



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

Distr. general
22 de julio de 2009
Español
Original: inglés

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

**Examen de los informes presentados por los Estados
partes en virtud del artículo 18 de la Convención sobre
la eliminación de todas las formas de discriminación
contra la mujer**

Quinto informe periódico de los Estados partes

Países Bajos*

* El presente informe se publica sin revisión editorial.



**Quinto informe de los Países Bajos sobre la aplicación
de la Convención de las Naciones Unidas sobre la
eliminación de todas las formas de discriminación
contra la mujer**

Período 2005-2008

La Haya, 30 de junio de 2008

Índice

	<i>Página</i>
Consideraciones generales	8
I. Política de emancipación de los Países Bajos	8
Informe sobre emancipación	8
Incorporación de la perspectiva de género	9
Supervisión y evaluación de los resultados alcanzados	11
Datos estadísticos desglosados por género y origen étnico	12
Subvenciones	12
II. La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	13
La promoción del conocimiento de la Convención en todos los sectores del Gobierno y la amplia difusión de las recomendaciones	13
Aplicación jurídica de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	14
Informe sobre las Antillas Neerlandesas	15
La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing	15
Artículos 1 y 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	16
Prevención y eliminación de la discriminación contra la mujer	16
Introducción	16
Refuerzo de la Ley de igualdad de trato (Awgb)	16
Ampliación de las facultades de la Comisión para la igualdad de trato	17
Modificación de la Ley de igualdad de trato	17
Procedimiento de reclamación del Ministerio de Defensa	18
Derecho a denunciar	18
Violencia en el hogar	18
Formulación neutra desde el punto de vista de género de políticas para la lucha contra la violencia en el hogar	21
Registro policial de casos de violencia en el hogar	22
Asistencia jurídica gratuita para las víctimas de violencia en el hogar y para los litigantes más desfavorecidos	22
Violencia en relaciones de dependencia	23
Violencia relacionada con cuestiones de honor, parte de la prevención social	24
Ampliación del Reglamento de disposiciones relativas a determinadas categorías de extranjeros	25

Promoción de los conocimientos especializados del personal educativo con respecto a la concienciación sobre la violencia en el hogar	26
Violencia contra mujeres inmigrantes, refugiadas y pertenecientes a minorías	26
Discriminación contra mujeres inmigrantes, refugiadas y pertenecientes a minorías	27
Cifras disponibles	27
Proyectos para la seguridad de las mujeres (pertenecientes a minorías étnicas)	28
Cursos de integración	28
Ámbito internacional	28
Los derechos de la mujer son derechos humanos	30
Los derechos y la salud sexual y reproductiva	30
La violencia contra la mujer	31
La mujer, la paz y la seguridad	32
Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares	33
Artículo 3. Garantía del desarrollo (personal) de la mujer	33
Introducción	33
Participación en la fuerza laboral	34
Mujeres	35
Hombres	35
Diferencia entre hombres y mujeres	36
Origen étnico	36
Políticas públicas	36
Reducción del tipo impositivo marginal y de la carga de seguros	36
Grupo de trabajo Part-timePlus	37
Trabajo sin jornada ni ubicación fija	38
Jornada laboral flexible y teletrabajo	38
Innovación social	38
Medidas para el buen funcionamiento de los servicios personales	38
Política sobre jornada laboral, municipios y provincias	39
Horarios de apertura flexibles en el sector sanitario	40
Madres estudiantes	40
Política de reincorporación al mercado laboral en el marco de la Ley de trabajo y asistencia social	40
Programa FSE3 de subvenciones para la conciliación de la vida laboral y el cuidado de la familia	41

Mujeres en puestos directivos	42
Más mujeres en puestos directivos en el sector educativo (Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia)	42
Más mujeres en el mundo académico	44
Estimulación de la capacidad empresarial de las mujeres	46
Mujeres pertenecientes a minorías étnicas	46
Proyectos de promoción de la participación social de mujeres pertenecientes a minorías étnicas	48
Percepción de las minorías étnicas en el mercado laboral	48
Activación laboral de refugiados	48
Proyectos piloto de atención de la salud	49
Red Nacional de Gestión de la Diversidad	49
<i>Iedereen doet Mee</i> (Todo el mundo tiene cabida)	49
1001 Fortalezas	50
Barrios empoderados	50
Artículo 4. Medidas para la igualdad de hombres y mujeres	51
Artículo 11. Igualdad de derechos en el empleo	51
Introducción	51
Distribución de ingresos en el sector público y el sector privado	51
Medidas aplicadas y previstas	52
Participación en la fuerza laboral de grupos concretos	53
Observatorio de discriminación de minorías étnicas no occidentales en el mercado laboral	54
Promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar	55
Prestaciones públicas por embarazo y maternidad/paternidad para trabajadores por cuenta propia	56
Ley relativa al cuidado de los niños	56
Cuidado de los niños después del horario escolar	57
Evolución del uso de servicios de cuidado de los niños	57
Sistema de guarderías y empleos de combinación	58
Artículo 5. Cambio de las pautas de comportamiento socioculturales	58
Erradicación de los prejuicios y educación familiar	58
Introducción	58
“Planificar el papel del hombre”	59
Más hombres profesores	59

El muro de cristal	59
El techo de cristal y la Carta “El talento al poder”	60
Sexualización	61
Centros para la Juventud y la Familia	62
Artículo 6. Lucha contra la trata de mujeres y la explotación de la prostitución	63
Trata de seres humanos	63
Reglamento B9	65
Prostitución	68
Programas de información para prostitutas y de abandono de la prostitución	68
Mujeres víctimas de la trata de seres humanos	69
Artículo 7. Participación en la vida política y social	69
Artículo 8. Representación del Gobierno en el plano internacional	69
Introducción	69
El SGP (Partido Nacional Calvinista)	69
La mujer en la política y en la administración pública	70
Cupos	72
Mujeres de minorías étnicas en puestos de la administración pública	73
Más mujeres y minorías en los consejos consultivos del Gobierno	73
Mujeres en los consejos consultivos de gestión del agua	73
Trabajadores del sector público	73
El Gobierno como empleador	75
Mujeres en altos cargos en misiones en el extranjero en 2007	77
La Policía	77
El cuerpo de bomberos	78
Mujeres en las fuerzas armadas (Defensa)	79
Proyectos de apoyo y asesoramiento en el Ministerio de Defensa	80
Artículo 9. Igualdad de derechos para adquirir, cambiar o conservar la nacionalidad	80
Artículo 16. Igualdad de derechos en los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares	80
Introducción	80
Ley de los apellidos	80
El grupo de presión Foreign Partner Foundation y la política de reunificación familiar ...	81
Permiso de residencia de personas dependientes	82

Artículo 10. Igualdad de derechos en la esfera de la educación	82
Introducción	82
Informe Sardes	84
Orientación laboral y profesional	84
Ajuste de los itinerarios en el segundo ciclo de la enseñanza secundaria obligatoria (HAVO) y la enseñanza preuniversitaria (VWO)	85
Ciencia y tecnología	85
El muro de cristal	88
Abandono escolar prematuro	88
Aprendizaje permanente	88
Artículo 12. Derecho a la atención de la salud y medidas especiales durante el embarazo	89
Introducción	89
Derechos sexuales y reproductivos	89
La promoción de la salud	90
Prevención y ayuda individual	90
Embarazos y abortos en adolescentes	91
Nueva política sobre trabajo voluntario y cuidado informal	91
Grupos específicos	91
Las mujeres de minorías étnicas y la atención de la salud	92
VIH/SIDA	93
Sobrepeso y obesidad	94
Artículo 13. Erradicación de la discriminación en la vida económica y social	94
Introducción	94
Participación en el deporte	94
Trabajo voluntario y remunerado en la industria del deporte	95
Política de futuro	95
Artículo 14. Mujeres de zonas rurales	96
Introducción	96
Incentivos	97
Estudio	98
Educación	99
Artículo 15. Igualdad ante la ley y libre elección de domicilio	99

Consideraciones generales

El presente informe es el quinto que presentan los Países Bajos en relación con la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. El informe abarca el período 2005-2008 y describe las principales políticas al respecto¹. En este documento se analizan también las observaciones finales y recomendaciones realizadas por el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer sobre el anterior informe. Las primeras siete observaciones finales fueron felicitaciones del Comité, por lo que en el presente informe no se va a proceder a su análisis.

Como ya ocurrió en la anterior ocasión, se va a elaborar un informe paralelo (redactado por ONG) sobre este informe. En 2007, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer fue objeto de atención en el Parlamento; la Cámara de Diputados celebró una sesión plenaria sobre el cuarto informe con la presencia del Ministro de Emancipación en octubre de 2007.

I. Política de emancipación de los Países Bajos

Informe sobre emancipación

El acuerdo de coalición por el que constituyó el cuarto Gobierno del Primer Ministro Balkenende, cuyo mandato comenzó el 22 de febrero de 2007, incluye el siguiente párrafo sobre la emancipación, al objeto de dar un nuevo impulso a las políticas públicas en ese ámbito:

- Durante la presente legislatura se publicará un nuevo Informe sobre emancipación;
- El Gobierno preguntará a los empleadores qué medidas han adoptado para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos;
- En el ámbito de la educación, en particular, pocas mujeres ocupan puestos directivos, pese a que esta área puede dar un excelente ejemplo. Las iniciativas para incrementar las cifras de mujeres en puestos directivos están recibiendo apoyo público;
- Mediante consultas con los empleadores, se están tomando medidas para luchar contra la indeseable salida de la fuerza de trabajo de las mujeres de entre 35 y 40 años de edad, así como para incrementar sus posibilidades de reintegrarse en el mundo laboral;
- Las mujeres continúan ganando menos que los hombres. El Gobierno trabajará para poner fin a esta desigualdad.

En octubre de 2007 se publicó el Informe sobre emancipación “Más oportunidades para las mujeres: Política de emancipación 2008-2011”, que abordaba los siguientes temas: la participación en el mercado laboral, las mujeres y las niñas

¹ Cuarto informe de enero de 2005; tercer informe de septiembre de 2000; segundo informe de noviembre de 1998; primer informe de noviembre de 1992.

de grupos étnicos minoritarios, la seguridad y la política de emancipación en el ámbito internacional².

