en materia de género; 5) Tutela y orientación; 6) Informe anual sobre la marcha de los progresos alcanzados en materia de igualdad de oportunidades en la investigación; 7) Mayor prioridad a la investigación sobre cuestiones relativas al género; 8) Instituto Gubernamental de Investigación sobre Igualdad de Oportunidades; 9) Prestación por la crianza de hijos para mujeres jóvenes y para hombres; 10) Equilibrio entre la familia y la carrera; 11) Igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida.
- Como consecuencia del plan de acción de 11 puntos, un comité dependiente del Ministerio de Investigación y Tecnología de la Información (el Comité para la Igualdad en materia de Investigación) publicó a fines de octubre de 1998 un

informe que incluía una serie de recomendaciones sobre la forma de aumentar el número de investigadoras en Dinamarca. En febrero de 1999, las recomendaciones fueron objeto de un debate en el Parlamento danés. Sobre la base de ese debate y de las recomendaciones del comité, el Ministro de Investigación y Tecnología de la Información examinará la posibilidad de adoptar medidas adecuadas para seguir promoviendo la igualdad de oportunidades en la esfera de la investigación.

- En 1999, el Consejo para la Igualdad de Condición publicó un informe sobre la situación de la igualdad de género en las universidades, así como una amplia serie de recomendaciones. Esas recomendaciones se referían a la forma de mejorar el equilibrio de género en el personal, por ejemplo, la posibilidad de que las universidades contratasen consultores encargados de examinar los obstáculos estructurales que afectan a la mujer. Por último, se recomendó la creación de comités y comisiones para la igualdad en las distintas instituciones y facultades.

Actualmente, la mayoría de las universidades danesas ofrecen programas de licenciatura en artes y programas universitarios abiertos por conducto de los centros establecidos para estudios sobre la mujer o sobre la problemática de género. También se lleva adelante un programa nacional para el doctorado en filosofía, denominado “La comprensión del género en una perspectiva interdisciplinaria”. Los estudios referentes al género pueden satisfacer las demandas de un enfoque interdisciplinario, que actualmente tiene mucha vigencia en los programas de investigación nacionales e internacionales.

Reconociendo que la documentación es muy importante para determinar las causas de la escasez de mujeres en el ámbito de la investigación, el Ministerio de Investigación realizó un análisis de las contrataciones efectuadas durante tres años para las universidades danesas con una perspectiva de género. El informe se publicó a fines de 1999. Una de las conclusiones consiste en que efectivamente la mujer *solicite* puestos universitarios en la misma medida que sus colegas masculinos. Se prevé la preparación de un informe complementario para el año 2000.

A comienzos del año 2000, el Ministerio de Investigación y las universidades danesas han firmado varios contratos sobre desempeño universitario, que ofrecen un marco de trabajo para cada universidad en los próximos años. En sus respectivos contratos, las universidades se han comprometido a trabajar en favor de una mayor igualdad de género.

### **Educación de adultos y educación permanente**

El Ministerio de Educación atribuye alta prioridad a la educación “permanente” de hombres y mujeres, y el objetivo principal consiste en mejorar las calificaciones de quienes han abandonado los estudios sin una educación complementaria. Hay varios tipos de enseñanza adecuados para los que han abandonado los estudios después de un breve período de educación como, por ejemplo, la “escuelas secundarias populares para alumnos externos”, las “escuelas de producción” y los centros de educación de adultos.

#### *Escuelas secundarias populares y centros de educación de adultos*

Al parecer, la educación abierta y muchos tipos de educación de adultos atraen a un número relativamente mayor de mujeres que de hombres, con excepción

de los cursos profesionales especializados, que son preferidos por una cantidad relativamente alta de hombres, con frecuencia jóvenes. En particular, las escuelas secundarias populares para alumnos externos y los centros de educación de adultos son populares entre un número relativamente elevado de mujeres, en particular de mujeres que pertenecen a las generaciones de más avanzada edad, cuya formación académica es inferior a la de los hombres.

*Cursos de capacitación e introducción*

Como un aspecto del propósito del Gobierno de reducir el nivel de división por razón de género en el mercado laboral, se imparten diversos cursos de capacitación e introducción para mujeres y hombres, en profesiones tradicionalmente ejercidas por personas del sexo opuesto. Se ofrece capacitación especial a mujeres desempleadas no calificadas. Esas iniciativas son materia de exención de la Ley sobre igualdad de trato, por concesión del Consejo de Igualdad de Condición. Está demostrado que los cursos de capacitación e introducción constituyeron un método importante para la desaparición de la división horizontal por razón de género en el mercado laboral.

En 1998, el Consejo de Igualdad de Condición concedió exenciones de la Ley sobre igualdad de trato para contribuir al aumento del número de mujeres en la esfera de la tecnología de la información. Los cursos exclusivos para mujeres y las conferencias y los debates en los medios de comunicación han formado parte de las actividades utilizadas para alcanzar el objetivo de interesar a un mayor número de mujeres en trabajos para los cuales el conocimiento de la tecnología de la información es una condición previa.

## Capítulo 4 Mercado laboral

### Artículo 11 Situación en el mercado laboral

Como se ha informado antes, las mujeres y los hombres disponen de libre acceso a cualquier ocupación y tipo de empleo. Además, se considera que un mercado laboral equilibrado desde el punto de vista del género es una de las metas más importantes de Dinamarca en relación con la igualdad de género.

#### *Tasa de empleo*

La mujer registra una tasa de empleo elevada en Dinamarca. En 1998, la tasa de empleo de la mujer había aumentado al 73,3%, mientras que la del hombre había bajado al 81,6%. El aumento de la tasa de empleo de la mujer tuvo lugar de 1981 a 1989. A partir de 1989, la tasa se ha mantenido casi invariable. Con respecto a los hombres, la tasa de empleo fue casi constante durante el período 1981-1989, transcurrido el cual disminuyó hasta el nivel actual.

La elevada tasa de empleo de la mujer también significa que ésta ha logrado un alto grado de independencia económica. El auge de la actividad económica entre las mujeres se ha registrado en períodos de cambio estructural y de desempleo creciente. La mujer aún no ha alcanzado el mismo nivel que el hombre, pero como la tasa de empleo masculino ha decrecido, las tasas correspondientes a ambos sexos están hoy más próximas que nunca.

#### *Tasa de desempleo*

En 1998, la tasa de desempleo fue de 7,9% para la mujer y de 5,5% para el hombre. La tasa de desempleo de la mujer (y del hombre) ha estado declinando desde 1996: en 1996, la tasa de desempleo de la mujer fue de 9,9% y en 1997 de 8,3%. Sin embargo, por lo general la tasa de desempleo de la mujer sigue siendo más alta que la del hombre. En 1998, la diferencia mayor se ha registrado en los grupos de edad de 25 a 34 años y de 55 a 67 años; la diferencia menor se ha manifestado en los grupos de edad de menos de 24 años y de 40 a 49 años.

Asimismo, la mujer representa una parte proporcionalmente mayor de las personas permanentemente desempleadas y de las que reciben salarios más bajos. El Ministerio del Trabajo y el Sindicato de Trabajadores, en un esfuerzo conjunto, han iniciado una serie de proyectos destinados a activar el trabajo de los desempleados no calificados.

#### *Barreras en materia de ocupación y empleo para la mujer*

Con todo la mujer tropieza aún con barreras importantes en materia de ocupación y empleo. El desempleo todavía afecta en mayor medida a la mujer que al hombre en casi todos los grupos etarios y profesiones. El mercado laboral aún está dividido por razón del género puesto que los hombres, en su mayoría, están empleados en las ocupaciones en que predominan, al tiempo que las mujeres lo están en ocupaciones en que son mayoría. La brecha salarial entre la mujer y el hombre sigue siendo del 20%, aproximadamente, y no ha disminuido en los años recientes. La mujer sigue haciendo frente a mayores dificultades para llegar a ocupar puestos directivos. Además, sigue correspondiendo a la mujer la responsabilidad principal por los niños y la familia, a pesar de su nivel ocupacional elevado. El escaso

porcentaje de hombres que ejercen su derecho a la licencia de paternidad confirma esa tendencia.

#### *Empleo a jornada parcial*

En el transcurso del tiempo, se ha registrado una disminución general del número de empleados que trabajan a jornada parcial. En 1999, las mujeres con empleo a jornada parcial representaban el 17,9% de las personas con empleo, en comparación con el 10,8% correspondiente a los hombres. La proporción de mujeres con empleo a jornada parcial ha disminuido en los últimos 20 años, de alrededor del 46% al 18%. Al mismo tiempo, la proporción de hombres que trabajan a jornada parcial ha aumentado de alrededor del 5% al 10%.

Por lo común, el empleo a jornada parcial se relaciona con la mujer. Sin embargo, en los últimos años la actitud respecto del empleo a jornada parcial ha cambiado. Actualmente, se considera que esa modalidad de trabajo es una posibilidad para las mujeres y los hombres que quieren trabajar menos tiempo en determinados períodos de su vida.

<i>Personas con empleo a jornada parcial</i>	1977	1983	1987	1993	1997	1998
Mujeres	46,1	35,2	30,2	24,2	18,5	17,9
Hombres	5,4	8,2	8,8	11,0	10,7	10,8

Fuente: Estudios estadísticos por decenio, 1993 y 1998, *Statistics Denmark*.

#### *División del mercado laboral por razón de género*

La División del mercado laboral por razón de género continúa vigente e indica que aún existen diferencias básicas en el comportamiento de hombres y mujeres. En gran medida, las mujeres y los hombres están empleados en sectores diferentes. En 1997, el 50% de las mujeres empleadas trabajaban en la prestación de servicios públicos y personales. En el comercio y las técnicas artesanales, el transporte, la pesca la energía, el agua y la industria, los hombres representaban entre el 68% y el 90% del total de empleados.

La segregación del mercado laboral por razón de género obedece a varias razones, por ejemplo, a que las personas de uno u otro sexo optan por estudiar materiales diferentes. Las mujeres predominan en las humanidades, la salud y los estudios sociales, que ofrecen grandes posibilidades de empleo en el sector público. En cambio, los hombres predominan en los estudios de carácter técnico. Otra explicación es que hay determinados tipos de trabajo que atraen a los hombres y otros que atraen a las mujeres.

En 1998, las mujeres representaban el 75% de los empleados en las provincias y municipalidades. Por su parte, los hombres representaban alrededor del 66% de los empleados en el sector privado. En el sector estatal, los hombres representaban el 58% de los empleados.

La posición de la mujer en el mercado de trabajo refleja la división vertical de ese mercado por razón de género. Con frecuencia las mujeres son coempresarias, mientras que los hombres constituyen mayoría entre los trabajadores por cuenta propia y los empresarios. Los hombres predominan igualmente entre los empleados

de categoría superior y los administradores generales de los sectores público y privado (véase el capítulo 2).

Se ha intentado eliminar la división del mercado laboral por razón de género, tanto horizontal como verticalmente, por ejemplo, mediante la incorporación de la problemática de género en la contratación y el ascenso, la armonización del trabajo en las obligaciones familiares de mujeres y hombres e iniciativas para lograr la igualdad de remuneración.

El Ministerio de Asuntos Sociales y la Comisión Ministerial para la Infancia creada recientemente se han centrado en la cuestión de cuántos hombres más pueden trabajar como educadores y maestros en las guarderías y jardines de infantes, dado que tradicionalmente las mujeres predominan en gran parte de esas instituciones. Las niñas y los muchachos necesitan compartir su tiempo con hombres y con mujeres y, en consecuencia, esa iniciativa debe considerarse un medio de reducir la división del mercado laboral por razón de género. En 1997, se emitió la publicación "*Boys in female dominated surroundings*" ("Muchachos en un entorno en que predominan las mujeres") y, también en ese año, se estableció un grupo de trabajo en el que estaba representado el Consejo para la Igualdad de Condición. En octubre de 1998, el Ministerio de Asuntos Sociales publicó el informe sobre "Empleo de un número mayor de hombres en los jardines de infantes".

### **Medidas respecto de oportunidades de empleo**

#### *Incorporación de la problemática de género*

Como se señala en el capítulo 1, la política gubernamental sobre la igualdad de género se basa en la incorporación de la problemática de género. Corresponde al Ministro para la Igualdad de Género la responsabilidad directa de promover la igualdad de género, mientras los demás ministros pertinentes son responsables de garantizar la igualdad de género en sus respectivas carteras. Todas las iniciativas políticas se evalúan en la cartera del Ministro del Trabajo, con miras a garantizar la igualdad de género.

Desde 1997, Dinamarca ha participado en un proyecto nórdico de incorporación de la problemática de género, iniciado por el Consejo Nórdico de Ministros. Su propósito consiste en desarrollar un modelo nórdico de incorporación sobre la base de 12 subproyectos ejecutados en los países de la región. Dinamarca ha escogido un municipio, el de Ringsted, como estudio de casos respecto de la "Igualdad de trato en la contratación". El proyecto se lleva a cabo en una organización de 3.600 empleados que se ocupa de los 30.000 ciudadanos que viven en el municipio. Actualmente la fuerza de trabajo consiste en un 77% de mujeres y un 23% de hombres. Así, pues, el grupo abarcado se compone de hombres y mujeres. El objetivo es ensayar y desarrollar métodos para incorporar la igualdad de género en los procedimientos de contratación de personal y fomentar un debate sobre la igualdad de género en las instituciones y empresas públicas. En 1998, en cooperación con el Consejo para la Igualdad de Condición, la municipalidad publicó un folleto con el propósito de originar debates entre los empleados y al mismo tiempo servir de guía a todos los comités encargados de los nombramientos. El proyecto concluirá en el año 2000.

### *Atención centrada en el hombre*

Como consecuencia del cambio registrado en el concepto de incorporación de la problemática de género, el centro de la atención se ha desplazado de las mujeres, como grupo con “necesidades adicionales”, a las modalidades más complejas de las relaciones entre y dentro de ambos sexos. Tanto en el plano nacional como en el internacional, hay un interés creciente en identificar los problemas especiales que enfrentan los hombres y en lograr que éstos participen en la labor relativa a la igualdad de oportunidades. En la actualidad, se considera que los hombres son una parte decisiva de la solución del problema de la desigualdad de género. Es también por ello que el Consejo para la Igualdad de Condición ha optado por centrarse en los hombres y tratar de que participen en el debate sobre la igualdad de género. Sobre esa base, Dinamarca ha participado en la aprobación de un plan de acción para el hombre y la igualdad de género con los auspicios del Consejo Nórdico de Ministros y, asimismo, ha votado en favor de la contratación de una persona encargada de coordinar los estudios y la investigación sobre cuestiones masculinas. Ese puesto es el primero de su clase en el mundo y funciona en el Instituto Nórdico de Estudios sobre la Mujer e Investigaciones sobre el Género, con sede en Oslo, Noruega.

En mayo de 1997, el Consejo organizó la conferencia sobre el tema “Culturas en lugares de trabajo para hombres”, con el objeto de contribuir al debate sobre los nuevos papeles asignados por razón de género. En noviembre de 1999, el Consejo publicó el libro “*Men on their Way*” para iniciar un debate sobre las funciones masculinas como padres, esposos, padres divorciados y empleados con responsabilidades familiares, así como para examinar si el predominio de los valores femeninos es un obstáculo para la masculinidad del hombre en “el plano inferior de la sociedad”.

### *Acción afirmativa*

La acción afirmativa en favor del género insuficientemente representado es una de las cuestiones más controversiales del debate sobre la igualdad de género en Dinamarca. Ella se aplica en relación con el empleo de la mujer en esferas en que tradicionalmente predomina el hombre, en los sectores de apoyo social. Si bien se permite la acción afirmativa como medio de promover la igualdad de género, muchos hombres y mujeres no la aceptan de inmediato como medio de promover un mejor equilibrio entre los sexos. Algunas mujeres sostienen que no les agrada recibir un trato preferencial por razón de su género. En consecuencia, la acción afirmativa ha sido aplicada solamente en limitadas ocasiones.