El Gobierno ha proporcionado también fondos adicionales para apoyar el proceso de emancipación, fondos que en 2011 alcanzarán los 10 millones de euros. El Informe sobre emancipación ha generado una amplia publicidad. El Gobierno ha incluido el Informe sobre emancipación en los temas tratados en la Cámara de Diputados mediante la celebración de dos sesiones para tratar dicho informe.

Incorporación de la perspectiva de género

En su recomendación 14 (observación final 13), el Comité recomienda que “se designe un departamento del Gobierno para que asuma activamente la responsabilidad y el liderazgo a la hora de coordinar el uso de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas de todos los demás departamentos del Gobierno, así como para asegurar la supervisión y evaluación efectivas de los resultados logrados. También alienta a dicho departamento a velar por que el conocimiento de la Convención se promueva eficazmente a todos los niveles y en todos los sectores del Gobierno con el fin de fomentar la igualdad de hecho y de derecho entre el hombre y la mujer”.

Con el cambio de gobierno que se produjo en 2007, la responsabilidad de la coordinación de la política de emancipación neerlandesa pasó del Ministro de Asuntos Sociales y Empleo al Ministro de Educación, Cultura y Ciencia, que, por obra de esta transferencia de competencias, asumió también el cargo de Ministro de Emancipación.

El Ministro de Emancipación ha enviado una carta sobre el reparto de responsabilidades entre él y sus colegas en el Gobierno. En dicha carta, indica que la responsabilidad principal de la consecución de los objetivos más destacados enumerados en el Informe sobre emancipación y de la puesta en práctica de la política en las distintas áreas reside en cada uno de los ministerios con competencias al efecto, que deben rendir cuentas de su labor. El Ministro de Emancipación es responsable de la política de emancipación de su propio ministerio, el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia. Asimismo, el Ministro de Emancipación tiene una función directiva en la aplicación por parte de los Países Bajos de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y de la Plataforma de Acción de Beijing. En este contexto, cada ministerio tiene su propia responsabilidad en la integración de la política de emancipación en sus propias políticas internacionales³.

La Comisión de Revisión de la Emancipación (VCE) ha elaborado un informe final, desglosado por ministerios, sobre la política de emancipación y los conocimientos técnicos disponibles en cuestiones de género⁴. En su informe de

² Se adjunta el Informe sobre emancipación en inglés (anexo 1).

³ En función de su área política, varios departamentos tienen una responsabilidad concreta en el ámbito internacional. El Ministerio de Asuntos Exteriores coordina la política exterior integrada y es responsable, entre otras cosas, de la política de derechos humanos y de ayuda exterior. Por su parte, el Ministerio de Defensa se encarga, entre otras funciones, de las misiones de paz realizadas por los Países Bajos.

⁴ La VCE (*Comisión de Revisión de la Emancipación*) se creó a petición del Consejo de Ministros en 2004. Se le encomendó la supervisión, evaluación y estimulación de los avances del proceso de incorporación de la perspectiva de género en la administración central hasta 2007. Antes de

conclusiones sobre la política de emancipación, titulado “Un poco mejor no es suficiente”, dicha Comisión concluye que en la actualidad existe una carencia de expertos en el ámbito de la emancipación, así como que la incorporación estructural de la política de emancipación en los ministerios es insuficiente. Asimismo, la política de emancipación carece de una orientación general. El actual Gobierno desea mejorar la situación logrando que la contribución de los ministerios competentes a la política de emancipación sea tan transparente y verificable como sea posible, incrementando los conocimientos técnicos en materia de emancipación y definiendo con mayor precisión las funciones del Ministro de Emancipación como motor y defensor de la política de emancipación.

El Ministro de Emancipación también considera importante promover la atención estructural a la política de emancipación en ámbitos distintos de las áreas políticas previstas en el Informe sobre emancipación⁵. Los ministerios han presentado sus propias respuestas al informe final de la Comisión de Revisión, así como su contribución a la política de emancipación de la Cámara de Diputados. De esta forma cumplen con la responsabilidad individual y la obligación de rendir cuentas de cada ministerio. Así se ha logrado también que el reparto de responsabilidades sea más visible y se ha mejorado la coordinación en el ámbito de la política de emancipación. En sus contribuciones, los ministerios definen las condiciones necesarias para que la política de emancipación se integre y aplique con éxito.

Entre ellas, cabe citar el compromiso con la política de emancipación por parte de las personas con responsabilidad en los ámbitos político y administrativo, la clarificación del reparto de responsabilidades en la esfera de la política de emancipación, la disponibilidad de conocimientos especializados en este ámbito⁶, el uso de herramientas de emancipación y la claridad sobre los objetivos y los recursos. Las contribuciones de los ministerios demuestran que la política de emancipación está mejor integrada en todas las áreas de la administración, así como que también existen nuevas iniciativas en esta materia. En función de la fase de la política de emancipación y del ámbito de política de que se ocupa, cada ministerio conforma sus actuaciones como mejor le conviene.

El Ministro de Emancipación se encarga de apoyar a los ministerios en la integración del proceso de emancipación. Es preciso desplegar esfuerzos adicionales y participar activamente en cuatro temas prioritarios recogidos en el Informe sobre emancipación: la participación en el mercado laboral, las mujeres y las niñas de grupos étnicos minoritarios, la seguridad y la política de emancipación en el ámbito internacional. En consecuencia, se han suscrito acuerdos de colaboración para cada uno de esos componentes con los ministerios responsables a fin de que éstos presten su apoyo (temporal) y contribuyan a la consecución de los objetivos. Como

2004, el Ministro de Emancipación se encargaba de impulsar la incorporación de la perspectiva de género, pero a partir de esa fecha la responsabilidad de esta tarea corresponde a los ministerios. El punto de partida de la política de emancipación es que cada uno de los ministros es responsable de la incorporación de la perspectiva de género en su propia área de política. La Comisión de Revisión de la Emancipación llevó a cabo su trabajo en dos fases de revisión. Su principal conclusión fue que es preciso mejorar la coordinación de la política de emancipación.

⁵ Una política de doble vía.

⁶ La disponibilidad de conocimientos especializados en los diversos departamentos se detalla en el anexo 2.

ejemplos de estas medidas cabe citar el grupo de trabajo denominado Part-timePlus⁷ y el programa 1001 Fortalezas⁸.

El Gobierno neerlandés subvenciona a organizaciones que se dedican a la recopilación de información especializada en el ámbito de la emancipación, como el Centro y Archivo Internacional de Información para el Movimiento de Mujeres (IIAV), y la organización E-Quality⁹.

Cuando sea pertinente, los aspectos de género se tratarán en el contexto de las actividades VBTB¹⁰ y de los estudios de política interdepartamental (IBO). Asimismo, cuando procede, el Ministerio de Finanzas promueve la inclusión de aspectos de género y de origen étnico en dichos estudios y en los análisis de políticas que llevan a cabo los ministerios. Además, las medidas en el área fiscal se evalúan por defecto para determinar sus efectos en la emancipación siempre que es pertinente.

Supervisión y evaluación de los resultados alcanzados

A fin de establecer un mapa claro de los logros alcanzados, es necesario supervisar la puesta en práctica de los objetivos políticos en el ámbito de la emancipación. La política de emancipación tiene una serie de plazos y formatos de supervisión distintos.

En septiembre de 2007 se terminó de realizar la revisión de la política de emancipación¹¹. El objetivo de la revisión de las políticas es incrementar la transparencia del presupuesto estatal de forma que, de un vistazo, se pueda determinar cuáles son los objetivos de los ministerios, qué herramientas utilizan, cuánto dinero se gasta y cuáles son los resultados de estos esfuerzos¹². La conclusión fue que, en los últimos años, la política de emancipación ha tenido éxito especialmente con respecto al siguiente objetivo operativo del presupuesto: ampliar y profundizar en el proceso de emancipación a distintos niveles. En este ámbito se lograron resultados con fondos relativamente limitados. Los objetivos de la integración sostenible de la perspectiva de género en la política y la aplicación de la promoción de la calidad y la eficacia de la política de la administración central

⁷ El Secretario de Estado de Asuntos Sociales y Empleo es responsable del grupo de trabajo Part-timePlus, mencionado en el apartado relativo al Artículo 3 de la Convención.

⁸ 1001 Fortalezas es un programa que promueve la participación de 50.000 mujeres pertenecientes a minorías étnicas y en situación de vulnerabilidad a través de acciones de voluntariado. El trabajo como voluntarias les ofrece oportunidades de desarrollo personal y participación (véase también el apartado sobre el Artículo 3).

⁹ Desde 2008 se concede también una subvención a Women Inci (una plataforma de mujeres por el cambio).

¹⁰ VBTB = Del presupuesto para políticas a la rendición de cuentas sobre políticas.

¹¹ Artículo 35 del Presupuesto Gubernamental para Asuntos Sociales y Empleo. El citado artículo de este documento dice: “La promoción de la igualdad de derechos, oportunidades, libertades y responsabilidades (sociales) para hombres y mujeres en la sociedad neerlandesa”.

¹² Las revisiones de las políticas analizan los objetivos generales u operativos. Los propios encargados de la formulación de políticas responden una serie de preguntas sencillas, pero fundamentales, sobre la coherencia y eficacia de la política. Asimismo, la revisión cuenta con la participación de terceros independientes.

recibieron menos atención durante el mandato de los Gobiernos segundo¹³ y tercero¹⁴ del Primer Ministro Balkenende¹⁵.

En lo relativo a la evaluación de los avances generales logrados en el área de la emancipación en los Países Bajos, cada dos años se publica un Observatorio de la Emancipación. La publicación de la próxima edición de ese Observatorio está prevista para principios de 2009.

En lo que respecta a la política de emancipación en los ministerios, el Gobierno llevará a cabo una revisión intermedia en 2010. Además de las revisiones de los ministerios, en 2010 el Ministerio de Emancipación presentará a la Cámara de Diputados un resumen de los avances logrados en todos los objetivos prioritarios enumerados en el Informe sobre emancipación¹⁶.

En el curso de la elaboración de este quinto informe, se ha pedido a los ministerios que detallen cómo supervisan los avances de la política de emancipación¹⁷.

Datos estadísticos desglosados por género y origen étnico

Tras la presentación del cuarto informe, el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (el Comité) solicitó que se recopilaran datos estadísticos desglosados por género y origen étnico con el fin de supervisar los efectos de la legislación y de las políticas. El Ministro de Emancipación ha llamado la atención del resto de miembros del Consejo de Ministros sobre esta petición del Comité.