La acción afirmativa es objeto de debate permanente en los medios de comunicación. A fin de profundizar ese debate, el Consejo para la Igualdad de Condición organizó una reunión en noviembre de 1998. El tema principal examinado fue si la acción afirmativa es discriminatoria y si realmente puede contribuir al logro de progresos en la esfera de la igualdad de género. El debate continúa.

### *Oportunidades de empleo*

#### *Dirección Nacional del Mercado Laboral y Servicio de Empleos Públicos*

Como se expresa en informes anteriores, los 29 asesores en cuestiones relativas a la igualdad de las 14 oficinas regionales del Servicio de Empleos Públicos son agentes importantes en relación con el logro de la igualdad de género. Los asesores participan en el desarrollo y la planificación de programas y orientación educacionales, motivando a mujeres y hombres a adquirir calificaciones actualizadas que se

ajusten mejor a la demanda del mercado laboral. La instrucción teórica se combina con el aprendizaje en las empresas pertinentes. La Dirección Nacional del Mercado Laboral coordina los trabajos de los consultores y al mismo tiempo reúne los resultados y la experiencia adquirida y difunde esos conocimientos a nivel local.

En los últimos años, la Dirección Nacional del Mercado Laboral y el Servicio de Empleos Públicos han aplicado un enfoque de incorporación en su labor de promoción de la igualdad de género. Al mismo tiempo, varios proyectos ofrecen la oportunidad de hallar nuevos modos y métodos de promover la igualdad de género. Como estrategia para lograr ese objetivo, la incorporación tiene una vigencia cada vez mayor en el Servicio de Empleos Públicos. Por lo tanto, la tendencia es que las actividades relacionadas con la igualdad de género se identifican y ejecutan cada vez más en conexión con otras tareas del Servicio de Empleos Públicos en el plano regional

Como la igualdad de género en el mercado laboral forma parte de las actividades de política sobre el mercado laboral, es natural que la prioridad que se le atribuye varíe de una región a otra y con el transcurso del tiempo. En cuanto a las esferas generales actuales, la igualdad de género se incluye en la labor orientada hacia las empresas y de diversas formas en la prevención de los llamados “problemas de atascamiento”. Uno de los medios utilizados a ese respecto es la rotación de puestos.

A fin de mejorar la eficacia de la labor de promoción de la igualdad y fortalecer al mismo tiempo la tarea de incorporación de la problemática de género a cargo del Servicio de Empleos Públicos, tres regiones han iniciado un proyecto que se propone realzar la labor del Servicio de Empleos Públicos mediante la inclusión de aspectos de la igualdad de género. El objetivo general del proyecto es lograr que la labor del Servicio de Empleos Públicos sea más profesional, influyendo en la actitud del personal y elaborando medidas que puedan crear más conciencia de género en el Servicio de Empleos Públicos. Si el proyecto consigue ese objetivo, el personal será más imparcial en el género en el momento de brindar información y asesoramiento. El propósito consiste en que, centrando la atención en los aspectos de género en las actividades diarias, se preste asesoramiento a mujeres y hombres sobre aspectos del empleo en esferas concretas donde hasta ahora han estado representados insuficientemente en proporción al sexo a que pertenecen.

Además, el Servicio de Empleos Públicos se esfuerza por promover la igualdad de género en una gama amplia de actividades orientadas hacia las empresas y las tareas relacionadas con la capacitación de los desempleados y el fomento de sus posibilidades en el mercado laboral.

Dado que la igualdad de género se incluye como parte de las actividades generales de política sobre el empleo, es natural que la prioridad atribuida a esas actividades varíe de una región a otra y con el transcurso del tiempo. Cabe mencionar que las mujeres ingresan cada vez más en esferas del empleo en que tradicionalmente predominan los hombres.

#### *Consejos para el Mercado Laboral*

Durante el período 1995-1998 y en el marco de un proyecto iniciado por el Consejo local para el mercado laboral, 100 hombres desempleados han concluido un curso de capacitación de 20 meses de duración para formar auxiliares sociales y de salud. Más tarde, 70 de ellos obtuvieron empleo en ese sector. Una evaluación indica que los desempleados y las personas sin formación anterior están dispuestos a

iniciarse en una nueva especialidad, siempre que reciban una educación tanto profesional como personal, y que los hombres desean incursionar en trabajos considerados tradicionalmente como típicos de las mujeres.

#### *Provincias y municipalidades*

En noviembre de 1997 y diciembre de 1999, el Consejo para la Igualdad de Condición publicó una evaluación de los informes bienales sobre igualdad de género preparados por las autoridades locales con arreglo a la Ley sobre consejos de autoridades locales. Los dos informes han recibido amplia difusión y también han sido presentados al Comité Parlamentario sobre Autoridades Locales.

De 1997 a 1999 se duplicó el número de municipalidades que han realizado un esfuerzo especial por informar a los ciudadanos y empleados sobre la política local en materia de igualdad de género y sobre la situación de la igualdad de género. Las evaluaciones indican que algunas autoridades locales han puesto en práctica muchas iniciativas. Se atribuye especial prioridad a la contratación de personas del género insuficientemente representado, mujeres administradoras, así como una mayor cohesión entre la vida familiar y el trabajo. Las autoridades locales más activas señalan que se enfrentan con la limitación que representan los papeles asignados por razón de género y los patronos familiares actuales, lo que les induce a centrarse en las generaciones más jóvenes.

Sin embargo, tras evaluar los resultados, debe admitirse que no se ha progresado en cuanto a la reducción de la división del mercado laboral por razón de género en las municipalidades. Las mujeres continúan representando alrededor del 75% de los empleados, mientras que los hombres ocupan más del 85% de los puestos directivos superiores. En los lugares de trabajo más importantes de Dinamarca, la igualdad de género está estancada y, en la práctica, apenas se han obtenido algunos resultados positivos. Las autoridades locales tienen aún mucho por hacer en relación con la igualdad de género.

En octubre de 1999, la Federación Danesa de Empresas de Pequeña y Mediana Escala, en cooperación con el Consejo para la Igualdad de Condición, en colaboración con la Asociación Nacional de Autoridades Locales de Dinamarca y la Asociación de Ayuntamientos de Dinamarca, organizó un curso sobre igualdad de género. El curso estaba destinado a políticos, administradores y empleados que trabajaban en la administración del personal de provincias y municipalidades.

#### **Empresarias**

En septiembre de 1997, la Federación Danesa de Empresas de Pequeña y Mediana Escala, en cooperación con el Consejo para la Igualdad de Condición y otras entidades, organizó una Conferencia de la Unión Europea sobre mujeres coempresarias, empresarias y propietarias de negocios en Europa. Las observaciones preliminares y los estudios indicaron que las empresarias tropezaban con más obstáculos que los hombres y dieron lugar a una serie de recomendaciones para la Unión Europea y sus Estados miembros sobre la promoción de iniciativas tendientes a la formación de un mayor número de empresarias. En 1998, la Federación publicó un estudio sobre la mujer coempresaria.

En diciembre de 1997, el Ministerio de Comercio e Industria adoptó medidas para centrar su atención en las empresarias, iniciando un proyecto de dos años de duración con miras a producir estadísticas e información, analizar los obstáculos

con que tropezaban las empresarias y presentar propuestas sobre nuevas iniciativas. A fin de insertar el tema en el programa político, en septiembre de 1998 el Ministerio incluyó un capítulo separado en su Informe Comercial anual, con el título de “*More women needed among the entrepreneurs of the future*” (“Se necesitan más mujeres en el empresariado futuro”). Posteriormente, se emitió una publicación especial en danés e inglés con el objeto de difundir información y motivar un debate público sobre la materia. En 1999 se llevaron a cabo algunos análisis complementarios y, en noviembre del mismo año, se organizó una conferencia para examinar políticas futuras. Los análisis serán publicados en el año 2000 y servirán de base para el examen por el Gobierno danés de iniciativas destinadas a garantizar que en adelante se aliente a un mayor número de mujeres a iniciar negocios propios.

En 1998, se instaló una dependencia especial en la Agencia Danesa de Comercio e Industria. Esa dependencia ha establecido colaboraciones con las partes interesadas trabajando para promover el espíritu empresarial femenino, teniendo presente la experiencia de la Unión Europea y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). En el futuro, los informes estadísticos periódicos sobre empresarios, que se ha publicado por primera vez en el año 2000, serán desglosados por género. En los próximos años, la dependencia reunirá más información sobre el empleo de la mujer empresaria y de ese modo cumplirá la meta fijada por el Gobierno de aumentar el número de empresarias.

#### *Administración*

El éxito de los esfuerzos por tener un mayor número de administradoras en los sectores público y privado sólo ha sido parcial, puesto que la mujer todavía está insuficientemente representada, sobre todo en el sector privado.

Los hombres siguen representando del 90% al 95% del personal directivo superior en Dinamarca. Aun cuando el sector público posea una proporción relativamente más alta de mujeres en ese nivel que el mercado laboral privado, la diferencia no es significativa.

Sin embargo, se dispone de muy pocas estadísticas sobre directores de empresas o administradores del sector privado. El Instituto de Estadísticas de Dinamarca ha comparado cuidadosamente distintas categorías de puestos estatales, municipales y del sector privado, y ha elaborado algunas estadísticas en relación con los administradores del sector privado.

Las cifras indican que en el sector privado la mujer danesa no participa en la formulación de decisiones económicas en la misma medida que el hombre. Las mujeres constituyen apenas el 5% del personal directivo superior y durante el período 1983-1992 sólo ha habido un leve aumento del 3% al 5%. El número de mujeres en el personal directivo intermedio ha registrado un aumento mayor, del 6% al 14% de los puestos.

En relación con el sector público, el porcentaje de mujeres en el personal directivo (intermedio del estado ha aumentado del 9% al 20% de 1983 a 1996; esos porcentajes son aproximadamente iguales a los de las municipalidades (véase el capítulo 2). Durante el período 1983-1996, el número de puestos superiores ocupados por mujeres en el sector público aumentó hasta alrededor del 10%.

La comparación de las cifras correspondientes a la administración estatal, las municipalidades y el sector privado permite afirmar que el Estado tiene el porcentaje

más alto de administradoras, tanto a nivel intermedio como a nivel superior, mientras que el porcentaje más bajo corresponde al sector privado.

El estudio “*Women in leading positions*” (“La mujer en puestos directivos”) publicado en 1996 por el Consejo Nórdico de Ministros ofrece las cifras, distribuidas por género, correspondientes a los miembros de las juntas de administración de las 100 empresas más importantes de Dinamarca. Esas cifras indican que las mujeres representan sólo el 1% de los miembros de juntas directivas y el 10% de los miembros de comités ejecutivos, y que no hay mujeres que ocupen puestos directivos superiores en alrededor del 50% de las empresas.

Además, en las poderosas redes de empresas formadas por administradores empleados en los sectores público y privado, la representación de la mujer es sólo del 5,5%. Sin embargo, en los últimos años se han establecido más redes de mujeres, tanto de administradoras como de mujeres que ocupan cargos de la categoría inmediatamente inferior.

El escaso número de mujeres administradoras y encargadas de formular decisiones económicas<sup>3</sup> es el objeto de continuo examen por conducto de estudios, debates públicos, conferencias y otros medios, a fin de promover cambios de actitud en las empresas e instituciones. En el sector público, se han ejecutado planes de acción en favor de la igualdad (con el propósito de contratar más administradoras y capacitar a las mujeres que deseen desempeñarse como tales), mientras que en el sector privado esos planes de acción han sido aplicados sólo en grado muy limitado.

En abril de 1998, el Ministerio de Trabajo, en colaboración con la Asociación Danesa de Administradores Ejecutivos, celebró una conferencia sobre la calidad de la gestión en 2002, sobre la base de los distintos valores del hombre y la mujer en materia de gestión.

#### *Igualdad de remuneración*

La brecha salarial es uno de los más graves problemas en el ámbito de la igualdad de género. Se han adoptado muchas iniciativas, tanto a nivel gubernamental como a nivel de organizaciones no gubernamentales, con miras a obtener progresos a ese respecto.

Con arreglo al artículo 141 del Tratado de la Comunidad Europea, los empleados de todos los Estados miembros tienen derecho a igual remuneración sin discriminación alguna basada en el género. En Dinamarca, la Directriz de la Comunidad Europea sobre igualdad de remuneración para el hombre y la mujer.

En 1996, la remuneración de la mujer era inferior a la del hombre en una proporción de entre 10% y 24%, aproximadamente.

<i>Ingresos de la mujer (como porcentaje de los del hombre)</i>	<i>Municipalidad Mujeres</i>	<i>Estado Mujeres</i>	<i>Sector privado Mujeres</i>
1996	86,3	88,7	76,4

Fuente: Consejo para la Igualdad de Condición, Informe anual, 1998.

<sup>3</sup> Se hace referencia a las respuestas presentadas por escrito en relación con el examen del tercer informe periódico al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en enero de 1997.

A pesar de la Ley sobre igual remuneración (que ha estado en vigor durante 23 años), de 29 casos sobre igualdad de remuneración sometidos a la justicia danesa, de años de compromiso expreso con las políticas sobre igualdad de remuneración y de un gran número de proyectos sobre la materia, todavía existen diferencias considerables en los sueldos salarios de hombres y mujeres.

En el otoño de 1999, el Ministerio de Trabajo organizó tres conferencias sobre la igualdad de remuneración a fin de centrarse en las causas de las diferencias salariales y de establecer un diálogo con los interlocutores sociales sobre las medidas necesarias para eliminar esas diferencias. Los temas de esas conferencias fueron los siguientes: “La división del mercado laboral por razón de género ocasiona brechas salariales”, “Remuneración y prestigio profesional” y “Sistemas de remuneración neutral en cuanto al género”. Las conferencias han profundizado el conocimiento de los mecanismos que intervienen en la fijación de los salarios, y sus resultados constituyen una buena base para la labor futura del Ministerio de Trabajo con miras a cerrar la brecha salarial. Además, el Ministerio de Trabajo ha iniciado dos proyectos sobre igualdad de remuneración.

El Instituto de Investigaciones Sociales está a punto de finalizar un proyecto relativo a estadísticas sobre la igualdad de remuneración. En definitiva, los resultados de ese proyecto formarán la base estadística que posibilitará la comparación de los salarios reales. Esto no ha sido posible antes de la modificación de las estadísticas sobre sueldos y salarios. En el futuro, se incluirán cifras confiables en las estadísticas y de tanto en tanto se efectuarán comparaciones.

Los nuevos sistemas de pago hacen que sea importante observar sus efectos en la brecha salarial. Por ello, es necesario fiscalizar los sistemas y el nivel y la escala de salarios, a fin de determinar la forma de incluir en la brecha salarial.

## **Pensiones**

Desde el informe anterior, han habido muy pocas iniciativas y debates sobre la discriminación basada en el género en lo que atañe a las pensiones. En general es difícil modificar la base actual para el cálculo de las pensiones. Un problema importante radica en determinadas diferencias generales por razón de género en relación con la esperanza de vida y la invalidez, que dificultan la promoción de un régimen común de pensiones para hombres y mujeres. Además, con frecuencia las mujeres desconocen sus derechos y no siempre están suficientemente informadas acerca de su situación.

En la primavera de 1998, el Ministerio de Trabajo publicó un informe relativo a las pensiones en que se examinaban determinados problemas de género relacionados con la cobertura de las pensiones. Una de las conclusiones del informe es que las mujeres representan el 50% de los miembros de planes de pensiones colectivas combinadas, que conforman la parte principal de la cobertura actual de las pensiones. Con anterioridad, los hombres tenían tanto la cobertura más alta como la más baja por conducto de sus pensiones, mientras que generalmente correspondía a la mujer una mayor tradición de ahorro en planes de pensiones colectivos. Sin embargo, el informe también llega a la conclusión de que, al tiempo en que se mejora la cobertura general de las pensiones para el hombre, las diferencias actuales entre los depósitos para pensiones de hombres y mujeres serán mayores en el futuro.