Subvenciones

En su recomendación 40 (observación final 39), el Comité aconseja al Gobierno que se asegure de que las organizaciones no gubernamentales (ONG) tienen capacidad para contribuir de una manera eficaz a la aplicación de la Convención. Asimismo, recomienda que se lleve a cabo una evaluación de los efectos y las repercusiones de su nuevo programa de financiación para organizaciones no gubernamentales y que considere la posibilidad de revisarlo en caso de que las organizaciones no gubernamentales vean mermada su capacidad para vigilar que el Gobierno cumpla la Convención.

El Gobierno subvencionará la elaboración del informe paralelo relativo al presente quinto informe, como ya hizo con ocasión del cuarto informe. De esta forma, se asegura de que las ONG puedan vigilar el cumplimiento de la Convención por parte del Gobierno.

En 2004 se decidió modificar la política de subvenciones, de tal forma que se concediera una cantidad proporcionalmente mayor de fondos a través de subvenciones a proyectos concretos que mediante subvenciones a entidades. Estos cambios se basaban en argumentos de peso. Entre ellos, la intención de lograr la participación de (nuevas) organizaciones, con el fin de apoyar iniciativas locales

¹³ Segundo Gobierno de Balkenende: 2003-2006.

¹⁴ Tercer Gobierno de Balkenende: 2006-2007.

¹⁵ Véase en este capítulo el apartado sobre integración de la perspectiva de género.

¹⁶ El 15 de febrero de 2008 se envió a la Cámara Baja una carta sobre la supervisión de la política de emancipación (véase el anexo 3).

¹⁷ Las contribuciones de los diversos ministerios sobre el seguimiento se adjuntan en el anexo 4.

encaminadas a mejorar el proceso de emancipación en la sociedad. Siempre que contaran con planes sustanciales, las ONG podían competir para lograr subvenciones a largo plazo. Este programa de subvenciones para proyectos de emancipación, que abarcó el período entre 2004 y 2007, fue utilizado con frecuencia por grupos de interés para nuevos ciudadanos neerlandeses. Otras ONG también han obtenido fondos de este programa.

El programa de financiación terminó el 1 de enero de 2008 y ha sido sometido a una evaluación cuyo objetivo era verificar las repercusiones del programa y los logros alcanzados con los proyectos financiados. Cerca de 120.000 mujeres se beneficiaron de estos proyectos. La mayoría de ellos se centraron en mujeres y niñas pertenecientes a minorías étnicas. Los proyectos subvencionados estaban diseminados por todo el país. Con frecuencia trataban temas sensibles, como los delitos relacionados con cuestiones de honor y la activación de mujeres cuya participación en la sociedad es prácticamente inexistente.

El Ministro de Emancipación tiene previsto proporcionar fondos adicionales que permitan poner en marcha con éxito proyectos por todo el país.

II. La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

La promoción del conocimiento de la Convención en todos los sectores del Gobierno y la amplia difusión de las recomendaciones

El Comité pide que los Países Bajos se aseguren de que se difundan ampliamente las observaciones por él realizadas entre los funcionarios públicos, las organizaciones sociales y el público (recomendación 44). En marzo y junio de 2007 las recomendaciones del Comité se enviaron respectivamente a la Cámara de Diputados y a todos los ministerios (recomendación 8). Las recomendaciones del Comité traducidas, así como la traducción de la recomendación general 25 sobre el apartado 1 del artículo 4 de la Convención respecto de las medidas especiales temporales se encuentran en el sitio web www.emancipatieweb.nl.

En su recomendación 12, el Comité aconseja que se intensifiquen los esfuerzos para que jueces, fiscales y abogados tomen mayor conciencia sobre la Convención. Atendiendo a esta recomendación, se han adoptado las siguientes medidas: el texto de la Convención y su traducción al neerlandés se publicaron en la Serie de Tratados de los Países Bajos. La base de datos de tratados del Gobierno contiene además todos los datos pertinentes sobre la Convención como, por ejemplo, una lista de todos los Estados partes y las fechas de entrada en vigor. La Convención está disponible en neerlandés en librerías especializadas, bibliotecas (universitarias) y órganos judiciales.

Todos los órganos judiciales, así como la fiscalía, están suscritos a las publicaciones en cuestión. Asimismo tienen acceso a Internet, por lo que pueden acceder fácilmente al sitio web del Comité.

La publicación de las recomendaciones y observaciones del Comité en los Países Bajos corresponde sobre todo a la iniciativa privada. En las publicaciones

jurídicas generales se publican extractos, resúmenes y comentarios de las recomendaciones y las observaciones. Algunos de estos medios son:

- Nederlands Juristenblad (publicación de los juristas neerlandeses)
- NJCM-Bulletin (Sección para los Países Bajos del Boletín de la Comisión Internacional de Juristas)
- Trema Tijdschrift voor de Rechterlijke Macht (Revista Trema para la judicatura)
- Nederlandse Jurisprudentie (jurisprudencia de los Países Bajos)

La prensa jurídica especializada, por ejemplo la dedicada por ejemplo al Derecho de extranjería, también se hace eco de estas recomendaciones y observaciones.

Normalmente los extractos se publican en su lengua original, que se considera suficientemente accesible para los juristas. Como es lógico, los resúmenes y comentarios se redactan en neerlandés.

Aplicación jurídica de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

En su recomendación 12 (observación final 11), el Comité pide a los Países Bajos que se replanteen su posición de que no todas las disposiciones sustantivas de la Convención son directamente aplicables en el ordenamiento jurídico interno y que se asegure de que todas sus disposiciones sean plenamente aplicables en dicho ordenamiento.

Ante todo, los Países Bajos desean dejar claro que se han sentido obligados por la Convención desde que la firmaran en 1991. Además, los Países Bajos firmaron el Protocolo Facultativo.

Como consecuencia de la crítica realizada por el Comité y por la Cámara de Diputados en sesión plenaria, el Ministro de Emancipación remitió el 5 de noviembre de 2007 una carta a dicha Cámara en la que abordaba la aplicación jurídica de la Convención¹⁸. En la citada carta se trataba la cuestión de si las disposiciones de la Convención tienen efecto directo en los Países Bajos.

Esta pregunta no puede responderse de manera general. “Efecto directo” significa que el cumplimiento de una disposición es legalmente exigible por una persona. El artículo 93 de la Constitución de los Países Bajos prevé que las estipulaciones de tratados y de acuerdos de organizaciones internacionales que por su contenido puedan obligar a toda persona tendrán fuerza obligatoria una vez publicadas. Cuanto más general sea la formulación de las estipulaciones y más acción del Estado requieran, menor será su efecto directo. La cuestión de si una estipulación es obligatoria para toda persona y, por lo tanto, tiene efecto directo es, en última instancia, dilucidada por los tribunales neerlandeses en casos concretos. A este respecto resulta interesante el caso SGP que se está viendo en la actualidad¹⁹.

¹⁸ La carta sobre la aplicabilidad jurídica de la Convención se adjunta como anexo 5.

¹⁹ El caso SGP se trata en el apartado dedicado al artículo 7 de la Convención (véase también la recomendación 26).

Informe sobre las Antillas Neerlandesas

En su recomendación 10 (observación final 9), el Comité pide a los Países Bajos que en su próximo informe periódico incluyan información sobre la aplicación de la Convención en las Antillas Neerlandesas y se aseguren de que representantes de las Antillas Neerlandesas participen en el futuro en su diálogo constructivo con el Comité. En la recomendación 46, el Comité se muestra descontento porque los Países Bajos no han presentado información sobre la marcha de la aplicación de la Convención en las Antillas Neerlandesas ni han respondido a las preguntas al respecto. En consecuencia, pide a los Países Bajos que presenten en enero de 2008 un informe de seguimiento sobre la aplicación de la Convención en las Antillas Neerlandesas. A este respecto, los Países Bajos desean hacer la siguiente observación.

El Reino de los Países Bajos está compuesto por tres países: las Antillas Neerlandesas, Aruba y los Países Bajos²⁰. Cada uno de estos países tiene su propio Gobierno y su propio Parlamento. La responsabilidad de la aplicación de los tratados internacionales corresponde a los respectivos gobiernos de estos tres países. Si uno de ellos incumple su obligación en virtud de un tratado, se pueden exigir responsabilidades al Gobierno del Reino.

Por lo tanto, el Ministerio de Asuntos Exteriores ha pedido al Ministro de Asuntos Generales y Relaciones Exteriores de las Antillas Neerlandesas que presente un informe sobre la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Las Antillas Neerlandesas han comunicado que tienen previsto presentar en 2008 al Comité los informes relativos a la aplicación de la Convención correspondientes tanto al año 2004 como al año en curso.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

En su recomendación 41, el Comité insta a los Países Bajos a que, en el cumplimiento de sus obligaciones con arreglo a la Convención, aplique plenamente la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, que fortalecen las disposiciones de la Convención, y le pide que incluya información al respecto en su próximo informe periódico. En los capítulos siguientes se incluye información sobre las 12 recomendaciones estratégicas de la Plataforma de Acción de Beijing. En 2005 se concedió también una subvención bienal al Consejo Neerlandés de la Mujer (ONG) para un proyecto relativo a la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing.

²⁰ Las observaciones finales 15 y 37 y las recomendaciones 16 y 38 se refieren a Aruba, que presenta informes independientes al Comité. Por lo tanto, en el presente informe no se abordan estas cuestiones.

Artículos 1 y 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Prevención y eliminación de la discriminación contra la mujer

Introducción

Los principales actos legislativos neerlandeses que prohíben la discriminación contra la mujer son el artículo 1 de la Constitución y la Ley de igualdad de trato. En su recomendación 2, el Comité lamenta que el cuarto informe periódico de los Países Bajos no incluya información sobre los artículos 2, 3 y 4 de la Convención. Este quinto informe subsana esa deficiencia.

El artículo 1 de la Constitución del Reino de los Países Bajos sienta un importante fundamento jurídico para la lucha contra la discriminación. La prohibición de la discriminación consagrada en la Constitución neerlandesa se desarrolla en seis leyes concretas del Parlamento²¹.