En la primavera de 1998, el Consejo para la Igualdad de Condición publicó un informe oficial sobre las condiciones de la pensión ocupacional del hombre y la mujer. El informe dio lugar a un intenso debate en los medios de comunicación y entre las diferentes compañías de seguros, y la cuestión sigue siendo objeto de examen permanente.

En 1998, el Ministerio de Asuntos Económicos obtuvo el acuerdo del Parlamento acerca de una ley sobre la igualdad de trato para hombres y mujeres en los planes de pensiones ocupacionales. La propuesta introduce un “género común” como base actuarial para el cálculo de las prestaciones correspondientes a los nuevos miembros a partir del 1° de julio de 1999. Con anterioridad, se pagaba a la mujer una pensión inferior, porque su esperanza de vida era mayor. La nueva ley corrige esa desigualdad con respecto a las personas admitidas en un fondo de pensiones después de su entrada en vigor. Esa ley se refiere únicamente a los nuevos miembros de un plan de pensiones, por lo que no se aplicará plenamente hasta el año 2040.

### **Igualdad de trato**

#### *Ley enmendada sobre igualdad de trato*

La Ley sobre igualdad de trato para hombres y mujeres estipula que tanto el hombre como la mujer deben ser tratados igualmente en materia de contrataciones, traslados y ascensos. La mujer y el hombre tienen derecho a iguales condiciones de trabajo y a un acceso igual a la capacitación profesional y permanente. Si el empleador no cumple la obligación de ofrecer ese trato igual, el empleado tiene derecho a una indemnización.

En 1989, la Ley sobre la licencia de maternidad y otras cuestiones fue incluida en la Ley sobre igualdad de trato en lo que respecta al empleo, la licencia de maternidad y otras cuestiones. En 1997, la Ley fue enmendada con ocasión de la aprobación por el Parlamento de una Ley sobre prestaciones diarias en efectivo durante períodos de enfermedad o embarazo y sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en lo que respecta al acceso al empleo, la licencia de maternidad y otras cuestiones. La nueva Ley ha estado en vigor desde el 1° de abril de 1998. La enmienda extiende la licencia de maternidad de 24 a 26 semanas.

Al mismo tiempo, los padres han adquirido el derecho a dos semanas de licencia de paternidad, las semanas 25<sup>a</sup> y 26<sup>a</sup> posteriores al nacimiento o la adopción del hijo. Este derecho está reservado a progenitores varones.

La nueva licencia de paternidad debe entenderse como medida destinada a ofrecer al hombre la oportunidad de participar en el cuidado del hijo y en planes de licencia temporal, así como a brindar mejores condiciones a las familias con niños. En el tercer trimestre de 1999, alrededor del 19% de los hombres ha ejercido su nuevo derecho a la licencia de paternidad durante las semanas 25<sup>a</sup> y 26<sup>a</sup> posteriores al nacimiento o adopción del hijo, lo que supone un aumento de las cifras desde la fecha en que la Ley entró en vigor.

#### *Distintas formas de licencia*

Durante el período 1976-1997, se ha elaborado una ley que permite al empleado tomar distintas formas de licencia, con derecho pleno o limitado a recibir prestaciones diarias en efectivo. Actualmente esa Ley incluye artículos sobre:

Licencia de embarazo y maternidad: La empleada tendrá derecho a ausentarse del trabajo por su embarazo y maternidad desde la fecha en que según se estimase, estaría a cuatro semanas del nacimiento del hijo. Producido el nacimiento, el padre y la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante un período total de 24 semanas, de las que el padre puede tomar hasta 10 semanas una vez transcurrida la 14ª semana posterior al nacimiento. Sólo uno de los padres por vez puede ejercer ese derecho.

Licencia de paternidad: El padre del niño tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un período de hasta dos semanas después del nacimiento o la recepción del hijo en el hogar o, conforme a un arreglo con el empleador, dentro de las primeras 14 semanas posteriores al nacimiento. Además, el padre tiene derecho a dos semanas de licencia, las semanas 25ª y 26ª posteriores al nacimiento o la adopción del hijo.

Licencia parental ampliada: Los empleados tienen derecho a ausentarse del trabajo para cuidar a sus hijos durante un período ininterrumpido de por lo menos ocho semanas y hasta un máximo de 13 semanas. Sin embargo, se reconoce un derecho a licencia de por lo menos ocho semanas y hasta un máximo de 26 semanas si el hijo no ha llegado al primer año de edad en el momento en que se inicia la licencia.

La utilización de los planes de licencia ha variado mucho con el transcurso del tiempo y depende principalmente de la cuantía de la compensación económica. Originalmente, la compensación por licencia equivalía al 80% del máximo de la tasa de las prestaciones por desempleo. Más tarde, el porcentaje disminuyó al 70%. Actualmente, la tasa es del 60% de las prestaciones de desempleo. La utilización de todas las formas de planes de licencia alcanzó su nivel más alto en 1995 desde entonces ha ido disminuyendo. En 1998, las mujeres utilizaron su derecho a licencia parental ampliada en un 50% de las que lo hicieron en 1995. Muy pocos hombres ejercen su derecho a licencia parental ampliada y, en 1998, el número de hombres que tomaron esa licencia había disminuido a menos del 50% de los que lo hicieron en 1995.

El embarazo y la maternidad no constituyen motivos jurídicamente válidos para despedir o dar un trato discriminatorio a la mujer. Esa conclusión también se aplica al hombre que usufructúa una licencia de paternidad. Si una empleada es despedida por su embarazo o maternidad, el empleador puede ser obligado a restablecer la relación laboral. Sin embargo, como opción alternativa, puede adjudicarse a la empleada una indemnización de hasta 78 semanas de remuneración, por cuenta del empleador. Se ha invertido la carga de la prueba en los casos de despido por embarazo y maternidad. Por lo tanto, corresponde al empleador probar que el despido de la empleada ha obedecido a causas distintas del embarazo y la maternidad.

#### *Exenciones de la Ley sobre igualdad de trato*

Con arreglo a la Ley sobre igualdad de trato, el Consejo para la Igualdad de Condición puede conceder exenciones que den lugar al establecimiento de medidas especiales que se aparten de la norma sobre igualdad de trato. Esto es posible cuando el objetivo de esas medidas consiste en promover la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer (acción afirmativa).

Durante el período 1990-1999, el Consejo para la Igualdad de Condición puede concedió un total de 61 exenciones. De entre ellas, 26 fueron exenciones relacionadas con el hombre, por ejemplo, permisos para publicar anuncios sobre personal masculino para instituciones de cuidado infantil y en los sectores sociales y de la

salud, y permisos para establecer medidas sobre capacitación especial de hombres. Seis exenciones no estaban dirigidas expresamente a hombres o a mujeres, sino que se referían a medidas en favor del “género insuficientemente representado”. Por último, 29 exenciones guardaban relación con el trato preferencial brindado a la mujer, por ejemplo, anuncios sobre puestos especiales para la mujer que requieren un doctorado en filosofía, y sobre cursos y puestos de investigación para mujeres únicamente.

En relación con el acoso sexual, la promoción de la mujer, las mujeres de edad avanzada y el entorno laboral, véase el informe anterior.

### **Armonización de la vida familiar y la vida laboral**

La relación entre la vida trabajo y la vida familiar es una esfera de atención permanente: en 1998, la tasa de empleo de la mujer, fluctuaba entre el 80% y el 88%, con respecto al grupo etario en que habitualmente la mujer tiene hijos (20 a 45 años).

La ley requiere el funcionamiento de servicios de guardería pública a cargo de las autoridades locales. Hay normas legales vigentes sobre la licencia para el cuidado de los hijos y, en los últimos años, el número de niños y el número de lugares han aumentado tanto en las guarderías como en los grupos de aprendizaje recreativo y los planes de cuidado del niño en instituciones escolares.

En los últimos años, el Ministerio de Finanzas se ha ocupado de identificar los medios de mejorar la relación entre la vida laboral y la vida familiar. En la administración pública, hay algunos arreglos que facilitan la combinación de la vida familiar con la vida laboral como entre otros, el pago del salario completo durante la licencia de maternidad, los días dedicados al cuidado del hijo, la prestación para permanecer en el hogar el primer día de un período de enfermedad del hijo y la posibilidad de trabajar en el hogar. Esos arreglos son válidos para hombres y mujeres pero principalmente son éstas las que los utilizan. En el sector privado, esos derechos pueden obtenerse mediante negociaciones colectivas o contratos individuales con el empleador.

En los últimos años, se han iniciado algunos proyectos sobre la cuestión de la conciliación de la vida de trabajo con la vida familiar. En 1997, el Sindicato de Trabajadoras de Dinamarca ejecutó el proyecto “Tiempo de una vida mejor” con el apoyo financiero del Ministerio de Asuntos Sociales en la empresa *Union Pak*. El proyecto, de cuatro meses de duración, permitió a diez empleadas con hijos pequeños una semana laboral de 30 horas con salario completo, horario flexible y la posibilidad de un período extra de 10 días libres con el 80% de compensación salarial. El empleador estima que ha habido un ligero aumento de productividad durante la ejecución del proyecto. El empleador está dispuesto a ofrecer al personal la semana de 30 horas, pero sin la obligación de pagar salarios completos. Los empleados consideran que la semana laboral reducida ha mejorado considerablemente su calidad de vida.

El Consejo para la Igualdad de Condición se ha centrado en los papeles masculinos y la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, por ejemplo, en la realización de campañas y la promoción de información sobre el uso de planes de licencia por el hombre, el tiempo empleado en las tareas domésticas y los derechos del hombre en relación con el divorcio y la custodia de los hijos.

Como se expresa en el informe anterior, los empleados que deseen tomarse un descanso en su vida laboral para atender a la familia tienen la posibilidad de tomar una licencia parental ampliada. En 1995, los hombres representaban sólo el 10% del total de las personas que utilizaron ese tipo de licencia. Ante ese hecho, el Consejo para la Igualdad de Condición inició una campaña en 1995. En 1997, el Consejo para la Igualdad de Condición publicó un folleto titulado "*Father on Leave*", en que se evalúa la campaña y se describen los planes de licencia vigentes en todos los países nórdicos. Lamentablemente, se han registrado muy pocas novedades. Se mencionan tres obstáculos principales para explicar las causas del número muy limitado de hombres que optan por usufructuar la licencia parental ampliada: 1) la compensación económica no es adecuada; 2) el período de licencia no es suficientemente flexible; 3) actitudes y tradiciones. El Consejo sigue insistiendo en la importancia de disponer de planes de licencia más flexibles, modificar actitudes y facilitar, en los lugares de trabajo, la combinación de la vida laboral con la vida familiar. En noviembre de 1999, el Consejo publicó el libro "*Men on their Way*" para su uso en el debate.

### **Servicios de apoyo social**

Los servicios de guardería y las enfermedades infantiles se describen en el informe anterior.

En enero de 1997, la municipalidad de Copenhague estableció un "Fondo para el embarazo" al que las instituciones municipales aportan una suma anual equivalente al 0,7% de su presupuesto salarial. Para las instituciones más pequeñas, la cobertura de la ausencia de la mujer durante períodos de licencia de maternidad ha sido una carga económica bastante onerosa. El propósito del nuevo fondo para el embarazo es incentivar el empleo y el ascenso de las empleadas.

La Ley de finanzas de 1998 da lugar a que las instituciones estatales reciban compensación por los gastos extraordinarios en que incurren en relación con los funcionarios sustitutos durante períodos de licencia, parto y adopción.

Sobre la base de una decisión de la Unión Europea y a petición del Consejo para la Igualdad de Condición se ha enmendado la Ley relativa a los empleados, con efecto a partir del 1° de abril de 1999. En consecuencia, la mujer que se ausente del trabajo por una enfermedad relacionada con el embarazo ya no recibe el 50% de su salario, sino el salario completo. La ausencia del trabajo por una enfermedad relacionada con el embarazo se trata ahora como una ausencia debida a cualquier otra clase de enfermedad.

Como se expresa en el informe anterior, se utiliza cada vez más la modalidad del horario flexible de trabajo, concertado individualmente entre empleadores y empleados, con el objeto de encontrar la mejor forma de armonizar la vida familiar con la vida laboral. En 1999, el Ministerio de Finanzas las organizaciones de empleadores convinieron, mediante un proceso de negociación colectiva, en incluir en el nuevo convenio una disposición especial por la que se estableciera la posibilidad de concertar un horario flexible de trabajo entre los empleadores y los representantes de las organizaciones de empleados. Esto significa que la mayoría de los ministerios incorpora actualmente el horario flexible, dando lugar a que los empleados inicien y terminen su trabajo en un determinado período de tiempo de su propia elección.

El rápido avance de la tecnología de la comunicación ha dado origen a nuevas formas de organizar los trabajos. Ahora es posible que el trabajo basado en la tecnología de la información se realice en un lugar distinto del lugar de trabajo tradicional, por lo general en el domicilio del empleado. En los últimos años, se han iniciado ensayos y experimentos de trabajo a distancia en instituciones públicas y empresas privadas, con el objeto de promover el horario flexible de trabajo.

El Ministerio de Finanzas, en cooperación con las organizaciones centrales, celebró un acuerdo marco sobre trabajo a distancia en el Estado danés. El 1° de enero de 1998 entró en vigor un plan experimental. El objetivo consiste en facilitar el uso del trabajo a distancia como medio de dar mayor flexibilidad a la organización de los trabajos y mejorar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar. Todavía es temprano para evaluar el experimento, que no concluirá hasta marzo de 2001.

Por ahora no hay estadísticas sobre cuántos hombres y mujeres trabajan fuera del lugar de trabajo utilizando la nueva tecnología.

## Capítulo 5 Otras actividades jurídicas y sociales

### Artículo 12 Problemas sanitarios

Como se expresa en informes anteriores, la mujer y el hombre tienen igual acceso a los servicios de atención de la salud, incluidos los relativos a la planificación de la familia. El Gobierno evalúa permanentemente el grado de prioridad que se atribuye a las cuestiones de la salud relacionadas con el género y a los programas de prevención de los problemas sanitarios propios de la mujer, como el cáncer de mama. La investigación sobre la salud de la mujer se considera esencial en Dinamarca, por lo que la mujer está incluida como tema de investigación en un pie de igualdad con el hombre.

#### *Fecundidad y adopción*

La fecundidad de la mujer llegó a su nivel más bajo a mediados del decenio de 1980 (1,4) y ha ido aumentando a partir de ese momento. Al tiempo que disminuía el número de nacimientos por mujer, la edad promedio de las mujeres que daban a luz aumentó de 27 años en 1960 a 29,4 años en 1997. Durante el mismo período, la edad promedio de las mujeres que daban a luz aumentó de 22,5 a 27 años. El aumento obedece a que en la actualidad un mayor número de mujeres aplaza intencionalmente la procreación.

No se dispone de estadísticas generales sobre el tratamiento relativo a la fecundidad y el uso de métodos de reproducción con asistencia médica, pero se está examinando la posibilidad de llevar un registro de todos los casos de tratamiento de la esterilidad. Lo que hoy se registra es solamente el tratamiento de fecundación in vitro. Durante el período 1994-1995 (no hay cifras más recientes) se iniciaron 9.400 tratamientos. De este total de casos, nacieron 2.200 niños.

En 1997 se aceptaron 579 adopciones, en comparación con 495 en 1994.

#### *Aborto*

Desde 1998 ha habido una disminución relativa del número de abortos inducidos. En 1996, la proporción de abortos inducidos disminuyó el 26,8% del número de niños nacidos vivos.

A comienzos de 1998, se introdujo en Dinamarca la píldora RU-486 para su empleo en casos de aborto entre las semanas 8<sup>a</sup> y 9<sup>a</sup> de embarazo. No todos los hospitales disponen de esa píldora, pero se espera que ello ocurra en el año 2000. Aún no hay estadísticas ni experiencias sobre el particular.

En octubre de 1999, se aprobó un nuevo plan de acción sobre el aborto, a fin de reducir al mínimo el número de abortos inducidos. Se han asignado 20 millones de coronas danesas a ese efecto y el Ministro de Salud ha establecido un grupo de expertos encargado de supervisar la aplicación de la de acción. Ese plan se basa en el acceso actual al aborto libre antes de cumplirse la 12<sup>a</sup> semana de embarazo. El objetivo es mejorar la información, el asesoramiento, el intercambio de experiencias, la capacitación del personal de asesoramiento y la investigación. Entre las iniciativas que se pondrán en práctica figuran proyectos modelo, asesoramiento telefónico en todo el país y un manual destinado al personal de asesoramiento. En enero de 2005 se procederá a una evaluación.

### *Ciclo de vida*

En el período 1997-1980, la mujer vivía una media de cinco años más que el hombre. Durante el decenio de 1980, la diferencia entre los ciclos de vida de la mujer y el hombre era de seis años. La razón del ciclo de vida más breve del hombre radica en que la tasa de mortalidad masculina es superior al nivel medio en todos los grupos etarios. Los acontecimientos de los últimos años han reducido la diferencia entre los sexos, debido a que el ciclo de vida del hombre ha registrado un aumento mayor que el de la mujer. En 1997-1998, la media del ciclo de vida subió a 78,6 años para la mujer y 73,7 años para el hombre.

En los decenios de 1970 y 1980, las enfermedades coronarias fueron la causa más frecuente de fallecimientos, tanto de hombres como de mujeres. Esa situación ha cambiado. El número de fallecimientos a causa de enfermedades coronarias está declinando, mientras que el de los fallecimientos ocasionados por el cáncer sigue aumentando. En 1997, el cáncer ha sido la causa más común de fallecimientos en relación con ambos sexos (25,6%).

La mujer danesa fuma mucho. Desde los comienzos del decenio de 1990, la proporción de fumadores, hombres y mujeres, ha sido casi idéntica. En 1994, el 35% de las mujeres y el 39% de los hombres fumaban diariamente. Esas cifras han registrado una declinación constante, aunque ligera, durante el decenio. En 1999, el 27% de las mujeres y el 35% de los hombres indicaron que fumaban todos los días. Al parecer hay una disminución del número de grandes fumadoras. A lo largo del decenio de 1990, el 14% de las mujeres fumaban más de 15 cigarrillos diarios. La cifra descendió al 12% en 1999. Sin embargo, entre los hombres, la proporción correspondiente se mantiene en aproximadamente 19%.

A raíz del gran número de fumadoras, los casos de fallecimiento causados por el cáncer pulmonar ha aumentado en la población femenina, así como los ocasionados por afecciones pulmonares obstructivas.

A fin de atenuar el aumento previsto de los decesos causados por el cáncer pulmonar, el Gobierno inició una campaña contra el hábito de fumar en 1995, dirigida por el Consejo sobre el Tabaquismo y la Salud de Dinamarca (Programa STOP). Hasta el presente, las campañas de ese tipo sugieren que es preciso aplicar simultáneamente tres métodos diferentes: 1) establecer normas más severas con respecto al tabaquismo; 2) ofrecer ayuda y asesoramiento a las personas que quieren dejar de fumar, y 3) alentar a los jóvenes a abstenerse de fumar, en primer lugar.

### *VIH/SIDA*

Para fines de 1998 se habían diagnosticado 641 casos de mujeres con VIH/SIDA, lo que equivale a casi el 25% del total de personas con diagnóstico de VIH/SIDA.

Las mujeres no constituyen un grupo prioritario en la prevención del VIH/SIDA, pero forman parte de grupos de riesgo caracterizados por el abuso de drogas por vía intravenosa. Además, se atribuye prioridad a la información destinada al público en general. En 1998, se informó de 61 mujeres infectadas por el VIH y de 11 mujeres con SIDA. En su mayoría, las mujeres infectadas por el VIH pertenecen a minorías étnicas y han nacido en el exterior.

*Programa de fomento de la salud*

En mayo de 1999, el Gobierno anunció un programa intersectorial de salud pública y fomento de la salud. Como parte de ese programa, se han incluido los siguientes objetivos relacionados concretamente con la mujer:

- Apoyar las actividades destinadas a reducir el hábito de fumar y el consumo de alcohol entre las mujeres embarazadas;
- Proteger a los niños y las mujeres embarazadas de las drogas y efectos nocivos;
- Apoyar las actividades destinadas a evitar que la mujer embarazada realice trabajos que puedan perjudicar al feto;
- Intensificar la atención que se presta a las embarazadas drogadictas y atenuar el daño causado por fumadores en el entorno de esas mujeres;
- Elaborar métodos de asesoramiento para las madres muy jóvenes y para las madres y familias en situación social desventajosa.

## **Artículo 6**

### **Violencia y violación**

Los actos de violencia contra la mujer son punibles de conformidad con los artículos 244 a 249 del Código Penal. Esas disposiciones se refieren a actos de violencia en general, con prescindencia del género de la víctima. Según el artículo 80 del Código Penal, al determinar la pena se deberá tener en cuenta, entre otras cosas, la gravedad del delito. Esa apreciación incluye la información relativa a las víctimas, así como la adecuación y eficacia de las disposiciones en relación con la violencia contra la mujer.

Como se señala en el informe anterior, la violencia contra la mujer se considera y trata en Dinamarca como una cuestión de derechos humanos; la atención prestada a esa cuestión ha aumentado considerablemente con posterioridad a ese informe. Tanto el Gobierno como las organizaciones no gubernamentales han realizado actividades encaminadas a erradicar cualquier tipo de violencia basada concretamente en el género de las personas.

Una de las causas importantes de la violencia contra la mujer radica en que hay personas que consideran a la mujer como objeto. Se puede afirmar que la violencia es un elemento intrincado de la dominación de la mujer por el hombre. La experiencia indica la necesidad de adoptar un enfoque multisectorial para combatir eficazmente la violencia contra la mujer y prestar a las víctimas un apoyo efectivo. Para ello es indispensable fortalecer la cooperación entre el Gobierno las organizaciones no gubernamentales, y lograr la participación de los hombres perpetradores.

En 1979, algunas organizaciones no gubernamentales establecieron los primeros centros de urgencia para mujeres víctimas de la violencia o de la amenaza de actos de violencia. En 1999 funcionaban alrededor de 36 centros de ese tipo en todo el país. Ellos son administrados principalmente por voluntarios. Las mujeres no necesitan registrarse y el anonimato se respeta enteramente. Los niños y adolescentes menores de 18 años pueden acompañar a las mujeres atendidas en los centros. La financiación de los centros de urgencia es en parte pública y en parte cubierta por los pagos que efectúan las víctimas por pernoctar en esas instituciones (los pagos

fluctúan entre 0 y 200 coronas danesas). Los centros ofrecen amplio apoyo a las víctimas de la violencia y actualmente todos ellos poseen consejeros infantiles. Los hombres víctimas de la violencia en Dinamarca disponen de dos refugios en funcionamiento.

El número de mujeres que recurren a los centros de urgencia va en aumento. Se ha seguido de cerca ese hecho. También se establecen redes sobre la base de grupos de autoayuda para mujeres en situación vulnerable. El Ministerio de Asuntos Sociales, por ejemplo, apoya iniciativas en favor de prostitutas y de otros grupos de mujeres víctimas de distintas clases de abuso.

En diciembre de 1993, el Ministerio del Interior de Dinamarca creó un Comité sobre Integración y Derechos de la Mujer Extranjera. El objetivo general del comité era examinar los requisitos para la obtención o la revocación del permiso de residencia. El comité debía prestar especial atención a la posible necesidad de que se modificarán esas normas en los casos de disolución de matrimonio o cohabitación causada por actos de violencia en el hogar. Otro objetivo del comité consistía en analizar algunos asuntos importantes relacionados con la integración de la mujer extranjera en Dinamarca, a fin de averiguar la cantidad de extranjeras que utilizaban los refugios para mujeres maltratadas.

La primera parte del informe del comité, que se refiere a la situación jurídica de las extranjeras en virtud de la Ley de extranjería, se presentó en septiembre de 1995. El comité recomendó, entre otras cosas, que se enmendara la Ley de extranjería con respecto a la revocación o denegación del permiso de residencia cuando el matrimonio o la cohabitación se disolviera a causa de la violencia en el hogar. En consecuencia, la Ley de extranjería fue modificada a partir del 1º de junio de 1996.

Antes de disponer la revocación o denegación de un permiso de residencia, las autoridades deben decidir si la causa de la situación es la violencia en el hogar y cuáles serían las consecuencias de la revocación o denegación para la persona afectada.

En julio de 1996, el Servicio de Inmigración danés designó un grupo de trabajo para el seguimiento de las recomendaciones del comité mencionadas precedentemente.

El grupo de trabajo publicó su primer informe en mayo de 1997. El documento incluía algunas reflexiones y recomendaciones sobre mejoras administrativas relacionadas con la situación jurídica de las extranjeras víctimas de maltrato físico. Actualmente, como seguimiento general de esas recomendaciones el Servicio de Inmigración danés, en cooperación con el Comisionado Nacional de Policía de Dinamarca y la Municipalidad de Copenhague, examina los procedimientos y normas de vigilancia de la cohabitación y si la policía necesita la asistencia de un trabajador social.

El Servicio de Inmigración ha establecido además un grupo de trabajo que actualmente prepara directrices para la tramitación de asuntos relativos a las extranjeras maltratadas.

El Comité sobre Integración y Derechos de la Mujer Extranjera presentó su segundo informe en septiembre de 1998. Ese informe se ocupa principalmente de la integración de las extranjeras en Dinamarca y presenta algunas propuestas y

recomendaciones encaminadas a mejorar las perspectivas de integración de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas.

El Comisionado Nacional de Policía, en cooperación con *Denmark Statisticst* (Oficina de Estadísticas de Dinamarca) y la Universidad de Copenhague elaboró un informe basado en la compilación de los resultados de los estudios sobre victimización realizados en 1995 y 1996. El informe trata de la violencia en la calle, el lugar de trabajo y el hogar. Las conclusiones se publicaron en 1998. El informe indicaba una tendencia en el material examinado hacia la modificación de normas y actitudes, contribuyendo de ese modo a disminuir el maltrato físico de las esposas.

La sociedad privada “Liga Nacional de ayuda a las víctimas de la violencia” realizó un estudio sobre la violencia en el hogar en el período 1995-1998. El estudio contó con el apoyo financiero del Ministerio de Justicia. El propósito del estudio consistía en evaluar el asesoramiento prestado a las familias afligidas por la violencia. Los participantes han dado muestras de gran interés en el proyecto, que en general ha aumentado la autoestima de la mujer. Además, las mujeres han tenido experiencias positivas al enfrentarse con el hombre o esposo transgresor en el ambiente de protección del proyecto. También se han logrado resultados positivos con respecto a los derechos de visita de los padres, la división de los bienes inmuebles comunes, la custodia de los hijos menores y su lugar de residencia en los casos de divorcio o ruptura de la familia.

En 1997, el Parlamento enmendó la Ley con el objeto de fortalecer el apoyo a las víctimas. En consecuencia, se han establecido varios centros locales de asesoramiento para las víctimas de la violencia. Las autoridades policiales locales tienen a su cargo la creación de esos centros, que son administrados por voluntarios y deben considerarse como un servicio complementario independiente de los demás servicios que ofrece la policía.

A ese respecto, cabe mencionar que el Ministerio de Justicia ha transmitido un memorando a todos los distritos policiales en relación con el trato que debe brindar la policía a las víctimas de delitos y accidentes y a sus familiares. El memorando contiene directrices sobre el trato de las víctimas y sus familiares, así como una reseña de las disposiciones y otras normas pertinentes a los derechos de las víctimas.

Dinamarca no sólo ofrece apoyo a la mujer. Como en el caso de los dos centros de urgencia para hombres mencionados anteriormente, se han establecido servicios de asesoramiento para los perpetradores masculinos. Un proyecto experimental sobre la violencia en el hogar ejecutado en un municipio determinó que cuatro de cada cinco perpetradores tenían interés en recibir tratamiento. Los hombres que habían logrado un relativo éxito personal, social y profesional antes del inicio de la violencia participaron durante más tiempo y con mayor provecho en el proyecto.

En mayo de 1999, un grupo de hombres asumió la iniciativa de crear un grupo de “Cinta Blanca”, análogo al modelo canadiense. El objetivo es centrarse en el problema de que, según se estima, la violencia contra la mujer en Dinamarca está de cinco a diez veces más generalizada de lo que indican los 10.000 casos denunciados por año a la policía. El grupo se propone informar del problema a los demás hombres y exhorta a los políticos a adoptar iniciativas a ese respecto. Es necesario investigar, y el resultado de la investigación debe ser el cambio de actitud, a fin de atenuar el problema, que con frecuencia se considera de interés privado.

En noviembre de 1999, el Centro de Desarrollo Social organizó una conferencia internacional sobre la violencia contra la mujer, como parte de la campaña de la Comisión de la Unión Europea sobre la violencia, con el propósito de crear mayor conciencia del problema y elaborar nuevas estrategias en que también participen los hombres.

En 1998, el Ministro de Salud estableció un grupo de trabajo encargado de formular directrices sobre la forma de fortalecer, a nivel local y nacional, el apoyo público a las víctimas de la violencia sexual. En consecuencia, en octubre de 1999 se asignaron 20 millones de coronas danesas para un período de cuatro años de un plan de proyectos experimentales destinados a ofrecer apoyo médico y jurídico y asesoramiento amplios a las víctimas de la violencia sexual. El plan servirá también para reunir información y, llegado el caso, para presentar normas y directrices a todas las partes interesadas en el tratamiento de las víctimas de la violencia sexual.

Las estadísticas generales en materia penal ofrecen poca información sobre el alcance de la violencia contra la mujer. Sin embargo, el Ministerio de Justicia, en cooperación con la policía, ha tomado la iniciativa de modificar los procedimientos de trabajo, a fin de que en adelante se lleven estadísticas sobre el sexo y la edad de las víctimas. Además, se han realizado algunos estudios centrados, entre otras cosas, en la violencia contra la mujer. Entre ellos, aparte de la mencionada investigación sobre la violencia, cabe mencionar el estudio titulado "*The Extent and Nature of Sexual Assault in Denmark*" ("Alcance y naturaleza de la agresión sexual en Dinamarca), publicado por el Comisionado General de Policía en 1998. El propósito del estudio consistía en poner de resalto los distintos aspectos de la agresión sexual, como el delito en sí, la víctima y el perpetrador.

En noviembre de 1996, el Ministerio de Asuntos Sociales inició un estudio sobre mujeres y niños de minorías étnicas en los centros de urgencia. El estudio fue motivado por el aumento constante del número de mujeres pertenecientes a minorías étnicas que recurrían a esos centros. El informe fue emitido en agosto de 1999 y sus resultados indican la necesidad de adoptar nuevas iniciativas y de una cooperación más estrecha entre las autoridades públicas que financian los proyectos de cooperación.

En el año 2000 se iniciará un programa nórdico de investigación sobre el género y la violencia. Para ese año, se han reservado 3,5 millones de coronas danesas y se contará con subsidios de igual valor para los cuatro años siguientes.

El proyecto "*Nor Vold*" es también un proyecto nórdico de investigación establecido en 1998 con el propósito de determinar las consecuencias de la violencia contra la mujer. El programa se centrará en la forma en que la violencia sexual afecta la salud de la mujer y en las medidas necesarias para mejorar el apoyo a las víctimas y evitar de ese modo efectos ulteriores a largo plazo (enfermedades somáticas). El programa cuenta con el apoyo del Consejo Nórdico de Ministros.