En parte gracias a la Ley de igualdad de trato y a la Comisión para la igualdad de trato²², la igualdad de derechos entre hombres y mujeres es, en gran medida, una realidad en el plano jurídico en los Países Bajos. Con frecuencia se da por supuesto que igualdad de derechos significa igualdad de oportunidades.

La percepción general es que, si un determinado grupo tiene acceso a sus derechos en condiciones de igualdad, también disfruta de igualdad de oportunidades. Así, se afirma que si alguien no aprovecha esas oportunidades, es su responsabilidad.

Sin embargo, si determinadas categorías de personas desaprovechan sistemáticamente los derechos a los que tienen acceso en condiciones de igualdad, es obvio que algo ocurre. Aunque hay igualdad de jure, no existe la igualdad de oportunidades de facto.

Refuerzo de la Ley de igualdad de trato (Awgb)

En 2005, la Comisión para la igualdad de trato evaluó la Ley de igualdad de trato²³, que en 2006 fue evaluada de nuevo por investigadores externos. El Consejo de Ministros tiene previsto presentar la opinión del Gobierno sobre la evaluación ante la Cámara de Diputados antes del verano de 2008.

Desde 2004 se ha producido una serie de cambios que han contribuido a reforzar la legislación en materia de igualdad de trato en general y la posición de la mujer en particular. Por ejemplo, en consonancia con lo dispuesto en las directivas europeas, la Ley de igualdad de trato prevé desde 2007 la protección explícita contra la discriminación sexual. En su actual versión, la Ley también deja claro, en línea con la Ley de igualdad de trato (de hombres y mujeres), que la discriminación directa por razón de género incluye también la discriminación con motivo del

²¹ Véase el cuarto informe relativo a la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

²² En 1994 se creó la Comisión para la igualdad de trato (CGB), un organismo nacional independiente que vigila el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de trato y proporciona asesoramiento e información.

²³ La Ley de igualdad de trato (Awgb) prohíbe la discriminación por razón de género, religión, creencias, ideas políticas, raza, nacionalidad, orientación sexual o estado civil.

embarazo, el parto o la maternidad. Por último, se ha ampliado la igualdad de trato a hombres y mujeres en los sistemas de pensiones.

La labor del Gobierno seguirá centrada en mejorar el marco jurídico de la igualdad de trato. Para ello es importante la incorporación de la cuestión de género a la legislación y su afinación, así como la mejora de la accesibilidad de esta última.

Ampliación de las facultades de la Comisión para la igualdad de trato

La Ley por la que se evalúa la Ley de igualdad de trato entró en vigor el 1 de noviembre de 2005. Dicha ley amplía las facultades de la Comisión para la igualdad de trato²⁴ a fin de que este organismo pueda realizar estudios por iniciativa propia. Hasta que esta Ley entró en vigor, la Comisión sólo podía realizar dichos estudios por propia iniciativa si se referían a un sector completo. Un estudio sobre la totalidad de un sector exige utilizar tantos recursos humanos que en el pasado la Comisión recurrió a estos estudios en contadas ocasiones. Gracias a esta modificación legislativa, la Comisión puede realizar estudios por iniciativa propia sobre grupos reducidos de empresas.

Modificación de la Ley de igualdad de trato

La Ley de igualdad de trato (de hombres y mujeres) se actualizó en noviembre de 2006. Esta modificación se realiza en aplicación de la Directiva 2002/73/CE (que modifica la Directiva 76/207/CEE) del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Esta modificación legislativa convirtió el acoso y el acoso sexual en formas prohibidas de discriminación, ampliando la protección jurídica de los trabajadores. Esta ley prohíbe también que los trabajadores que hayan denunciado acoso o acoso sexual sufran represalias y proporciona a los trabajadores una posición jurídica algo más sólida en caso de acoso (sexual):

- Como consecuencia de un cambio de la carga de la prueba, que ahora también es de aplicación al acoso y al acoso sexual;
- Porque ahora es posible también apelar a la Comisión para la igualdad de trato;
- Gracias a la ampliación de la protección contra represalias en el caso de que un trabajador denuncie haber sufrido acoso (sexual).

Para apoyar la puesta en práctica de esta ley, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo ha creado hojas informativas para empleadores y trabajadores. Asimismo, se ha concedido una subvención a la “Fundación Mujer y Justicia Clara Wichman” para la elaboración del proyecto “Intimidación sexual en el lugar de trabajo”. El primer objetivo de este proyecto es publicar un folleto que sirva como guía práctica. El público al que va dirigido ese folleto son los miembros de comisiones que reciben reclamaciones o denuncias y los asesores confidenciales. El segundo objetivo del proyecto es actualizar la guía jurídica, dirigida a jueces, abogados y proveedores de asistencia jurídica.

²⁴ Para más información sobre la Comisión para la igualdad de trato, véase el cuarto informe sobre la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Procedimiento de reclamación del Ministerio de Defensa

Durante el período que abarca el presente informe, el Ministerio de Defensa de los Países Bajos tuvo que hacer frente a varios incidentes de conductas inapropiadas y acoso sexual. Se creó una comisión de investigación que analizó la naturaleza y la gravedad de los incidentes y recomendó mejoras. Como consecuencia del informe y de las recomendaciones de esta Comisión, se creó un equipo de trabajo al que se encomendó la tarea de continuar definiendo y aplicando las recomendaciones. Asimismo, se estableció un punto de recepción de denuncias sobre conducta inapropiada y se modificó y profesionalizó el cargo de asesor confidencial. Las actividades del equipo de trabajo se centran en la formulación y la consolidación de un código de conducta, la mejora de las normas sobre interacción personal y el refuerzo del liderazgo social. El equipo de trabajo ya ha presentado los primeros resultados de su labor y muchos programas continúan en marcha.

Derecho a denunciar

En su observación final 29, el Comité expresa su preocupación por la falta de procedimientos adecuados para que los trabajadores denuncien casos de discriminación en empresas y organizaciones (véase también la recomendación 30). En los Países Bajos los trabajadores no tienen un derecho legal a denunciar a título individual. Sin embargo, eso no significa que los trabajadores no tengan a quién acudir para presentar denuncias. Cualquier trabajador que crea que se le está discriminando puede presentar una solicitud de investigación ante la Comisión para la igualdad de trato. La Comisión investigará la denuncia y evaluará si los hechos infringen efectivamente la legislación en materia de igualdad de trato. El procedimiento de denuncia de la Comisión es de acceso público y gratuito, y ofrece la ventaja de que no es necesario contar con representación legal. Por otra parte, los trabajadores pueden presentar una denuncia ante uno de los organismos de lucha contra la discriminación. Este organismo puede actuar como mediador para resolver la denuncia o apoyar al trabajador si el procedimiento se lleva ante la Comisión para la igualdad de trato o ante un tribunal. Un aspecto a destacar es que muchos convenios colectivos incluyen estipulaciones sobre procedimientos de denuncia. Las grandes empresas y organizaciones, sobre todo, han establecido procedimientos internos de denuncia y comisiones encargadas de tratar esas denuncias, ante las que los trabajadores pueden presentar cualquier denuncia de discriminación o acoso (sexual). Entre esos procedimientos cabe citar los de denuncia de acoso sexual, agresiones, violencia y discriminación que han establecido varias universidades, así como los procedimientos de denuncia de varios municipios.

Violencia en el hogar

La violencia en el hogar es la violencia infringida por alguien del entorno doméstico inmediato de la víctima. La magnitud del problema de la violencia en el hogar en los Países Bajos no es mayor que en otros países. Por medio de un registro especial de casos de violencia en el hogar, la policía ha calculado que cada año se reciben más de 63.000 denuncias de este tipo²⁵. Sin embargo, esta cifra corresponde

²⁵ “Met de deur in huis. Omvang, aard, achtergrondkenmerken en aanpak van huiselijk geweld in 2006 op basis van landelijke politiecijfers” (“De puertas adentro. Alcance, naturaleza, características y tratamiento de la violencia en el hogar en 2006 con base en las cifras

únicamente a los casos registrados y no refleja el total de casos de violencia en el hogar. A causa de la vergüenza, el miedo y los sentimientos de culpa, sólo una pequeña parte de las personas afectadas denuncian la violencia: en el caso de la violencia en el hogar se denuncia únicamente el 12% de los casos. Por lo tanto, la cifra de denuncias oficiales es sólo la punta del iceberg.

Erradicar por completo la violencia en el hogar es imposible; lo máximo que se puede conseguir es reducirla tanto como sea posible aplicando un planteamiento proactivo. Los Países Bajos han puesto en práctica un amplio programa de medidas, con una serie de acciones.

El documento de política *Privé Gewelt, Publieke Zaak* (Violencia privada, un asunto público)²⁶ ha dado lugar a un Plan de acción sobre violencia en el hogar, que se ha aplicado hasta 2008. El nuevo Plan de acción se centrará tanto en la consolidación de los resultados logrados durante los últimos años como en la respuesta a la evolución del problema. Por ejemplo, se prestará especial atención a la prevención y la detección temprana de la violencia en el hogar. Además, la política se centrará en la eliminación de las trabas que dificultan el intercambio de información entre profesionales del ámbito de la violencia en el hogar. Los principales avances hasta la fecha se enumeran a continuación.

- Las 35 autoridades regionales encargadas de centros de acogida para mujeres han establecido un servicio de apoyo y asesoramiento sobre violencia en el hogar.
- El sector de centros de acogida para mujeres está aplicando un plan para unificar los procedimientos de admisión e incrementar la seguridad, financiado por el Ministerio de Sanidad, Bienestar y Deporte. En el primer trimestre de 2007 se ha puesto en funcionamiento un instrumento de detección de riesgos diseñado específicamente para este fin.
- En 2005, el sitio web www.huiselijkgeweld.nl se transformó en el portal digital definitivo en el ámbito de la información para la lucha contra la violencia en el hogar.
- El Gobierno ha aprobado normas legislativas destinadas a permitir la imposición de órdenes de alejamiento temporales contra los agresores en casos de violencia en el hogar cuando la víctima y, en su caso, sus hijos están en situación de riesgo grave. Estas órdenes de alejamiento, que tendrían una duración de diez días, podrían ser emitidas por la policía por orden del alcalde. Podrían ser revisadas por un tribunal en el plazo de tres días. El tribunal podría optar por retirar o mantener la orden de alejamiento o incluso por prorrogarla hasta un máximo de cuatro semanas. También debería ser posible emitir órdenes de alejamiento en casos de abuso de menores. Inmediatamente después de la emisión de la orden de alejamiento, se pondrá en marcha un proceso de asesoramiento para las personas involucradas. Es probable que en 2008 se apruebe una ley que haga realidad estos planes²⁷. Ya se han desarrollado la capacitación y las herramientas necesarias para todos los profesionales que participarán en su aplicación. El proyecto de ley se está

nacionales de la policía”), Beke Consultancy and Research Group, Arnhem/Dordrecht, septiembre de 2007.