Como se ha informado, el Gobierno y las organizaciones no gubernamentales de Dinamarca han iniciado diversos proyectos relativos a la violencia contra la mujer. No se dispone aún de los resultados de los proyectos más recientes. Sin embargo, la presencia de los muchos centros de refugiados y de urgencia, en combinación con los intentos anteriores del Gobierno y las organizaciones no gubernamentales de combatir los distintos tipos de violencia, ha tenido efectos importantes. El número

de violaciones y denuncias de casos de violencia en el hogar ha disminuido y la calidad del apoyo prestado a las víctimas ha mejorado en relación con todos los tipos de violencia. Se estima que en los últimos años ha habido un cambio de actitud con respecto a la violencia, en el sentido de que ya no se tolera la violencia como cuestión doméstica, como ocurría antes. En la actualidad, ha aumentado el número de víctimas de la violencia que están en condiciones de modificar su situación, gracias a que económicamente dependen menos del perpetrador. El movimiento femenino también ha contribuido a la liberación de la mujer.

Además, El Ministro para la Igualdad de Género ha establecido un grupo de trabajo, en que participan varios ministerios, con el propósito de fortalecer las actividades de lucha contra la violencia y la trata de mujeres, especialmente en lo que se refiere a la prevención y a la protección de la víctimas.

### **Incesto**

El abuso sexual de los niños es una cuestión de grave preocupación en la sociedad danesa. En fecha reciente, el Comité Interseccional para la Infancia, dependiente del Gobierno, ha establecido un grupo de trabajo de representantes de cinco ministerios, incluidos el Ministerio de Asuntos Sociales y el Ministerio de Justicia, a fin de elaborar un plan de acción para el fortalecimiento de las medidas de prevención contra el abuso sexual de los niños.

### **Prostitución**

Con posterioridad al informe anterior, se ha prestado mucho más atención a la prostitución. Se han organizado conferencias a ese respecto y a los debates han recibido mayor difusión que antes.

A comienzos de 1999, el Parlamento enmendó el Código Penal en lo relativo a la prostitución, con miras a mejorar la calidad de vida, las condiciones sanitarias y la situación social de ese grupo vulnerable de mujeres. Si bien la prostitución *per se* no es ilegal en Dinamarca, esa enmienda sirve para despenalizar aún más a las prostitutas. Para mejorar la calidad de vida y la condición social de las prostitutas, se ha modificado la ley sobre proxenetismo. Ahora es posible que una prostituta resida legalmente con un hombre, siempre que éste no viva de los ingresos que ella obtenga de la práctica de la prostitución en un grado equiparable a la explotación. Por último, actualmente es ilícito contratar los servicios de prostitutas menores de 18 años.

### **Trata de mujeres**

A principios de 1999, un debate sobre la trata de mujeres dio lugar a algunas iniciativas, que variaban desde la determinación de los problemas en seminarios y conferencias hasta el mejoramiento de las actividades policiales para la aprehensión de los traficantes. En determinadas circunstancias, la trata de mujeres es punible en virtud del Código Penal que, entre otras cosas, prohíbe el transporte de personas fuera del país para fines de explotación sexual, y en virtud de la Ley de inmigración, que prohíbe la importación y el contrabando de personas.

A fin de garantizar que las disposiciones penales sobre la “importación” de mujeres con miras a la prostitución sean realmente adecuadas, el Ministro de Justicia ha pedido al Director del ministerio público que examine y evalúe la necesidad

de otras disposiciones penales en esta esfera. Aún cuando no ha habido respuesta del Director sobre la cuestión.

En los últimos años, la trata de mujeres ha sido una parte importante del programa relativo a la igualdad de género en el plano internacional. Los informes de los medios de comunicación revelan que desde hace mucho tiempo han habido trata de mujeres en Dinamarca y que las organizaciones no gubernamentales han destacado ese fenómeno. El debate internacional y la experiencia de los países vecinos han contribuido a crear conciencia de la importancia de hacer frente a ese problema. En consecuencia, la atención prestada a la cuestión ha aumentado considerablemente en Dinamarca con posterioridad a los últimos informes.

Algunas de las iniciativas son las siguientes:

- En enero de 1999, el Consejo para la Igualdad de Condición organizó una reunión pública e internacional sobre la necesidad y la posibilidad de prevenir y combatir la trata de mujeres, centrándose concretamente en la mujer de Europa oriental y Asia. Finalizada la reunión, se celebró un intenso debate en los medios de comunicación y se efectuó un nuevo análisis del problema con el propósito de determinar la necesidad de modificar las bases jurídicas y su alcance para ayudar a las víctimas de la trata de mujeres.
- En diciembre de 1999, la Federación Abolicionista Internacional (FAI) organizó una conferencia internacional sobre la trata de mujeres. El objetivo consistía en poner de relieve los problemas de la trata de mujeres, prestando especial atención de los países bálticos y de Europa oriental. También se proponía establecer un enlace estrecho entre las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones gubernamentales, tanto en los países de exportación como en los de destino.
- El Ministro de Justicia ha iniciado una investigación amplia con miras a determinar el alcance del problema y la necesidad de esfuerzos destinados y adaptados concretamente a combatir la trata de mujeres. El Ministerio de Justicia ha pedido al ministerio público que investigue en qué medida se requieren nuevas iniciativas legislativas sobre la prostitución en relación con la trata de mujeres.
- El Ministro para la Igualdad de Género ha establecido un grupo de trabajo interdepartamental encargado, entre otras cosas, de fortalecer las actividades desarrolladas en la esfera de la trata de mujeres.
- Además, se han celebrado algunos seminarios.

Dinamarca desempeña un papel activo en el plano internacional, incluso en la Unión Europea, para el fortalecimiento de la legislación contra la trata de mujeres. En 1999, Dinamarca ha participado activamente en las negociaciones relativas al 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 Transnacional Organizada.

### **Clitoridectomía**

La Clitoridectomía ha sido señalada en Dinamarca desde el informe anterior. La práctica de la Clitoridectomía es ilegal en Dinamarca.

En 1997, la Junta Nacional de Salud inició una campaña de información sobre la mutilación genital femenina, que se llevará a cabo de 1997 a 1999. El propósito de la campaña consistía en evitar la mutilación genital de las muchachas que vivían en Dinamarca.

La campaña estaba especialmente orientada hacia las familias de refugiados, principalmente somalíes, que vivían en Dinamarca, pero al mismo tiempo iba destinada a los médicos, servicios sociales, intérpretes, trabajadoras sociales y otros interesados. Se subrayó que esa práctica era perjudicial tanto para las jóvenes como para las mujeres adultas. La campaña constaba de tres elementos:

- Material de información para el personal encargado de la atención de la salud, docentes, trabajadores sociales, etc.;
- Una videocinta en somalí para somalíes, cuyo propósito es iniciar un debate; el material ofrece información sobre los riesgos para la salud que entraña la mutilación genital femenina y sobre los derechos del niño en Dinamarca;
- Debates dirigidos a somalíes y grupos locales de apoyo que trabajan para evitar la mutilación genital femenina.

En 1999 se realizó una evaluación de la campaña, la videocinta y el manual. Los resultados servirán de orientación para iniciativas en esa esfera. Una de las lecciones aprendidas es la importancia de incluir a los somalíes en la labor preventiva. Esto se ha hecho mediante la formación de un grupo de trabajo mixto danés-somalí y la promoción de actividades conjuntas de información y educación para la salud. Se espera que la iniciativa sea prorrogada por otro período anual en el año 2000.

### **Artículos 13 a 16**

#### **Eliminación de la discriminación basada en el género**

Como se ha informado anteriormente, se han observado todas las estipulaciones de la Convención. Se conceden iguales derechos a la mujer y el hombre en la vida económica y social, en lo que respecta a la igualdad ante la ley y en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares.

Se hace referencia a los informes anteriores y las respuestas que se han dado a las preguntas formuladas durante el examen del tercer informe periódico presentado al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en Nueva York, en enero de 1997.

## **Cuadros**

Cuadro 1

**Representación de la mujer en cargos electivos, 1970-1998**

**Cuadro 2**  
**Representación de la mujer en consejos, juntas y comités públicos, 1985-1998**

<i>Comités establecidos desde</i>	<i>Mujeres (porcentaje)</i>
5-31.12.1986	30,7
1987	38,0
1988	38,0
1989	31,2
1990	38,0
1991	34,9
1992	37,0
1993	37,8
1994	37,0
1995	32,6
1996	38,9
1997	38,4
1998	38,0

Fuentes: *Statsministeriet og Ligestillingsradet 1999* (Departamento del Primer Ministro y Consejo para la Igualdad de Condición).

**Cuadro 3**  
**Hombres y mujeres según el nivel más alto de educación alcanzado, 1997**

	<i>Mujeres número</i>	<i>Hombres número</i>	<i>Mujeres (Porcentaje)</i>	<i>Hombres (Porcentaje)</i>	<i>Total (Porcentaje)</i>
Básica	616 354	519 350	38,2	31,2	34,7
Secundaria general	65 593	51 966	4,1	3,1	3,6
Secundaria profesional	29 436	27 061	1,8	1,6	1,7
Profesional	508 265	669 961	31,5	40,3	36,0
Superior a corto plazo	108 219	82 426	6,7	5,0	5,8
Superior a mediano plazo	151 794	123 052	9,4	7,4	8,4
Superior a largo plazo	49 413	96 045	3,1	5,8	4,4
Educación no definida por nivel	84 317	93 490	5,2	5,6	5,4
<b>Total</b>	<b>1 613 391</b>	<b>1 663 351</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: *Statistike efterretninger, Uddannelse og Kultur 1998:12* (Datos estadísticos: Educación y Cultura).

El cuadro indica el número de personas de 15 a 69 años de edad que no continúan sus estudios una vez concluido su nivel más alto de educación. Además, el cuadro indica la distribución relativa comparada con el total de hombres y mujeres, respectivamente. Relativamente, más mujeres que hombres no han proseguido sus estudios después de la educación básica, mientras que una mayor proporción de

hombres ha seguido cursos de educación profesional y cursos de educación superior a largo plazo. Más mujeres que hombres han tomado cursos de educación superior a corto o a mediano plazo.

**Cuadro 4**  
**Elecciones del hombre y la mujer con respecto a la educación superior**

	<i>Cursos de educación superior a corto plazo</i>				<i>Cursos de educación superior a mediano plazo</i>			
	<i>Mujeres número</i>	<i>Hombres número</i>	<i>Mujeres (porcentaje)</i>	<i>Hombres (porcentaje)</i>	<i>Mujeres número</i>	<i>Hombres número</i>	<i>Mujeres (porcentaje)</i>	<i>Hombres (porcentaje)</i>
Bienestar público	271	633	30,0	70,0	10	513	1,9	98,1
Educación técnica	1 651	3 203	34,0	66,0	1 101	5 376	17,0	83,0
Transporte	19	169	10,1	89,9	49	1 569	3,0	97,0
Alimentos	1 943	426	82,0	18,0	115	34	77,2	22,8
Estudios sociales	3 194	5 679	36,0	64,0	2 967	3 216	48,0	52,0
Agricultura	..	..	..	..	27	152	15,1	84,9
Música	515	242	68,0	32,0	349	196	64,0	36,0
Artes	1 113	123	90,0	10,0	3 725	1 590	70,1	29,9
Enseñanza	133	0	100,0	0,0	23 340	8 632	73,0	27,0
Salud	950	83	92,0	8,0	11 633	1 151	91,0	9,0
<b>Total</b>	<b>9 789</b>	<b>10 558</b>	<b>48,1</b>	<b>51,9</b>	<b>43 316</b>	<b>22 429</b>	<b>65,9</b>	<b>34,1</b>

  

	<i>Cursos de educación superior a largo plazo</i>				<i>Cursos de educación superior (total)</i>			
	<i>Mujeres número</i>	<i>Hombres número</i>	<i>Mujeres (porcentaje)</i>	<i>Hombres (porcentaje)</i>	<i>Mujeres número</i>	<i>Hombres número</i>	<i>Mujeres (porcentaje)</i>	<i>Hombres (porcentaje)</i>
Bienestar público	1	78	1,3	98,7	282	1 224	18,7	81,3
Educación técnica	4 829	8 526	36,0	64,0	7 581	17 165	30,6	69,4
Transporte	1 411	1 202	54,0	46,0	1 479	2 940	33,5	66,5
Alimentos	2 086	6 526	25,0	75,0	4 144	6 716	38,2	61,8
Estudios sociales	12 547	14 730	46,0	54,0	18 708	23 625	44,2	55,8
Agricultura	252	84	75,0	25,0	279	236	54,2	45,8
Música	2 102	1 402	60,0	40,0	2 966	1 840	61,7	38,3
Artes	13 663	7 685	64,0	36,0	18 501	9 398	66,3	33,7
Enseñanza	960	412	70,0	30,0	24 433	9 044	73,0	27,0
Salud	4 638	3 223	59,0	41,0	17 221	4 457	79,4	20,6
<b>Total</b>	<b>42 489</b>	<b>43 658</b>	<b>49,3</b>	<b>50,7</b>	<b>95 594</b>	<b>76 645</b>	<b>55,5</b>	<b>44,5</b>

Fuentes: *Statistike efterretninger, Uddannelse og Kultur 1998:7, 1998:11, 1998:13* (Datos estadísticos: Educación y Cultura).

El cuadro indica el número de estudiantes en instituciones de enseñanza superior en octubre de 1997. Los cursos a corto plazo son los años 13° y 14° de educación, los cursos a mediano plazo son los años 15° y 16° y los cursos a largo plazo

son los años 17° y 18°. Las profesiones con menor porcentaje de mujeres figuran en la parte superior de la lista.

**Cuadro 5**  
**Fuerza de trabajo y tasa de participantes, 1976-1997**

	1976	1981	1986	1991	1996	1997	1998
Población total	5 064 000	5 123 000	5 115 000	5 146 000	5 250 000	5 251 121	5 294 860
En la fuerza de trabajo	2 494 000	2 673 000	2 872 000	2 903 000	2 871 000	2 863 330	2 868 307
Fuerza de trabajo como porcentaje de la población total	49,2	52,2	56,1	56,4	54,7	54,5	54,2
Mujeres en la fuerza de trabajo como porcentaje del total de mujeres	39,6	45,8	50,4	51,6	49,7	49,4	49,5
Hombres en la fuerza de trabajo como porcentaje del total de hombres	59,1	58,7	62,0	61,4	59,8	59,3	58,9
Mujeres como porcentaje de la fuerza de trabajo	40,6	44,4	45,6	46,3	46,0	46,1	46,2
Hombres como porcentaje de la fuerza de trabajo	59,4	55,6	54,4	53,7	54,0	53,9	53,8
Tasa de participación de la mujer	54,9	62,5	74,9	75,7	73,2	72,9	73,3
Tasa de participación del hombre	81,2	78,9	85,9	84,0	82,2	81,7	81,6
Tasa de participación total	67,9	70,7	80,5	79,9	77,8	77,4	77,5

Fuente: *Danmarks Statistik ti-årsoversigter 1986, 1996 y 1998* (Estudios estadísticos por decenio).

Habida cuenta de los cambios introducidos en las estadísticas sobre la fuerza de trabajo en 1984, las cifras anteriores y posteriores a ese año no son directamente comparables. La expresión “fuerza de trabajo” incluye a los trabajadores por cuenta propia, los empleados y los desempleados. Al margen de la fuerza de trabajo quedan los niños, los estudiantes y las personas que se han acogido a la jubilación anticipada y la jubilación regular. La tasa de participación indica el número de personas de 16 a 66 años económicamente activas, como porcentaje de la población total entre 16 y 66 años de edad.