²⁶ Publicado en abril de 2002.

²⁷ Ley sobre la violencia en el hogar, acto legislativo 30657.

debatendo en la Cámara Alta y, por lo tanto, todavía no se ha aprobado. En consecuencia, cabe la posibilidad de que el texto de este apartado se modifique.

- Se ha elaborado una amplia encuesta pública que se llevará a cabo en 2008 y que debería generar cifras más fiables sobre la naturaleza y el alcance de la violencia en el hogar. Los datos estarán desglosados, entre otros criterios, por género, edad, origen étnico, tipo de violencia, relación entre víctima y autor, etc. Se espera que los resultados estén listos en 2009.
- En abril de 2007 se puso en marcha una campaña nacional de educación pública (*nu is het genoeg* (Ya basta)) contra la violencia en el hogar, con la creación de una línea de atención telefónica nacional (número de teléfono 0900-1262626) y un sitio web específico: <http://www.shginfo.nl/>. Estos dos servicios permanecerán en funcionamiento durante cinco años. La campaña nacional se repetirá en 2008.
- Se publicó un informe sobre las medidas que la policía, la Fiscalía y las autoridades locales están tomando para luchar contra la violencia en el hogar. Este estudio ha permitido comprobar que, pese a que durante los últimos años se han producido importantes avances en este ámbito, todavía queda mucho por hacer para mejorar el enfoque y, sobre todo, garantizar su continuidad. Durante el próximo período se van a diseñar medidas a través de consultas con las partes interesadas.
- Se calcula que cada año 100.000 niños son testigos de actos de violencia en el hogar. 40.000 de ellos tienen un riesgo más elevado que la población general de padecer problemas psicosociales o trastornos de la conducta. Las personas que han sido víctimas de violencia en su juventud corren un riesgo mayor de ser víctimas o autores de violencia en el hogar en su vida adulta. A principios de 2007 se publicó una útil guía para ayudar a los niños (*Kindsporen* (Caminos para los niños)). Además, en abril de 2007 entraron en vigor nuevas normas legislativas que prohíben el uso de la violencia en la educación de los niños.
- La violencia también afecta a las personas mayores, pero todavía es un fenómeno relativamente desconocido. En el caso del maltrato de las personas mayores, con frecuencia se aprecian factores como la incredulidad, la ignorancia, la dependencia, la vergüenza y el miedo. En 2005 se publicó una guía²⁸ que incluía experiencias que pueden utilizarse para crear y estructurar proyectos para la prevención y la lucha contra el maltrato de las personas mayores. La Secretaría de Estado de Sanidad, Bienestar y Deporte ha financiado la campaña denominada “Acabemos con el maltrato de las personas mayores” hasta 2008.
- El 1 de enero de 2007 entró en vigor la Ley de ayuda social (Wmo). Los centros de acogida de mujeres y la política de lucha contra la violencia en el hogar se rigen por esta ley. En el informe del Gobierno *Violencia privada – un asunto público* se asignaba a los municipios la función de gestión en los casos de violencia en el hogar. Al incorporar la política de lucha contra la violencia

²⁸ *Je ziet het pas als je het gelooft – Preventie en bestrijding van ouderenmishandeling* (Sólo lo ves si lo crees – Prevención y lucha contra el abuso de personas mayores). Plataforma nacional de lucha contra el abuso de personas mayores, Instituto Nacional de Servicios Sanitarios y Sociales, noviembre de 2005.

en el hogar a la Ley de ayuda social se ha dado un paso más, que hace que la función de gestión de los municipios en este ámbito sea menos informal.

- La legislación sobre confidencialidad prevé posibilidades de colaboración (y el intercambio de información asociado) cuando es necesaria para luchar contra la violencia en el hogar. Quienes forman parte de la cadena de personas e instituciones que luchan contra la violencia en el hogar pueden realizar consultas sobre confidencialidad e intercambio de datos al Servicio de asistencia sobre confidencialidad. Este Servicio proporciona asesoramiento sobre la interpretación de la normativa sobre confidencialidad. Es extremadamente importante que los profesionales sean conscientes de qué normas sobre confidencialidad son aplicables a su labor y en qué forma afecta esto a las posibilidades de denunciar casos de violencia en el hogar. En junio de 2007 se publicó un documento sobre este asunto: “¿Ver, escuchar y la obligación de confidencialidad?”²⁹. Esta publicación está vinculada a un sitio web (www.huiselijkgeweldenberoepsgeheim.nl) en el que todos los grupos profesionales pueden encontrar la información necesaria, incluida una aplicación web que los profesionales pueden utilizar para comprobar, siguiendo unos sencillos pasos, lo que pueden o no pueden hacer en un caso determinado. También se ha publicado un modelo de acuerdo sobre intercambio de datos relativo a la lucha contra la violencia en el hogar.
- A finales de 2006, el Consejo de Europa puso en marcha una campaña europea contra la violencia contra las mujeres, incluida la violencia en el hogar. Se pidió a los Estados miembros que organizaran seminarios para definir la campaña. Los Países Bajos celebraron un seminario europeo los días 21 y 22 de febrero de 2007, con la presencia de representantes de siete países de Europa occidental. En un ambiente distendido, los participantes intercambiaron experiencias referentes a las medidas jurídicas destinadas a erradicar la violencia contra la mujer. La propuesta legislativa neerlandesa sobre una orden de alejamiento temporal suscitó gran interés.

Formulación neutra desde el punto de vista de género de políticas para la lucha contra la violencia en el hogar

Al Comité le preocupa que la política contra la violencia contra la mujer esté formulada en un lenguaje neutro con respecto al género (observación final 19), lo que pone en entredicho la idea de que esa violencia es una forma de discriminación contra la mujer, por lo que recomienda realizar campañas de concienciación (recomendación 20). La violencia en el hogar afecta a las mujeres de una forma muy mayoritaria, por lo que sus autores suelen ser hombres en la mayor parte de los casos. El Gobierno neerlandés es plenamente consciente de ello y también lo divulga. Por ejemplo, en una carta de fecha 5 de septiembre de 2007 dirigida a la Cámara de Diputados³⁰, el Ministro de Justicia indicó expresamente que, teniendo en cuenta las cifras de violencia en el hogar, en realidad es más preciso hablar de violencia contra la mujer. Como consecuencia, en parte, del comentario del Comité, estamos investigando si es recomendable formular la política de lucha contra la

²⁹ *Horen, zien en zwijgplicht; Wegwijzer huiselijk geweld en beroepsgeheim* (Ver, oír y la obligación de confidencialidad; guía sobre violencia en el hogar y secreto profesional), Ministerio de Justicia, junio de 2007.

³⁰ Cámara de Diputados 2007-2008, 28345, núm. 51.

violencia en el hogar con referencias explícitas a la mujer y si esto tendría un valor añadido para combatir más eficazmente esta forma de violencia. Con el fin de divulgar mejor y concienciar sobre la vinculación con el género de los problemas de violencia en el hogar, el Ministerio de Justicia organizará sesiones informativas interdepartamentales sobre este tema, tal y como se anunció en un informe a la Cámara de Diputados de 5 de noviembre de 2007³¹. Entre otras medidas, se impartirá un curso de capacitación interdepartamental sobre “género y violencia en el hogar”. Asimismo, se pondrán en práctica herramientas para el análisis del componente de género de las políticas. Estas actividades forman parte del nuevo Plan de enfoque sobre violencia en el hogar para 2008-2011.

Registro policial de casos de violencia en el hogar

Partiendo de los informes “Violencia en el hogar – abramos la puerta” y “Pase sin llamar”, se volvió a realizar un análisis del alcance, la naturaleza y las características de la violencia en el hogar, así como de sus víctimas y sus presuntos autores, para el año 2006. El informe titulado “De puertas adentro” describe —en consonancia con las cifras para 2004 y 2005— el alcance y la naturaleza de la violencia en el hogar según los incidentes registrados por la policía.

Además del análisis básico, en la tercera estadística nacional sobre violencia en el hogar se realizó un estudio exhaustivo en colaboración con las 25 regiones policiales. En este subestudio, que es un análisis exhaustivo de 1.000 incidentes seleccionados al azar, se presta atención también al papel de los niños (como testigos) en familias en las que se produce violencia en el hogar, a las costumbres de alto riesgo y a la existencia de armas, a la repetición de la victimización y al enfoque de la justicia penal y no penal.

En otoño de 2007, el Consejo de Jefes de Policía decidió establecer un nuevo programa para el período de 2008 a 2011 en el que, además de endurecer el planteamiento, se concede un lugar destacado en la actividad de los cuerpos policiales a la aplicación de la nueva Ley de órdenes de alejamiento preventivas.

Asistencia jurídica gratuita para las víctimas de violencia en el hogar y para los litigantes más desfavorecidos

En su recomendación 20, el Comité insta a garantizar que todas las víctimas de la violencia en el hogar reciban asistencia letrada gratuita (observación final 19). Además de las opciones que el sistema neerlandés de asistencia letrada subvencionada ofrece normalmente a los litigantes más desfavorecidos (previo pago de una aportación personal), la asistencia letrada a las personas más afectadas por delitos que constituyan una violación grave de la integridad personal (delitos violentos y sexuales) es ya totalmente gratuita.

Desde el 1 de abril de 2006, las víctimas de delitos sexuales y violentos pueden recibir asistencia letrada gratuita de un abogado especializado con independencia de su situación económica. Para ello debe cumplirse la condición de que se hayan producido daños físicos o psicológicos graves. A la hora de determinar si un daño cumple los requisitos mencionados, se aplica, *mutatis mutandis*, el artículo 3 de la Ley del fondo de compensación de daños causados por delitos. Si el

³¹ Cámara de Diputados 2007-2008, 30420, núm. 64.

Fondo de compensación de daños causados por delitos considera que un trauma es grave, esta clasificación servirá también para la solicitud de este servicio gratuito.

La asistencia letrada gratuita está disponible tanto en procesos penales como en procesos civiles destinados a obtener compensaciones en virtud del Derecho civil. La norma estipula que es preciso tratar de consolidar la denuncia penal antes de poder solicitar asistencia letrada gratuita para solicitar una compensación en un tribunal civil. Este servicio gratuito puede solicitarse si la consolidación no es posible o si no se recibe la totalidad de la compensación.

Para las víctimas de la violencia en el hogar, esto significa que la primera asistencia jurídica que pueden recibir de una de las treinta oficinas del servicio de asistencia jurídica (“Juridisch Loket”) de los Países Bajos es gratuita. Si precisan asistencia jurídica subvencionada más especializada, pueden optar a ella si, con arreglo a la normativa básica, cumplen los requisitos sustantivos establecidos por la ley en relación con el caso y con su situación financiera. Como consecuencia, es posible que tengan que hacer una contribución personal basada en sus circunstancias económicas para que un abogado financiado por el Estado neerlandés les preste asistencia jurídica. Si se cumplen las condiciones descritas de la normativa especial en vigor desde el 1 de abril de 2006, la asistencia letrada para víctimas de violencia en el hogar —incluidas las más ricas— es gratuita.

Violencia en relaciones de dependencia

El 10 de diciembre de 2007 se publicó el informe titulado “Protegidos y asertivos, ampliación de la acogida y la asistencia en casos de violencia en relaciones de dependencia”. A partir de 2008 se dispondrá de fondos adicionales para esta labor de mejora, una dotación que llegará a los 32 millones de euros en 2012. Sus objetivos se enumeran a continuación:

- Proporcionar un lugar de acogida seguro de forma inmediata a las víctimas;
- Las víctimas y sus hijos, pero también los autores de la violencia, deben recibir asistencia temprana y rápida para poder llevar una vida sin violencia;
- Todos los profesionales implicados deben ser capaces de detectar riesgos de violencia en relaciones de dependencia en una fase temprana, así como saber cómo prevenirla.

La violencia en relaciones de dependencia incluye la violencia en el hogar, la violencia relacionada con cuestiones de honor, la mutilación genital femenina y la trata de personas. Todas estas formas de violencia causan fuertes traumas psicológicos y psíquicos en las víctimas (mayoritariamente mujeres, pero también hombres) y en su entorno inmediato.

A fin de alcanzar los objetivos fijados, se adoptarán las siguientes medidas (2008-2012):

- Construcción de más centros de acogida seguros (100 plazas adicionales cada año) para, entre otros, hombres y mujeres (jóvenes) en situaciones de alto riesgo como, por ejemplo, las víctimas de violencia relacionada con cuestiones de honor;

- Refuerzo de los puntos de asesoramiento y apoyo en casos de violencia en el hogar, con el fin de que sean el eje del enfoque local/regional sobre la violencia en el hogar;
- Mejora de la calidad de los centros de acogida y de los servicios de apoyo, por ejemplo a través del plan de calidad para centros de acogida de mujeres;
- Una decidida lucha contra la mutilación genital femenina, entre otros medios, mediante la aplicación a escala nacional de la experiencia de seis regiones;
- Una lucha resuelta contra la violencia relacionada con cuestiones de honor, entre otros objetivos, para hacer realidad una infraestructura sostenible y suficiente de centros de acogida (seguros) y de asistencia para todas las víctimas.

Conjuntamente con la Federación de Municipios de los Países Bajos, el Ministerio de Sanidad, Bienestar y Deporte elaborará un plan de acción para la aplicación de esta política. Las medidas se pondrán en práctica en estrecha colaboración con otros programas interdepartamentales, como la lucha contra la violencia en el hogar que coordina el Ministerio de Justicia y el Plan de acción contra el abuso de menores del Ministerio de Juventud y Familia.

Violencia relacionada con cuestiones de honor, parte de la prevención social

En 2006, el Gobierno neerlandés puso en marcha un programa interdepartamental para erradicar la violencia relacionada con cuestiones de honor. Este programa combina una mejor comprensión del problema con medidas concretas de prevención social, acogida, protección, legislación penal y orientación administrativa, con el fin de abordar con eficacia el problema de la violencia relacionada con cuestiones de honor.

En lo tocante a la prevención y la concienciación, se hace especial hincapié en la promoción y el apoyo de iniciativas de organizaciones de minorías, el fomento de la política de prevención en el ámbito local y la promoción de un enfoque por parte de las entidades educativas.

En 2007, el Ministerio de Vivienda, Barrios e Integración firmó acuerdos con cuatro organizaciones que agrupan a entidades representantes de minorías: Organizaciones de refugiados de los Países Bajos (*Vluchtelingenorganisaties Nederland*), el Órgano de participación de los turcos (*Inspraak Orgaan Turken*), la Unión de marroquíes en los Países Bajos (*Samenwerkingsverband van Marokkanen in Nederland*) y la Unión de organizaciones turcas (*Samenwerkende Turkse Organisaties*), sobre un programa de prevención a largo plazo destinado a mejorar la concienciación. Este programa, denominado “En el lado correcto del honor” estará en marcha hasta octubre de 2010. Con esta iniciativa, las organizaciones participantes se centran en la mejora de las relaciones y la colaboración de comunidades minoritarias con entidades de 10 municipios, el incremento de la autosuficiencia de las personas procedentes de comunidades en las que se produce violencia relacionada con cuestiones de honor y la promoción de cambios de mentalidad y de la conducta.

En mayo de 2007, dos centros educativos regionales pusieron en práctica el proyecto “Violencia relacionada con el honor en centros escolares y en su entorno” con una subvención del Ministerio de Vivienda, Barrios e Integración. Los objetivos

de este proyecto son incrementar los conocimientos y las habilidades para detectar en una fase temprana la violencia relacionada con el honor y mejorar la confianza en sí mismos de los estudiantes, así como crear un vínculo con el sector educativo. En 2008 el proyecto generará, entre otros resultados, un manual sobre cómo abordar problemas relacionados con cuestiones de honor, un módulo de capacitación en materia de autoconfianza, una aproximación de modelos y un informe sobre políticas de seguridad en los centros escolares.

Ampliación del Reglamento de disposiciones relativas a determinadas categorías de extranjeros

El Reglamento de disposiciones relativas a determinadas categorías de extranjeros (Rvb) ha sido objeto de una modificación, que entró en vigor el 1 de octubre de 2007, para ampliar la cobertura a las víctimas de violencia relacionada con cuestiones de honor (o de amenazas en este ámbito) sin permiso de residencia. A partir de ahora, en virtud de esta norma, estas personas pueden optar a recibir apoyo financiero y un seguro médico, siempre que presenten una solicitud de permiso de residencia (que les permite residir legalmente) y vivan en un centro de acogida para mujeres. La intención de la ampliación del Reglamento a este grupo es eliminar una posible traba, de tipo económico, con respecto al acceso a ayudas para mujeres.

En la actualidad se está elaborando la política que regirá la admisión y la concesión de un permiso de residencia a dichas víctimas. En la primavera de 2008, el Reglamento se amplió para dar cobertura a las víctimas de violencia en el hogar sin permiso de residencia.

Asimismo, en la actualidad se debate en la Cámara de Diputados un proyecto de ley relativo a la mejora de la posición de las víctimas, incluidas las de violencia en el hogar, en el procedimiento penal. Las mejoras que aportará este proyecto de ley son, en términos generales, las siguientes:

- Más posibilidades para reclamar indemnizaciones por daños en el ámbito penal;
- Que la víctima pase a ser parte del procedimiento con derechos jurídicos, como el derecho a recibir un trato considerado y el derecho a recibir información sobre lo que ocurre con su denuncia, así como sobre el procesamiento, el juicio y, en casos graves, la liberación de la persona condenada;
- El derecho a contar con un intérprete;
- El derecho a incluir documentos en el sumario;
- El derecho a recibir un anticipo en caso de que el tribunal le conceda una indemnización por daños y perjuicios;
- El derecho a tener asistencia letrada o un representante durante el juicio.

Las víctimas ya disfrutaban de buena parte de esos derechos en la actualidad, pero están regulados en la normativa de la Fiscalía. El hecho de que estas medidas se recojan ahora en una norma legal refleja la importancia que el Gobierno neerlandés concede a la posición de las víctimas en el procedimiento penal.

Promoción de los conocimientos especializados del personal educativo con respecto a la concienciación sobre la violencia en el hogar

Los resultados de las investigaciones realizadas demuestran que muchos cursos de capacitación profesional prestan una atención limitada y casual a la violencia en el hogar³². Con el fin de analizar las opciones de las que dispone el Gobierno para mejorar la especialización de los profesionales en diversas áreas, en 2008 se organizará un congreso con expertos procedentes del ámbito educativo, la atención (sanitaria) a jóvenes, la atención comunitaria, la policía, la judicatura y otros grupos profesionales.

La especialización del personal educativo respecto de la concienciación sobre la violencia en el hogar se logra, entre otros métodos, a través de cursos de reciclaje sobre violencia en el hogar, organizados por orden del Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia. El objetivo de estos cursos es fomentar que los equipos directivos de los centros de enseñanza primaria, secundaria y capacitación profesional y educación para adultos den prioridad a la impartición de cursos de reciclaje a sus docentes con el fin de mejorar su capacidad para detectar comportamientos problemáticos e indicios de violencia en el hogar en una fase temprana y comunicar esta información a través de los cauces apropiados.

Violencia contra mujeres inmigrantes, refugiadas y pertenecientes a minorías

En su recomendación 28, el Comité insta al Estado neerlandés a que evalúe las repercusiones de las leyes y las políticas que afectan a las mujeres inmigrantes, refugiadas y pertenecientes a minorías, y a que incluya datos y análisis en su próximo informe. El Comité le pide igualmente que incluya información sobre el número de mujeres a las que se concedieron permisos de residencia, así como las que obtuvieron el estatuto de refugiadas por motivos de violencia doméstica. A continuación se detalla la respuesta a estas peticiones.

El punto de partida de la lucha contra la violencia contra las mujeres que lleva a cabo el Gobierno neerlandés es que es preciso adaptar el planteamiento para que la diversidad de orígenes o culturas no represente un obstáculo para la eficacia de la prevención, la ayuda a las víctimas y las acciones penales.