**Cuadro 6**  
**El mercado laboral dividido por razón de género, 1997**

	<i>Empleados en la industria</i>	<i>Mujeres en porcentaje de la industria</i>	<i>Hombres en porcentaje de la industria</i>	<i>Mujeres en porcentaje del total</i>	<i>Hombres en porcentaje del total</i>
Construcción	156 595	9,8	90,2	0,6	5,3
Energía y agua	17 810	21,0	79,0		0,5
Agricultura, pesca y minería	120 590	22,1	77,9	1,0	3,5
Transporte, correos y telecomunicaciones	178 098	26,7	73,3	1,8	4,9
Industria	476 052	31,6	68,4	5,6	12,2
Comercio al por menor, hoteles y restaurantes	478 487	42,8	57,2	7,7	10,3
Servicios financieros	296 343	46,0	54,0	5,1	6,0
Actividad no indicada	13 882	55,0	45,0	0,3	0,2
Servicios públicos y personales		67,0	33,0	23,4	11,5
<b>Total de empleados</b>	<b>2 669 658</b>	<b>45,6</b>	<b>54,4</b>	<b>45,6</b>	<b>54,4</b>

Fuente: *Danmarks Statistik ti-årsoversigter 1998* (Estudio estadístico por decenio).

El cuadro indica los porcentajes de empleo de la mujer y el hombre en una industria determinada y en porcentaje del total de empleados. Las industrias con menor número de mujeres figuran en la parte superior de la lista. El cuadro indica que el 70,4% de la mano de obra trabaja en industrias en que predominan la mujer y el hombre respectivamente. El 9,1% de las mujeres y el 26,4% de los hombres ejercen profesiones típicamente masculinas, mientras que el 23,4% de las mujeres y el 11,5% de los hombres trabajan en industrias en que la mujer representa más del 60% de la fuerza de trabajo.

**Cuadro 7**  
**Ingresos personales de las mujer y el hombre, 1993-1997**

Año	Municipalidad		Estado		Sector privado	
	<i>Mujeres (Porcentaje)</i>	<i>Hombres (Porcentaje)</i>	<i>Mujeres (Porcentaje)</i>	<i>Hombres (Porcentaje)</i>	<i>Mujeres (Porcentaje)</i>	<i>Hombres (Porcentaje)</i>
1993	85,4	100	87,8	100	..	
1994	86,6	100	88,3	100	73,6	100
1995	85,9	100	88,1	100	75,7	100
1996	86,3	100	89,7	100	76,4	100
1997	85,0	100	88,7	100	..	..

Fuentes: Las cifras de 1993 proceden de *Danmarks Statistik: Statistikservice: Indkomst, forbrug og priser 1994: 18+20*; otras proceden de *Lon & Indkomst 1996:3, 1996:5, 1997:3A, 1981:1, 1998:2 og 1999:2. Nyt fra Danmarks Statistik 1998, nr.295, nr.424 og nr.470*. (Las cifras de 1993 proceden de *Danmarks Statistik*, Servicio de Estadísticas: ingresos, consumo y precios; otras proceden de Salarios e ingresos, Noticias de *Danmarks Statistik*).

Ingresos de la mujer como porcentaje de los ingresos del hombre. Remuneración mensual con exclusión de bonificaciones menores.

**Cuadro 8**  
**Promedio de mujeres y hombres en uso de licencia, 1994-1997**

Año	1994		1995		1996		1997					
	Mujeres	Hombres	Mujeres (porcentaje)	Hombres (porcentaje)	Mujeres	Hombres	Mujeres (porcentaje)	Hombres (porcentaje)				
Para el cuidado de hijos	38 938	12 668	92,1	38 520	13 615	91,4	28 326	2 253	92,6	20 635	1 593	92,8
De educación	8 482	3 789	69,1	22 986	9 516	70,7	22 672	8 740	72,2	17 872	6 010	74,8
Sabática	1 976	807	71,0	4 680	2 799	62,6	684	314	68,5	395	204	65,9
<b>Total en uso de licencia</b>	<b>41 396</b>	<b>7 264</b>	<b>85,1</b>	<b>66 187</b>	<b>15 930</b>	<b>80,6</b>	<b>51 682</b>	<b>11 308</b>	<b>82,1</b>	<b>38 902</b>	<b>7 806</b>	<b>83,3</b>

Fuentes: *Statistike efterretninger Arbejdsmarked 1997:14, 1996:33 og 1998:14* (Datos estadísticos: mercado laboral).

**Cuadro 9**  
**Desempleo de la mujer y el hombre, 1980-1998**

Año	Mujeres (Porcentaje)	Hombres (Porcentaje)
1980	7,6	6,5
1982	10,0	9,7
1984	11,7	8,8
1986	10,0	6,1
1988	10,3	7,3
1990	11,3	8,4
1992	12,9	10,0
1994	13,6	11,0
1996	9,9	7,8
1997	8,3	5,8
1998	7,9	5,5

Fuentes: *Statistik tiarsoversigt 1989, 1996, Statistiske efterretninger: Arbejdsmarked 1997:4, 1998:2 og 1999:4* (Estudios estadísticos por decenio, Datos estadísticos, mercado laboral).

Cuadro 10  
**Administradoras, 1983-1996**

	<i>Gobierno</i>		<i>Municipalidades</i>		<i>Sector privado</i>	
	<i>Administradoras</i>	<i>Administradoras Generales</i>	<i>Administradoras</i>	<i>Administradoras Generales</i>	<i>Administradoras</i>	<i>Administradoras Generales</i>
1983	9	3	12	1	6	3
1984	10	3	13	2	6	3
1985	11	3	13	2	8	3
1986	11	4	13	2	8	4
1987	10	3	13	3	9	4
1988	13	5	14	4	9	4
1989	17	5	15	5	11	5
1990	19	7	16	6	12	5
1991	19	7	16	5	13	4
1992	21	7	17	6	14	5
1996	20	10	20	8	-	-

Fuente: *Danmarks Statistik 1998.*

## **Observaciones formuladas por organizaciones no gubernamentales danesas**

### **Consejo de Mujeres de Dinamarca**

El Consejo de Mujeres de Dinamarca se congratula de la oportunidad de formular observaciones acerca del quinto informe del Gobierno de Dinamarca. El Consejo ofrece un cuadro amplio y sincero de la situación con respecto a la igualdad de oportunidades del hombre y la mujer y a los problemas que aún no han sido resueltos. Sin embargo, el Consejo de Mujeres de Dinamarca cree que en algunas esferas no hay voluntad para transformar la política en acción; la violencia contra la mujer y la trata de mujeres son ejemplos de esas esferas.

En relación con las observaciones generales, nos remitimos a las que hemos formulado en torno al cuarto informe. Sin embargo, hay motivos para subrayar que la disminución de las cifras de desempleo no corresponde a un aumento equivalente del empleo, lo que significa que muchas personas no están registradas como desempleadas sino que viven de algunos ingresos de otra índole

#### *Artículo 2*

La igualdad de oportunidades del hombre y la mujer no está garantizada por la Constitución, sino por otras leyes. En conexión con el debate que se celebra actualmente en Dinamarca sobre la revisión de la Constitución, el Consejo de Mujeres de Dinamarca ha sugerido que la igualdad de oportunidades del hombre y la mujer se incorpore a la Constitución, a fin de que ésta exprese que la igualdad de oportunidades es uno de los principios fundamentales de la sociedad danesa.

#### *Artículo 3*

La incorporación de la problemática de género no ha sido puesta en práctica totalmente en la consideración de los proyectos de ley parlamentarios por parte de los ministerios. Por ahora, sólo se trata de una estrategia ampliamente debatida y aún no hemos visto resultados concretos de la estrategia en conexión con la evaluación de los proyectos de ley del Parlamento.

#### *Artículo 5*

Las jóvenes se quejan de la represión que sufre la mujer. En los últimos años, se han observado en Dinamarca la publicación de libros y reuniones públicas en que las jóvenes critican la imagen de la mujer ideal corriente en nuestra sociedad. Las mujeres escriben relatos personales que indican que no se consideran respetadas ni en un mismo nivel que el hombre cuando están en juego la dignidad personal y la igualdad en materia de género. Subrayan como adelantos importantes la independencia económica de la mujer y sus derechos políticos, educacionales y familiares, pero critican la imagen femenina establecida por el enfoque cada vez más sexual de nuestra sociedad. Los programas de entretenimiento de los canales de televisión muestran símbolos sexuales femeninos, los programas radiales hablan de senos de silicona y la pornografía va dominando en forma creciente el espacio público. La imagen de la mujer presentada por la pornografía televisiva muestra a la mujer como objeto sexual deseable para los excesos del hombre y la imagen del hombre es igualmente agresiva. El uso de la fuerza y la violencia contra la mujer se convierte en entretenimiento. Surgen con renovada fuerza imágenes femeninas estereotipadas y las jóvenes sienten que su autopercepción y la opinión del hombre respecto de la mujer resultan perjudicadas. Como un indicador de la gravedad del problema, hemos

visto el aumento de desórdenes alimenticios -anorexia y bulimia. El estudio indica que el 29% de las jóvenes del grupo etario de 14 a 20 años experimenta problemas muy próximos a los desórdenes alimenticios.

#### *Artículo 6*

En general, la trata de extranjeras para fines de prostitución y para la industria del sexo en general existe efectivamente en Dinamarca y el número de prostitutas extranjeras va en aumento. Dinamarca todavía no tiene una ley que prohíba la importación de mujeres de otros países para que ejerzan la prostitución en el territorio nacional. Los esfuerzos policiales referentes a la investigación de casos de trata de mujeres para la prostitución han sido dispersos y son pocos los casos sometidos a la justicia.

A nuestro juicio, la trata de mujeres para fines de prostitución es una violación de derechos humanos. Esto significa que consideramos que las mujeres afectadas son víctimas y no delincuentes y esta conclusión se aplica independientemente de si ellas sabían o no que irían a trabajar en la industria del sexo. Las mujeres expuestas a ese tráfico son atrapadas en una situación de explotación por los hombres que están detrás de ellas y, por lo tanto, en ese contexto de nada sirve hacer una distinción entre prostitución voluntaria y prostitución forzada.

Como víctimas de la violación de sus derechos humanos, esas mujeres necesitan de apoyo especial, por ejemplo, en alimentos, alojamiento y asesoramiento psicológico y protección. Además, se les debe ofrecer protección para que puedan comparecer como testigos en los procedimientos judiciales incoados contra los hombres responsables de su explotación. A las mujeres que estén dispuestas a servir de testigos se les debe conceder permisos de residencia temporal en vez de expulsarlas del país.

En cuanto al enjuiciamiento, estimamos que debe formularse una definición precisa de la trata de personas que califique de delito el hecho, aún en caso de que haya habido consentimiento de la víctima. Establecer un caso de enjuiciamiento requiere una investigación eficaz y entendemos que para ello se debe crear una unidad policía especial integrada por funcionarios de ambos sexos, a fin de elevar el nivel de la investigación y asegurarse de que los delincuentes sean procesados.

A largo plazo, la tarea principal consiste en combatir las causas de la creciente trata de mujeres: la pobreza y la falta de oportunidades que experimentan las víctimas en su país de origen. A corto plazo, creemos que, por conducto de la cooperación internacional con la Unión Europea, el Consejo Europeo de las Naciones Unidas, Dinamarca debe participar apoyando campañas de información en los países de procedencia de las mujeres (la eficacia de esas campañas está demostrada) y que también debe apoyar programas de rehabilitación de las mujeres que han estado expuestas a la trata de mujeres. A ese respecto, las organizaciones no gubernamentales de mujeres de los países de origen de esas mujeres pueden cumplir un papel importante.

*Artículo 7*

Hay predominio de hombres en los puestos superiores del sector público. En las municipalidades y provincias, sólo el 13,3% de mujeres ocupan puestos ejecutivos superiores, a pesar de que las mujeres representan el 77% del personal. La proporción de puestos directivos superiores del gobierno central ocupados por mujeres también es muy escasa -las mujeres representan solamente el 10% del total de administradoras y no hay mujeres que trabajen como jefas de departamento en los ministerios. En las universidades, apenas el 7% del total de profesores está constituido por mujeres.

*Artículo 9*

Se debe garantizar el derecho de asilo a las mujeres que abandonan su país de origen a causa de actos de violencia o persecución en función del género. La práctica danesa en la tramitación de los casos de asilo no garantiza un examen suficiente de los motivos de la huida relacionados concretamente con el género; es preciso incorporar directrices en que se tenga en cuenta el género para la solución de los casos de asilo.

*Artículo 11*

La falta de remuneración igual sigue siendo un grave problema. A pesar de la legislación sobre igualdad de remuneración, aún existen grandes diferencias entre la mujer y el hombre. Es necesario elaborar instrumentos para determinar exactamente lo que debe entenderse por “trabajo de igual valor”, con miras a evaluar las calificaciones de la mujer. Las partes del mercado laboral que conciertan convenios colectivos no han dado muestras de la competencia suficiente para llenar la brecha salarial. Los convenios colectivos deben estar sujetos a prueba en función del género. Tememos que la introducción de nuevos sistemas salariales que incluyan suplementos de calificación, fijación salarial descentralizada y negociaciones individuales sobre salarios den lugar a mayores diferencias salariales. En el mercado laboral privado no hay suficiente franqueza en cuanto a las condiciones salariales. En relación con la nueva política gubernamental sobre la igualdad de género, no se ha dado a la junta establecida para entender en las denuncias sobre discriminación sexual el derecho a obtener de los empleadores la información salarial necesaria.

Ambiente de trabajo femenino. La elevada tasa de participación de la mujer en el mercado laboral es un factor positivo para la salud de la mujer. Los estudios indican que la mujer que trabaja a jornada completa o a jornada parcial registra una tasa de mortalidad inferior a la de la mujer que trabaja en el hogar. La creencia de que la alta tasa de participación de la mujer sea causa de problemas sanitarios de la mujer es un mito. Por el contrario, el problema radica en la falta de oportunidades iguales en el mercado laboral y en la falta de perspectivas de género en el ambiente de trabajo. El mercado laboral de la mujer se caracteriza por la inseguridad en el empleo, la presión del trabajo pesado - el estrés físico y psicológico, por ejemplo, en el sector de enfermería y atención de la salud.

*Artículo 12*

Uno de los aspectos que a nuestro juicio se ha descuidado en la política sanitaria danesa es la repercusión de las sustancias nocivas en el medio externo. Se producen y ponen en circulación algunas sustancias análogas a las hormonas, elaboradas químicamente. Esas sustancias pueden producir efectos perjudiciales para la salud

de la mujer y la fecundidad del hombre y la mujer; sus efectos a largo plazo aún no han sido estudiados. En otros casos, los efectos han sido documentados. Esto se aplica a una sustancia fuertemente carcinógena, la dioxina, que puede encontrarse en los alimentos y en consecuencia es absorbida por el cuerpo humano, donde se acumula en tejido adiposo. La dioxina aparece en la leche materna y se transfiere a la generación siguiente por conducto de la lactancia natural. Puede haber sustancias nocivas en los pesticidas agrícolas, plasticizadores, detergentes y otros productos. Es de temer que esas sustancias influyan en diversos tipos de cáncer como, por ejemplo, el cáncer de mama. Este tipo de cáncer es con mucho el más frecuente en Dinamarca y la tasa de mortalidad es alta. Sólo el 53% de las mujeres recibieron un diagnóstico de esa enfermedad en el período de 1987-1991 según confiadas a fines de 1996. La dolencia se ha vuelto más frecuente: en 1996, hubo 3.480 casos de cáncer de mama diagnosticados, en comparación con 1.000 casos menos 15 años antes. Naturalmente, es importante velar por que las mujeres que padecen de cáncer de mama reciban un tratamiento rápido y eficaz, pero al mismo tiempo es importante que se investiguen las causas y la evolución de la enfermedad. Por consiguiente, el Consejo de Mujeres de Dinamarca pide que se asignen más recursos para la investigación en materia de medicina ambiental. En Dinamarca, la tasa de natalidad está estancada, mientras que al mismo tiempo el número de abortos ha disminuido. Esas son indicaciones de una reducción de la fecundidad, que puede obedecer a los efectos nocivos de sustancias hormonales en el medio ambiente.

Como no se conocen todos los efectos de las sustancias a que estamos expuestos, pedimos el etiquetado de los productos que contienen sustancias análogas a las hormonas, cuando menos a fin de ofrecer a los consumidores la posibilidad de evitar esos productos. Al mismo tiempo, pedimos que el Gobierno atribuya mayor prioridad al esfuerzo encaminado a eliminar la producción tóxica.

Copenhague, 15 de mayo de 2000

(Firmado) Aase Rieck Sorensen  
Jefa de Oficina

(Firmado) Randi Theil Nielsen  
Oficial de Información

El Consejo de Mujeres de Dinamarca (anteriormente el Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca) es la organización general más importante de organizaciones no gubernamentales de mujeres de Dinamarca dedicadas a promover los derechos y la influencia de la mujer. El Consejo de Mujeres tiene 49 organizaciones afiliadas que abarcan un total de más de un millón de personas. Desde 1899, año de fundación del Consejo de Mujeres, las organizaciones de mujeres y otras organizaciones que se ocupan de las cuestiones relativas al género han trabajado conjuntamente a fin de fortalecerse en la lucha común en favor de los derechos humanos de la mujer a nivel nacional e internacional. Actualmente, entre sus miembros figuran sindicatos, partidos políticos, investigadores de la problemática de género, asociaciones religiosas y humanitarias, grupos de mujeres refugiadas y otros.

## Sociedad Danesa de Mujeres

La Sociedad Danesa de Mujeres se congratula de que se le haya dado la oportunidad de formular observaciones acerca del informe del Gobierno danés sobre la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Estimamos que el informe nacional es una descripción imparcial y amplia de la posición de la mujer en Dinamarca y de las políticas y medidas aplicadas para promover el adelanto de la mujer.

En consecuencia, nuestras observaciones se limitarán a los aspectos siguientes, que a nuestro juicio serán de ayuda para la promoción del adelanto de la mujer en Dinamarca.

Ante las pocas desigualdades legislativas que todavía existen en Dinamarca, la Sociedad Danesa de Mujeres observa con agrado el compromiso del Gobierno de establecer la igualdad *de facto* insistiendo en los cambios de actitud mediante la comunicación y la información. También cabe elogiar el cambio de enfoque de la mujer como víctima de la discriminación a la mujer como socia indispensable del desarrollo económico y social, dado que pone de relieve a la mujer en su función de agente de sí misma. Asimismo, la atención creciente puesta en el papel del hombre en la labor relativa a la igualdad es un paso positivo. Mientras la igualdad de género no sea considerada una situación indefectiblemente ventajosa tanto para el hombre como para la mujer, nunca se podrá alcanzar el objetivo final.

### *Artículo 3*

#### *Política nacional*

Con respecto a la estrategia del Gobierno de incorporar la igualdad de género en todas las iniciativas políticas, la Sociedad Danesa de Mujeres está de acuerdo con lo que expresa el informe acerca de la necesidad de mayor aplicación práctica y de nuevos métodos para el logro de la incorporación.

Sin embargo, no se hace referencia a la importancia de centrarse en las cuestiones básicas de interés de la mujer en el proceso de incorporación de la igualdad de género. Si las actividades de incorporación se limitan a la “integración de cuestiones de género” no específicas, habida cuenta especialmente de la falta de mujeres en puestos de influencia y formulación de decisiones para promover intereses concretos de la mujer, la Sociedad Danesa de Mujeres teme que la causa de esos intereses pueda perderse. Si bien es encomiable, la incorporación no debe ser una excusa para dejar de lado los intereses particulares de la mujer. Durante algún tiempo, será necesario prestar especial atención a los intereses de la mujer por conducto de investigaciones, proyectos experimentales, consultas con representantes de las mujeres y la supervisión de los resultados de las actividades de incorporación.

### *Artículo 4*

#### *Órganos para la igualdad y medidas transitorias*

La Sociedad Danesa de Mujeres se congratula especialmente de las recomendaciones del Parlamento de apoyar los esfuerzos por mejorar la conciliación de la vida de trabajo con la vida familiar. Una de las preocupaciones de la Sociedad con respecto al cuarto informe danés al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer consistió en que la labor relativa a la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres se considerase solamente en el contexto de los ingresos,

la legislación y la posición en el mercado laboral. Naturalmente, nos sentiríamos felices si nuestros temores fueran infundados.

En lo que atañe al establecimiento de nuevos mecanismos institucionales sobre la igualdad de género, la Sociedad Danesa de Mujeres se congratula igualmente de que el nuevo Ministro para la Igualdad de Género pueda prever el apoyo y la asistencia de una unidad departamental y un presupuesto ampliado para la labor de promoción de la igualdad. Anteriormente, durante el proceso de revisión del mecanismo nacional, la Sociedad había expresado su preocupación de que las cosas no ocurrieran de ese modo.

#### *Organizaciones no gubernamentales*

La Sociedad Danesa de Mujeres ve con agrado que el Gobierno danés atribuya prioridad a la cooperación con las organizaciones no gubernamentales. El informe reconoce el papel de las organizaciones no gubernamentales de mujeres y su contribución en la esfera de los derechos humanos de la mujer, y debe elogiarse al Gobierno danés por sus esfuerzos por atraer la participación de las organizaciones no gubernamentales en su labor relativa al adelanto de la mujer.

Sin embargo, la Sociedad danesa desea hacer referencia al hecho de que esa labor, realizada por las organizaciones no gubernamentales voluntariamente pero de la manera más profesional posible como para producir efectos, se está haciendo cada vez más difícil para la mujer danesa de nuestros días.

En su mayoría, las mujeres danesas trabajan a jornada completa o más horas para combinar sus obligaciones laborales con sus obligaciones familiares, tareas éstas que en su mayor parte siguen correspondiendo a la mujer. En consecuencia, las mujeres disponen de poco tiempo para el trabajo voluntario. Se debe reconocer esa situación y proveer a las organizaciones de mujeres con la asistencia financiera apropiada, no sólo para las actividades concretas sino también para los gastos administrativos diarios. El costo de la formación de redes internacionales también es prohibitivo para muchas de las actuales organizaciones de mujeres.

Esas consideraciones son particularmente importantes a la luz de la necesidad que se observa en Dinamarca de popularizar la comprensión común en el público de que es preciso supervisar continuamente los derechos adquiridos (que con frecuencia se dan por sentados), así como los esfuerzos por lograr nuevos adelantos para la mujer en los planos nacional e internacional.

#### *Artículo 6*

##### *Cuestiones especiales*

La Sociedad Danesa de Mujeres conviene con el Gobierno en su elección de iniciativas especiales para hacer frente a las necesidades de la mujer perteneciente a minorías étnicas en Dinamarca y ocuparse de los problemas de la violencia y la trata de mujeres. La Sociedad considera que esas cuestiones requieren especial atención y que todavía queda mucho por hacer en esa esfera.

##### *Violencia y violación*

El número de mujeres maltratadas que tratan de guarecerse en un refugio va en aumento. De acuerdo con el informe anual de los centros de urgencia nacionales, el resultado es que una de cada tres mujeres es rechazada por falta de habitaciones en los refugios.

Los centros locales de asesoramiento par víctimas de la violencia establecidos por las autoridades policiales locales prestan asesoramiento principalmente a las personas de ambos sexos que han estado expuestas a la violencia callejera, el robo armado, las amenazas, etc. Las estadísticas de esos centros sobre la violencia no especifican los tipos de violencia. Sin embargo, nuestra experiencia indica que al parecer es muy escaso el número de esposas maltratadas que acuden a esos centros de asesoramiento.

La Sociedad Danesa de Mujeres ve con agrado el subsidio de 20 millones de coronas danesas concedido por el Gobierno para su proyecto experimental cuatrienal destinado a centros de recepción para víctimas de hechos de violación. Deseamos mencionar que la Sociedad se propone seguir de cerca el desarrollo de ese proyecto. Creemos que será preciso instar a las provincias a que cumplan el mandato del Gobierno. Una de nuestras subdivisiones ya ha empezado a trabajar en ese sentido.

#### *Trata de mujeres*

El problema de la trata de mujeres en Dinamarca preocupa seriamente la Sociedad Danesa de Mujeres.

Acerca de ese problema, el informe dice en su primer párrafo que: "... la trata de mujeres es punible en virtud del Código Penal que, entre otras cosas, prohíbe el transporte de personas fuera del país para fines de explotación sexual, y también en virtud de la Ley de inmigración, que prohíbe los actos de importación y contrabando de personas". Del texto del informe se deduce que la legislación se refiere solamente a la exportación de mujeres y la importación o el contrabando ilegal de personas. Sin embargo, al parecer no están previstos los aspectos de derechos humanos de la trata como, por ejemplo, el caso de las mujeres que son reclutadas y trasladadas dentro o fuera de las fronteras mediante la amenaza, la violencia o el engaño, o que trabajan o viven en condiciones análogas a las de la esclavitud. Además, en un memorando de 1995 relativo a la trata de mujeres (J. nr. 1995-945-330), el Ministerio de Justicia afirmó expresamente que no había una legislación adecuada sobre la trata de mujeres en el país.

Ya en 1995 y más tarde en 1998 las organizaciones no gubernamentales se ocuparon del problema. En 1995, se celebró una reunión pública en que un grupo de expertos, que incluía a miembros del Parlamento, debatió el problema. La reunión fue organizada por la organización no gubernamental denominada KULU. -La Mujer en el Desarrollo- que además publicó un informe sobre el problema. Además, en 1997 se formó una red sobre la trata de mujeres, que en noviembre de 1998 celebró una reunión pública sobre el tema "Cuerpos a través de las fronteras", centrada en la mujer tailandesa en Dinamarca.

En su respuesta de agosto de 1999 al cuestionario para el período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, el Gobierno se refiere a la iniciativa que también figura en su informe de 2000 al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, de que "El Ministerio de Justicia ... en relación con la trata de mujeres". Hasta ahora no nos hemos enterado de los resultados ni de alguna nueva ley.

Deseamos hacer referencia a la primera iniciativa, que correspondió al Consejo para la Igualdad de Condición. Pensamos que el debate se centró principalmente en los países de Europa oriental. Se podría afirmar que la propia Conferencia fue un factor catalizador en cuanto a los medios de comunicación le dieron amplia difusión

y algunas de las partes representadas prometieron referir el asunto al Parlamento. Esas partes tratan de dar impulso a la cuestión, pero al parecer los resultados tardan en aparecer. Un aspecto interesante fue que aparentemente una de las dependencias policiales había interrumpido la reunión de datos sobre la materia. Un orador del Departamento de Policía llegó a decir que no creía que la trata de mujeres fuese un problema en Dinamarca.

Se afirma que la cuestión ha ocupado una posición de importancia en el programa danés. Entendemos que eso no es suficiente. Considerando que han transcurrido 17 años desde la ratificación por Dinamarca de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que incluye el artículo 6 relativo a la trata de mujeres, cabría esperar que se atribuyera prioridad máxima a la cuestión. El informe menciona el papel activo que desempeña Dinamarca en el ámbito internacional. Por supuesto, eso es muy encomiable, pero no parece haber producido mucho efecto en la situación interna.

#### *Artículo 7*

##### *Derechos políticos y participación*

En los dos primeros renglones del párrafo 2 se dice:

“Si bien los desequilibrios por razón de género son mayores ... la situación es casi pareja en el Parlamento.”

La Sociedad Danesa de Mujeres observa que, según las estadísticas presentadas en el informe, de 1994 a 1998 se ha registrado un aumento de representantes mujeres en el Parlamento, del 33,3% al 37%. Eso es encomiable. Sin embargo, desde nuestro punto de vista, la diferencia es del 13% y, mientras no se llegue a porcentajes próximos al 50%, la representación de hombres y mujeres no será casi pareja”. Todavía nos queda algún trecho por recorrer y debemos redoblar esfuerzos por alcanzar nuestro objetivo y, al mismo tiempo, mantener la seguridad de no caer en retrocesos.

#### *Artículo 9*

##### *Nacionalidad*

El número de mujeres maltratadas que solicitan permisos de residencia por motivos de violencia ha ido decreciendo años tras año desde la aprobación de la enmienda de la Ley de extranjería. La explicación dada a ese respecto es que son pocas las mujeres que obtienen permisos de residencia, porque la mayoría de ellas no puede cumplir las condiciones requeridas, que son varias, y probar además que han estado expuestas a la violencia. Las mujeres maltratadas no se atreven a presentar su solicitud mientras un abogado no les ofrezca seguridades de que pueden obtener permiso. Por lo tanto, el escaso número de mujeres que solicitan permisos de residencia no refleja la cantidad exacta de mujeres maltratadas que carecen del permiso que legítimamente les corresponde.

#### *Artículo 10*

##### *Educación*

En general, la descripción del sistema de enseñanza considerado desde una perspectiva de género es realista e imparcial. Señala los sectores en que la igualdad de género no ha sido lograda. Sigue habiendo segregación por razón de género en el sistema de enseñanza en lo que respecta a la elección en materias y cursos por parte de niños y niñas, y de hombres y mujeres. Esto se aplica a todos los niveles de la

educación. La mujer todavía es superada por el hombre en el desempeño de puestos directivos. Incluso en las instituciones donde el número de estudiantes de sexo femenino y de doctoras en filosofía va en aumento, la situación no se refleja en la contratación del personal docente y de investigación de las universidades. Al educar investigadores las universidades no permiten que la edad en que una joven desea iniciar un carrera universitaria coincida con el momento en que esté por comenzar a formar familia o ya la haya formado.

Uno de los obstáculos principales para la labor de promoción de la igualdad de género en el sistema de enseñanza es la falta de dedicación política ese problema. La igualdad de género ya no es una cuestión incluida en el debate político sobre la educación y, en consecuencia, tampoco es una cuestión en las instituciones de enseñanza. Por el contrario, en las instituciones en que las muchachas y las mujeres tienen mayoría o constituyen un porcentaje próximo al 50% del cuerpo de estudiantes, alumnos y personal (universidades, enseñanza secundaria superior, escuelas elementales), se acepta que el fenómeno se considere un problema importante, una situación que debe cambiarse para evitar la declinación de las normas académicas. Si esa tendencia se mantiene o gana terreno, puede llegar a resultar contraproducente para todas las buenas intenciones implícitas en la igualdad de género.

#### *Artículo 11*

##### *Situación en el mercado laboral*

En general, el informe sobre este artículo es bueno. Sin embargo, en el contexto de la “armonización de la vida familiar y la vida laboral” y con respecto a las instituciones de cuidado infantil, la Sociedad Danesa de Mujeres desea señalar que todavía se necesitan más servicios de guardería, en particular para infantes de entre seis meses y un año de edad. Esa carencia obliga a algunas mujeres a prolongar su licencia de maternidad por un período adicional mínimo de seis meses de licencia parental ampliada, a veces en contra de sus deseos.

Además, la inadecuación de los servicios de guardería da lugar al hacinamiento y a otras condiciones poco satisfactorias para los niños.

#### *Artículo 12*

##### *Problemas y disposiciones*

La Sociedad Danesa de Mujeres desea insistir en que el hecho de considerar a la maternidad como función social no debe dar lugar a restricciones de la libertad personal de la mujer. Aun cuando se refieran concretamente a la mujer, el plan de acción sobre el aborto y el programa de promoción de la salud entrañan con frecuencia imposiciones voluntarias, puesto que lo que se atiende son los intereses del embrión o el niño y no los de la mujer.

En los últimos años se han cerrado las salas de maternidad de muchos hospitales provinciales pequeños. La desaparición de centros de maternidad y servicios de expertos de las comunidades locales es una desventaja grande para las mujeres que a menudo tienen que recorrer grandes distancias cuando el parto ya se ha iniciado. En Dinamarca hay un derecho establecido por la ley a escoger la opción de dar a luz en el hogar, pero no siempre se dispone de información sobre la posibilidad de obtener los servicios de médicos generales y con frecuencia es muy difícil conseguir que una partera acuda a la casa para atender el nacimiento. Para que sea una opción válida, ese derecho de estar acompañado de la información pertinente.