La efectividad de esta adaptación comienza con la comprensión de los problemas relacionados con la violencia y de los problemas concretos que precisan una atención especial en el caso de las mujeres inmigrantes, refugiadas y pertenecientes a minorías. En estos ámbitos, el Gobierno ha puesto en marcha las siguientes medidas:

- Un estudio de prevalencia relativo a la prevención de la violencia en el hogar en los Países Bajos. El objetivo de este estudio es conocer mejor la prevención de la violencia en el hogar en los grupos de las personas de origen étnico neerlandés y las minorías étnicas. Los resultados de este estudio, que ha encargado el Ministerio de Justicia, se esperan para principios de 2009.

³² Estudio de TNO, Movisie y el Instituto de la Juventud de los Países Bajos sobre la atención prestada a la violencia en el hogar y sexual y al abuso de menores en la capacitación profesional de atención (sanitaria) a los jóvenes, 2007.

- Conjuntamente con socios locales y profesionales, el Gobierno está desarrollando un planteamiento para atajar los problemas relacionados con la violencia, que requieren especial atención a las mujeres y a las niñas pertenecientes a minorías étnicas, como ocurre con la violencia relacionada con el honor.

Discriminación contra mujeres inmigrantes, refugiadas y pertenecientes a minorías

En su recomendación 28, el Comité insta al Estado neerlandés a tomar medidas eficaces para eliminar la discriminación contra mujeres inmigrantes, refugiadas y pertenecientes a minorías (observación final 27).

El Gobierno neerlandés ha establecido como objetivo prioritario de su política la lucha contra la discriminación. En 2007, el Ministro de Vivienda, Barrios e Integración envió al Parlamento un informe final sobre el Plan de acción nacional para la lucha contra el racismo (2003-2007). A mediados de 2008, dicho Ministro presentará ante la Cámara Baja un plan de políticas en el que se detallará cómo pretende este Gobierno luchar y prevenir la discriminación por motivos raciales.

En la actualidad se está elaborando un proyecto de ley que obligará a los municipios a poner a disposición de los ciudadanos un servicio antidiscriminación. A partir de 2009, todos los ciudadanos tendrán acceso a ese servicio de ayuda en casos de discriminación por cualquier motivo, incluida la discriminación por razón de sexo y raza. Además de prestar ayuda, el registro de denuncias será una de las principales funciones del organismo de lucha contra la discriminación.

Además de la legislación, se está reforzando la estructura en cuyo marco los ciudadanos pueden luchar contra la discriminación. Los organismos locales y regionales de lucha contra la discriminación y la antigua Oficina nacional contra la discriminación racial han unido sus fuerzas y sus conocimientos al fusionarse en una nueva asociación nacional (véase el artículo 1).

Cifras disponibles

En 2005, los organismos de lucha contra la discriminación recibieron 2.116 denuncias de discriminación racial en todo el país, lo que supone el 48% de la cifra total de denuncias. El número de denuncias de discriminación ha disminuido durante los últimos años. En 2005, se presentaron 191 denuncias de discriminación por razón de género en todo el país, el 4% del total de denuncias. Esta cifra supone un incremento con respecto a los datos de 2004, año en el que se presentaron 111 denuncias de discriminación sexual. La mayoría de las denuncias son presentadas por mujeres, y cuatro de cada 10 denuncias de discriminación sexual se refieren al mercado laboral.

Se prevé que la cifra total de denuncias de discriminación registradas aumente después de 2006, como consecuencia de la mejora de los cauces de denuncia y de la campaña pública realizada para animar a las víctimas de discriminación a denunciar.

El Servicio de Inmigración y Nacionalización está realizando actualmente un estudio sobre la puesta en práctica por su parte de las políticas relacionadas con el género. Este estudio aborda la trata de personas, la mutilación genital femenina, la venganza por motivos de honor, la violencia en el hogar, el abandono y la política relativa a homosexuales y transexuales. Este estudio permitirá recopilar datos

estadísticos sobre cifras de víctimas y la concesión o denegación de solicitudes de permisos de residencia. Sin embargo, estos datos todavía no están disponibles.

Proyectos para la seguridad de las mujeres (pertenecientes a minorías étnicas)

En el período objeto del informe, el Gobierno financió 61 proyectos locales destinados a promover la seguridad de las mujeres. Los proyectos estaban dirigidos en su mayor parte a mujeres de minorías étnicas y sus objetivos eran variados, desde la lucha contra la violencia en el hogar hasta la prevención de la mutilación genital femenina.

Cursos de integración

En su observación final 27, el Comité expresa su preocupación por la obligación recogida en la Ley de integración de que las mujeres asistan a costosos cursos de integración. La Ley de integración establece la obligación de integración basada en resultados para todos los extranjeros que deseen vivir en los Países Bajos con carácter permanente, sean hombres o mujeres. Esta obligación se traduce en la necesidad de adquirir los conocimientos necesarios de la lengua y la cultura neerlandesas, lo que debe demostrarse aprobando el examen de integración.

El punto de partida de la ley vigente es que la persona que tiene una obligación de integración es responsable de prepararse para este examen. Los municipios pueden, o deben, proporcionar un servicio de integración a determinados grupos de personas obligadas a integrarse; otras personas a las que es aplicable la obligación de integrarse tienen que asistir a estos cursos y abonarlos personalmente.

En la actualidad se debate en el Senado un proyecto de ley que permite a los municipios ofrecer una ayuda a la integración a todas las personas obligadas a aprobar el examen. Esto significa que los municipios pueden prestar servicios personalizados y, por ejemplo, ofrecer a cualquier persona con problemas financieros una ayuda para la integración.

Sin embargo, las personas que perciban una ayuda para la integración deben realizar en todos los casos una aportación personal de 270 euros. A la hora de fijar este importe, se tuvo en cuenta la situación de los perceptores de la ayuda. El Gobierno considera que esta cantidad es razonable y proporcional tanto para hombres como para mujeres y opina que la Ley de integración no genera discriminación contra las mujeres.

Ámbito internacional

Los Países Bajos han trabajado con éxito para incorporar la perspectiva de género a una serie de áreas de política exterior (recomendación 42). No obstante, en 2006-2007 se detectó cierto margen de mejora en la relación entre las políticas y su aplicación práctica. La política se centraba en una estrategia general consistente en la atención prioritaria a la situación de la mujer, la denominada *incorporación de la perspectiva de género*. El Ministerio de Asuntos Exteriores ha llegado a la conclusión de que este énfasis unilateral en la incorporación de la perspectiva de género da lugar a resultados insuficientes, ya que la práctica ha demostrado que el enfoque en los derechos de las mujeres y el “empoderamiento” de éstas han perdido fuerza.

Así, en 2007 los Países Bajos establecieron siete ámbitos prioritarios de su política exterior para luchar contra la progresiva discriminación de las mujeres. Estas áreas se corresponden con las conclusiones del Equipo de Tareas del Proyecto del Milenio sobre la igualdad entre hombres y mujeres, que proporcionan recomendaciones sobre las áreas de atención para la consecución del tercer objetivo de desarrollo del Milenio:

1. Educación secundaria para las niñas;
2. Garantizar los derechos y la salud sexual y reproductiva de las mujeres;
3. Invertir en infraestructura para reducir el tiempo que las mujeres y las niñas emplean en tareas gravosas;
4. Mejorar la regulación de los derechos de propiedad y de sucesión de la mujer;
5. Reducir la desigualdad entre los géneros en el empleo;
6. Aumentar la representación política de la mujer en los organismos políticos y en la Administración;
7. Combatir la violencia contra la mujer.

Se presta especial atención a las mujeres en zonas de conflicto, las mujeres marginadas y las adolescentes.

Estas prioridades se establecieron en el contexto del llamado “Proyecto 2015”, una iniciativa en la que participa el Gobierno en su conjunto y cuya finalidad es mejorar la contribución de los Países Bajos al logro de los objetivos de desarrollo del Milenio. En el “Programa gubernamental 2015”, que se publicó en junio de 2007, se volvió a conceder un lugar prioritario en la política exterior integrada a los derechos y las oportunidades de las mujeres y las niñas (ODM3 y ODM5).

La intensificación de la política se desarrolla en dos documentos de política. En el documento sobre política de cooperación para el desarrollo “Cosa de todos”, de octubre de 2007, se hace mayor hincapié en la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres y en la salud sexual y reproductiva, así como en los derechos en este ámbito, como una de las cuatro áreas centrales de intensificación. Para 2008 se han liberado recursos adicionales por valor de 30 millones de euros, cifra que aumentará hasta los 50 millones de euros adicionales en 2010. En la estrategia en materia de derechos humanos “Por una vida digna”, que se presentó en noviembre de 2007, se establece como prioridad la mejora de la situación de las mujeres y las niñas y la lucha contra la violencia contra mujeres y niñas en particular. La forma en que esta prioridad se llevará a la práctica se ha desarrollado en una serie de acciones concretas, que van desde la promoción de la aplicación de la resolución de las Naciones Unidas sobre violencia contra las mujeres hasta la mejora de la legislación y de su aplicación en este ámbito. El énfasis de esta intensificación se ha puesto en los resultados. El objetivo es aplicar un planteamiento proactivo y orientado a los resultados dentro de la política exterior integrada, de tal forma que el Gobierno reciba información sobre los avances cada dos años a través de un informe específico sobre resultados.

Los derechos de la mujer son derechos humanos

Durante muchos años, los Países Bajos han desempeñado una función rectora en la promoción de los derechos de la mujer. Se ha prestado especial atención a la lucha contra toda forma de violencia contra la mujer, sobre todo la violencia (sexual) relacionada con el género y la feminización de la epidemia de VIH/SIDA. En el ámbito local, los Países Bajos apoyan un gran número de proyectos y programas de ONG y organismos públicos en la esfera de los derechos humanos de la mujer. Los derechos de las mujeres se abordan también en el diálogo bilateral con terceros países, por ejemplo durante las visitas a otros países realizadas por los Ministros o por el Embajador de los Derechos Humanos.

El Estado neerlandés impulsa también la labor de los foros de derechos humanos de las Naciones Unidas, especialmente en lo relativo a la violencia contra la mujer. Asimismo, trabaja para lograr que los derechos de las mujeres formen parte de las relaciones que la Unión Europea mantiene con terceros países. Los Países Bajos desean que la política de la UE en esta materia sea más concreta, activa y coherente. Esto último es especialmente pertinente en lo relativo a la posición de los Estados miembros en materia de derechos y salud sexual y reproductiva.