En lo que atañe al tratamiento relativo a la fecundidad, la Sociedad Danesa de Mujeres, como también se menciona en el informe de 1996 presentado al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se opone al fraccionamiento de la maternidad que se ha hecho posible mediante la nueva tecnología (a saber, la madre genética que dona el óvulo, la madre biológica que lleva al hijo en el vientre y la madre social que lo cría). Habida cuenta de que las consecuencias de la fecundación artificial no son totalmente claras, la Sociedad desea que se impongan las prohibiciones siguientes:

- La fecundidad de óvulos humanos en laboratorios para fines de investigación básica;
- La congelación de óvulos humanos no fecundados;
- La donación irrestricta de óvulos no fecundados.

Esas medidas, de ser permitidas, no contribuirán a proteger la libre determinación de la mujer respecto de su propio cuerpo.

Dinamarca ha firmado la Convención Europea sobre Biotéca. Esta Convención establece lineamientos generales acerca de la forma en que deben proceder los médicos con respecto a óvulos donados, a embriones y a la evolución del método de tratamiento. Esto significa que la fecundidad se considera un fenómeno abstracto, pero no dice nada acerca de la mujer en sí. Por lo tanto, necesitamos observar atentamente las novedades que se presenten en la materia.

En lo que atañe al derecho de la mujer al aborto, la Sociedad Danesa de Mujeres estima que sería más apropiado aplicar el llamado “cociente de aborto general”, cuya cifra para 1996 fue del 14,4%. La proporción más alta de aborto general ha sido la de 1975, año en que llegó al 23,7%. Esto indica claramente que la tasa está disminuyendo en Dinamarca.

La Sociedad Danesa de Mujeres entiende que el aborto debe aceptarse como lo que es por definición, un último recurso. No hay alternativa para el aborto y ninguna investigación prueba que la mujer no haya demostrado una gran responsabilidad en el ejercicio de su derecho al aborto. Por lo tanto, la Sociedad no desea que se impongan limitaciones a la legislación actual sobre el aborto. Sin embargo, deplora la revocación de la ley que obligaba a las provincias a mantener clínicas de anticoncepción.

Sociedad Danesa de Mujeres  
Karen Hallberg  
Presidente

Mayo de 2000  
Padmini Christiansen  
Comité Internacional

Aportes de: Nina Ellinger, Leslie Larsen, Britta Mogensen,  
Benta Holm y Lene Pind.

## **Foro Masculino de Dinamarca**

### **Organización general de organizaciones danesas de hombres**

*Observaciones acerca de la Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y el quinto informe danés sobre la aplicación de la Convención*

El Foro Masculino de Dinamarca agradece la invitación que ha recibido de formular observaciones sobre el quinto informe del Gobierno danés al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Se trata de un intento más por integrar al hombre como participantes y sujeto activo de los debates daneses e internacionales y de los procesos de formulación de decisiones sobre la igualdad de género y contra la discriminación.

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

*Objetivos de la Convención*

El Foro Masculino de Dinamarca considera problemática la Convención en algunos aspectos. En primer lugar, considera problemático que la Convención se proponga solamente eliminar la discriminación contra la mujer. La Convención hace caso omiso de cualquier discriminación contra el hombre, incluso en el caso de que ella se manifieste como efecto indirecto de los programas contra la discriminación que se propongan cumplir los objetivos de la Convención (artículo 4).

El segundo lugar, la Convención define la discriminación de manera muy amplia con prescindencia de las circunstancias que le rodean. El hecho de que uno de los sexos se considere discriminado en un momento y un lugar del mundo determinados no debería legitimar automáticamente la discriminación del otro sexo en otro lugar del mundo y en un período histórico diferente.

*Definiciones de la igualdad de género*

Aunque los hombres y las mujeres de Dinamarca disienten -tanto unos con otras como dentro de cada género- respecto de muchas cuestiones relativas al género, hay un consenso general en Dinamarca sobre la imposibilidad de definir la igualdad de género. Parece imposible determinar si un desequilibrio de género en un foro determinado se debe a la discriminación o al hecho de que el hombre y la mujer tengan prioridades diferentes en la vida.

Nunca se ha determinado si la declarada discriminación contra la mujer obedece a ciertas vulnerabilidades femeninas o "solamente" a mecanismos estructurales heredados que favorecen al hombre. En consecuencia, no es claro si el objetivo real de los esfuerzos por combatir la discriminación -como la Convención- es proteger a la mujer del hombre y compensar la relativa debilidad de la mujer o garantizar la igualdad de trato y oportunidades para hombres y mujeres.

El Foro Masculino de Dinamarca no considera que la mujer sea más débil que el hombre. Además, el desmantelamiento de los mecanismos estructurales que causan la discriminación de la mujer no solamente liberará por completo a la mujer, sino que también dará lugar a que el hombre se libere del papel que se le ha asignado en función del género.

En la práctica, la igualdad se mide numéricamente. La distribución de hombres y mujeres en las distintas esferas de la vida se utiliza como indicador del nivel de igualdad. Sin embargo, si puede observarse un prejuicio, éste no será necesariamente un signo de discriminación, puesto que podría obedecer simplemente a diferencias generales en las elecciones hechas libremente por el hombre y la mujer.

Por lo tanto, en la aplicación de la igualdad de género -la acción afirmativa, por ejemplo- es preciso analizar si la diferencia estadística en la representación de hombres y mujeres en una esfera determinada se debe a la discriminación o es consecuencia de unas elecciones personales libres.

#### *Medidas transitorias especiales*

Las medidas transitorias especiales mencionadas en la Convención (artículo 4) son transitorias en el sentido de que deben ser canceladas una vez cumplidos los objetivos de la igualdad. Pero como no es posible definir la igualdad de género, tampoco se la puede medir y, en consecuencia, definir las circunstancias en que se producen. Incluso cuando se pueda considerar que los objetivos están cumplidos, la cancelación de las medidas podría interpretarse como una invitación a reincidir en la discriminación. Por consiguiente, no es probable que la cancelación se produzca.

### **Observaciones sobre el quinto informe periódico danés relativo a la aplicación de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**

#### *Constitución y legislación*

Como se expresa en el quinto informe del Gobierno danés, la Constitución de Dinamarca consagra el principio de la igualdad de trato para hombres y mujeres (observaciones sobre el artículo 2), mientras que la Convención tiene por objeto eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer únicamente. La Convención deja impresión de que las Naciones Unidas niegan la existencia de la discriminación contra el hombre o de que esa discriminación no les preocupa.

El Foro Masculino de Dinamarca prefiere la formulación danesa, imparcial en cuanto al género. Centrarse en un solo género no es apropiado para la búsqueda de la igualdad de género, pues incluso podría ampliar las brechas existentes.

#### *Igualdad y democracia*

El Foro Masculino de Dinamarca advierte un conflicto entre, por una parte, el objetivo de la participación igual de los géneros en el proceso de formulación de decisiones en la sociedad y, por la otra, la democracia, en que la composición del Parlamento es producto de elecciones libres. Recomendamos que la composición del Parlamento refleje las decisiones tomadas por los electores.

#### *Oportunidades en la vida familiar*

El Foro Masculino de Dinamarca deplora que el quinto informe danés se ocupe de la vida familiar como una cuestión subordinada del mercado laboral y no como capítulo independiente. La mayoría de los cambios de actitud, normas y valores del hombre y la mujer que se requieren en el proceso de la igualdad de género tiene lugar en la familia.

El quinto informe danés expresa que “El hombre y la mujer [en Dinamarca] tienen los mismos derechos, obligaciones y oportunidades en todas las esferas de la sociedad” (quinto informe, observaciones sobre el artículo 1).

Esa afirmación no es del todo correcta. En Dinamarca, el hombre y la mujer comparte iguales derechos con respecto a sus hijos. Alrededor del 46% de los niños daneses nacen fuera del matrimonio. El padre no casado no puede obtener la custodia de su hijo a menos que la madre firme un formulario que permita la custodia común (Ley sobre custodia, párr. 5).

La Ley sobre custodia de Dinamarca fue modificada en 1995. En respuesta al informe gubernamental que sugería los cambios, el Consejo para la Igualdad de Condición de Dinamarca recomendó la custodia automáticamente compartida de los hijos nacidos fuera de matrimonio en el caso de que los padres vivieran juntos. Sin embargo, esa recomendación no fue incluida en la ley.

Recientemente, en la primavera de 2000, se sometió de nuevo al *Folketing* danés la cuestión de la custodia automática a cargo de los padres no casados. Actualmente, y por declaración oficial, el Consejo ha modificado la opinión que tenía en 1995. No recomienda cambio alguno en la legislación actual sobre derechos de custodia. En otros términos, el Consejo considera que el derecho exclusivo de la madre no casada a la custodia es el único coherente con el interés del hijo. Aun cuando en el caso de que el *Folketing* danés apruebe el proyecto de ley en su forma actual, la mujer no casada podrá optar por la custodia única del hijo sin cuestionamiento alguno.

El Foro Masculino de Dinamarca coincide en que el interés del hijo debe primar en todas las situaciones. Pero no cree que hay contradicción entre el interés del hijo y la custodia compartida. Sin embargo, hay efectivamente un conflicto entre el interés del hijo el derecho actual de la madre a optar por la custodia única. Los hijos nacidos fuera de matrimonio deben disfrutar de las mismas prerrogativas concedidas a los nacidos dentro de esa institución: relaciones de custodia para ambos progenitores. Cuando la custodia conjunta deja de ser beneficiosa para el hijo, la situación de la custodia conjunta da lugar a la igualdad de trato para los progenitores en un juicio. Por lo tanto, el futuro del niño puede decidirse conforme a una evaluación de la capacidad de los progenitores.

El Foro Masculino de Dinamarca deplora que el Consejo para la Igualdad de Condición haya cambiado de opinión. Consideramos que esa retención de normas desiguales está en contradicción con el inciso b) del artículo 5 de la Convención.

El problema de la custodia no es sólo una cuestión de discriminación contra el hijo y el hombre en cuanto al acceso a las relaciones de custodia. Las decisiones judiciales sobre la custodia favorecen a la madre en un grado que no refleja el interés de los hijos. El 37% de los niños de Dinamarca tienen que vivir con sólo uno de sus progenitores -principalmente la madre- antes de alcanzar los 18 años de edad. El Instituto de Investigaciones Sociales de Dinamarca ha determinado que el número relativamente escaso de niños criados por sus padres solteros se encuentra en condiciones considerablemente mejores que el de los niños criados por sus madres solteras (Instituto de Investigaciones Sociales 1996).

Las diferencias de oportunidades del hombre y la mujer con respecto a sus hijos afectan a la mayoría de las esferas de la vida civil tanto para el hombre como para la mujer. Por cierto, el cuidado de un hijo influye en la calidad de vida, las oportunidades en la vida laboral y la economía privada (véase *infra*).

#### *El mercado laboral*

Naturalmente, todas las personas deben recibir igual remuneración por un trabajo igual. Pero para muchas personas en Dinamarca -en particular las mujeres- los salarios normales constituyen sólo una parte de sus ingresos. Una porción muy grande del producto nacional bruto danés abarca otros ingresos, como prestaciones de desempleo, asistencia social, apoyo para alquileres y ayuda al hijo. Algunos de esos ingresos -así como transferencia por el hombre a la mujer de la asistencia de divorcio o separación la prestación de alimentos para el hijo- no figuran en las estadísticas de ingresos. Su incorporación ofrecerá una imagen más precisa de la distribución de los ingresos entre los hombres y mujeres de Dinamarca.

Todas las madres reciben prestaciones de ayuda al hijo en Dinamarca. El padre sólo puede recibir ayuda si tiene la custodia exclusiva del hijo. Esto sucede en muy pocos casos, cuando el padre ha ganado un juicio de custodia y cuando la madre ha renunciado voluntariamente a la custodia o ha fallecido.

#### **Gráfico 1**

##### **Ingresos netos del padre soltero (o la madre soltera) con dos hijos**

Gráfico 1. Además de la ayuda al hijo, la prestación de alimentos a cargo del otro progenitor y tal vez la asistencia de divorcio o separación, el padre soltero o la madre soltera de Dinamarca recibe ayuda de diferentes programas sociales. La suma total depende de factores tales como los ingresos personales, el número de hijos, la edad de los hijos, el nivel del alquiler, el tamaño del departamento de ayuda para guardería y los ingresos del otro progenitor. El gráfico indica los ingresos netos acumulados de un padre soltero o una madre soltera con dos hijos, de dos a cinco años de edad, respectivamente. El alquiler se fija en 500 dólares por mes, suma que no es rara. La prestación de alimentos para el hijo se ubica en su nivel mínimo, de manera que si los ingresos del padre aumentan, la prestación también habrá de aumentar. Todas las tasas corresponden al año 2000 y el tipo de cambio del dólar de los EE.UU. se estima en 800 coronas danesas.

Las madres que viven solas con sus hijos reciben asistencia social de distintos programas. Además de la ayuda para el hijo y la prestación de alimentos a cargo del padre, puede recibir asistencia para la madre soltera, apoyo para alquileres y ayuda para guardería. En conjunto, la ayuda y el apoyo al padre soltero o la madre soltera con dos hijos puede representar una suma acumulada superior a 15.000 dólares de los EE.UU. por año (véase el cuadro 1).

El nivel de los ingresos netos de las madres solteras también es alto en comparación con los salarios medios. Una madre soltera con dos hijos recibe alrededor de 27.000 dólares de los EE.UU. por año una vez pagados los impuestos, lo que corresponde a unos ingresos brutos de aproximadamente el doble de esa cantidad. Esto significa que con frecuencia, después de la separación, la madre y los hijos pueden estar en mejores condiciones económicas que la familia entera, salvo el caso de que el salario del padre se aproxime al doble del salario medio.

Muchas personas conciertan un divorcio pro forma en Dinamarca, a fin de acceder a la asistencia social destinada a los progenitores solteros. Las municipalidades y el Parlamento han tratado en vano de frenar esa práctica ilícita.

Parte de los ingresos en concepto de asistencia social al padre soltero o la madre soltera, apoyo para alquileres y ayuda para guardería depende en alguna medida de que la suma de las prestaciones sociales disminuye en la misma proporción en que aumentan los salarios netos. Si la madre soltera trabaja a jornada parcial los ingresos netos podrían incluso disminuir en comparación con el nivel de las prestaciones de desempleo (véase el gráfico 1).

Esto significa que e las madres solteras no están en condiciones de aumentar sus ingresos netos. Carecen de estímulo económico para el trabajo. Sin duda, esa es la razón principal de la tasa muy alta de desempleo entre los progenitores solteros, que es del 35% (Instituto de Investigaciones Sociales, 1996).

El Foro Masculino de Dinamarca desearía la aplicación de una reforma de la política asistencial que permita a las madres solteras aumentar sus ingresos trabajando a jornada parcial o a jornada completa. Esto no constituirá solamente una ventaja para las madres, que ya no se mantendrán en una situación de contribución pasiva. Para los hijos, el padre o la madre que trabaja cumple un papel que, como modelo, es mejor que el del desempleado. Además, si la tasa de desempleo de las madres solteras disminuye, el total de los salarios de las mujeres aumentará y equilibrará la distribución salarial entre hombres y mujeres.

#### *Observaciones finales*

El Foro Masculino de Dinamarca estima que los rígidos papeles asignados en función del género y las fuerzas estructurales de la sociedad discriminan no sólo contra la mujer sino también contra el hombre. Muchas estadísticas jurídicas, sociales y sanitarias documentan esa opinión.

Los mecanismos de discriminación se hacen evidentes cuando se abordan los problemas de la sociedad con un enfoque concreto basado en el género. Recomendamos que, tanto a nivel nacional como a nivel internacional, la perspectiva femenina de género de la labor contra la discriminación sea complementada con una perspectiva masculina.

Consideramos que la incorporación de esa doble perspectiva en todas las instituciones políticas es necesaria para la observancia de los instrumentos de las Naciones Unidas sobre derechos humanos.

---