Los derechos y la salud sexual y reproductiva

Desde hace muchos años, los Países Bajos trabajan activamente para mejorar la posición de las mujeres y, concretamente, sus derechos y su salud sexual y reproductiva. En parte como consecuencia de la labor desempeñada por los Países Bajos, en el quinto objetivo de desarrollo del Milenio se ha incluido una meta adicional en esa materia: “acceso universal a la salud reproductiva para 2015”. Gracias a la aplicación del Programa de Acción de El Cairo (aprobado durante la Conferencia internacional sobre la población y el desarrollo celebrada en la capital egipcia en 1994), se ha logrado una mejor integración de este objetivo. Reducir el desfase con respecto al ODM5 y, por lo tanto, reducir la mortalidad materna, así como lograr la meta de “salud reproductiva para todos”, es un objetivo primordial de la política exterior de los Países Bajos. El país prevé un planteamiento multisectorial, en el que sean importantes no sólo la prestación, sino también (el derecho a) el acceso y la solicitud de información, la prestación de servicios y los recursos. A tal fin, los Países Bajos contribuyen a reforzar los sistemas (básicos) de salud con especial atención a la profesión de la matrona, a la integración de la salud sexual y reproductiva y los derechos en este ámbito, y a los servicios relacionados con el VIH/SIDA, así como a la lucha contra la feminización de la epidemia de VIH/SIDA y las causas subyacentes a ella. Los Países Bajos trabajan también, conjuntamente con ONG internacionales, en:

- La mejora de la calidad de los servicios, incluida la planificación familiar, la capacitación de las matronas y la interrupción segura del embarazo;
- La ampliación de la información, la educación y los servicios para jóvenes. Mediante programas educativos en diez países socios, los Países Bajos trabajan para lograr la inclusión de la educación sexual básica en los planes de estudios;
- La suavización de la legislación vigente sobre la interrupción segura del embarazo;

- Incrementar el apoyo en el seno de la UE a la promoción de la salud sexual y reproductiva y los derechos en este ámbito, entre otros medios mediante la organización de actividades conjuntas con los nuevos Estados miembros;
- La lucha contra la mutilación genital femenina de mujeres y niñas, esta última considerada abuso de menores. Para ello los Países Bajos apoyan el trabajo de la OMS y de otras organizaciones de las Naciones Unidas y proporcionan apoyo financiero al Comité Interafricano sobre las Prácticas Tradicionales, que tiene presencia activa en 28 países africanos. El Ministerio de Asuntos Exteriores y el Ministerio de Sanidad, Bienestar y Deporte también colaboran para mejorar la prevención de la mutilación genital femenina en niñas;
- Crear un entorno estimulante en la atención sanitaria y en el lugar de trabajo. Las mujeres no sólo deben tener acceso a un lugar en el entorno sanitario en el que puedan amamantar a sus bebés o sacarse leche, sino que también deben poder hacerlo durante la jornada laboral. En lo relativo a la lactancia materna, los Países Bajos apoyan especialmente la Alianza mundial para la promoción de la lactancia materna (WABA) y la Red mundial de grupos pro alimentación infantil (IBFAN). Hasta 2007, los Países Bajos apoyaban también el Centro de Documentación del Código Internacional (ICDC), que se creó en 1985 para apoyar la aplicación del Código internacional de comercialización de sucedáneos de la leche materna, una herramienta única y de gran valor para la protección y la promoción de la lactancia materna.

La violencia contra la mujer

Los Países Bajos han logrado que la lucha contra la violencia contra la mujer se trate en la Asamblea General de las Naciones Unidas. En 2006, los Países Bajos y Francia presentaron ante la Asamblea General una resolución para intensificar los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer (A/RES/61/143). La resolución, que fue aprobada por unanimidad, insta a los Estados a que tomen medidas para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer y a desarrollar y aplicar una política integrada destinada a luchar contra este fenómeno. En dicha resolución se insta también a las Naciones Unidas a que amplíen y, sobre todo, mejoren la coordinación de los esfuerzos en este ámbito. A iniciativa de los Países Bajos y de Francia, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó en 2007 una nueva resolución (A/RES/62/133) sobre el seguimiento de las Naciones Unidas a la resolución A/RES/61/143. Los Países Bajos realizaron también una aportación sustancial al Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas en apoyo de las medidas para eliminar la violencia contra la mujer, que gestiona el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). Los Países Bajos mantienen una estrecha colaboración con organizaciones de las Naciones Unidas como UNFPA y PNUD, así como con diversas ONG que trabajan en el ámbito de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, como FAS, IWTC y WIGJ, con el fin de lograr la tipificación de la violencia de género como delito penal en el ámbito local e internacional y apoyar la persecución activa de sus autores y la ayuda a las víctimas. Los Países Bajos contribuyen también a la creación de un banco de datos de las Naciones Unidas en el que se recojan información y buenas prácticas con respecto a la violencia contra la mujer, mediante una aportación económica a la División para el Adelanto de la Mujer de las Naciones Unidas.

En el marco de su política general en pro de los derechos de la mujer, los Países Bajos han decidido prestar especial atención a la erradicación de la violencia contra la mujer. En 2007 se puso en marcha una política bilateral activa e intensificada en este campo. El Gobierno y los agentes públicos y privados suscribieron acuerdos con el objetivo de luchar de forma conjunta contra la violencia que sufren las mujeres en nueve países socios del Ministerio de Cooperación para el Desarrollo. En cinco países esos acuerdos se han materializado ya en proyectos. En el ámbito nacional, los Países Bajos contribuyen a la aprobación de legislación dirigida a erradicar la violencia contra la mujer y a luchar contra la impunidad por medio del diálogo y de proyectos concretos. Partiendo de la base de su estrategia de derechos humanos, las embajadas de los Países Bajos en unos ocho países no asociados elaborarán este año un plan de enfoque en el que se detalle de qué forma, a través del diálogo y el apoyo de actividades concretas, pueden hacer una contribución a la lucha contra la violencia contra la mujer mediante la aprobación de medidas legislativas y la lucha contra la impunidad.

La mujer, la paz y la seguridad

En el último período, los Países Bajos han trabajado activamente para aplicar la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas mediante la elaboración del Plan nacional de acción 1325. Este Plan fue puesto en marcha el 4 de diciembre de 2007 por los Ministerios de Cooperación para el Desarrollo, Defensa y Asuntos Exteriores, conjuntamente con un buen número de representantes de organizaciones de desarrollo y entidades de recopilación de información. Este Plan de acción es un producto conjunto y, por lo tanto, puede recibir un amplio respaldo social. Como consecuencia de este Plan de acción, se amplía la excelente colaboración que ya venían manteniendo en este ámbito el Ministerio de Asuntos Exteriores, el Ministerio de Defensa, el Ministerio del Interior, el Departamento de Emancipación y diversas organizaciones comunitarias, tanto en países en que los Países Bajos mantienen una presencia activa por sí mismos como en los que están presentes a través de foros internacionales. Se han definido ámbitos de actuación partiendo de cinco temas:

- El marco jurídico (internacional)
- Prevención, mediación y reconstrucción
- Colaboración internacional
- Misiones de paz
- Armonización y coordinación

Entre otras cosas cabe citar, a modo de ejemplo, que el personal militar que participa en misiones de paz en el Afganistán recibe capacitación específica sobre las funciones y la posición de la mujer en procesos de paz, el Ministerio del Interior tiene previsto incluir más funcionarias de policía en las misiones de reconstrucción, los Países Bajos actúan como asesores de la OTAN sobre la integración de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en las operaciones de esta organización y se celebran reuniones de coordinación de políticas entre el Gobierno y las organizaciones locales que trabajan en el campo del desarrollo.

Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares

En su recomendación 43, el Comité sugiere a los Países Bajos que ratifiquen la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. A continuación se detalla la respuesta a esta recomendación:

En estos momentos, el Gobierno neerlandés no tiene intención de ratificar la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Entre otras razones, esta negativa está relacionada con la Ley de derecho a percibir prestaciones (estatus de residente) (Koppelingswet), que entró en vigor el 1 de julio de 1998 y que distingue entre extranjeros con y sin residencia legal, así como con las consecuencias de esta distinción a la hora de tener derecho a prestaciones de la seguridad social.

Conviene destacar que sólo han ratificado la Convención países que pueden describirse como países de origen de mano de obra migrante, mientras que los países de destino se han mostrado reticentes a hacerlo.

Asimismo, es preciso recordar que los Países Bajos trabajan conjuntamente con otros Estados miembros de la UE en el ámbito de la migración y que el resto de Estados miembros de la UE tampoco han ratificado esta Convención. Por lo tanto, no resulta lógico que los Países Bajos la ratifiquen de forma unilateral.

Artículo 3 Garantía del desarrollo (personal) de la mujer

Introducción

El Artículo 3 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer establece que los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

En su segunda recomendación sobre el cuarto informe, el Comité lamenta que no incluya información sobre el artículo 3 de la Convención.

Los Países Bajos se han tomado en serio esta recomendación y en el presente capítulo se describen las medidas adoptadas para promover el adelanto de la mujer en el mercado laboral, como una política sobre la jornada laboral, el incremento de las cifras de mujeres que ocupan cargos directivos y la lucha contra los estereotipos de género que afectan a las mujeres inmigrantes, refugiadas y pertenecientes a minorías. La mejora de los servicios de cuidado de niños se analiza en el apartado sobre el artículo 11.

En este apartado se analizan también las medidas adoptadas en el contexto de la recomendación 30, que sugiere que se deben crear más oportunidades para que las mujeres neerlandesas puedan acceder a empleos a tiempo completo, alentando a los hombres a que compartan en pie de igualdad las responsabilidades del cuidado de los hijos. Como es lógico, las medidas políticas que se describen a continuación no

son relevantes sólo para las mujeres, sino también para los hombres. Las medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y el cuidado de los hijos deberían beneficiar tanto a la madre como al padre.

Participación en la fuerza laboral

El Gobierno neerlandés tiene el objetivo de incrementar la participación de la mujer en la fuerza laboral tanto en términos absolutos como en lo tocante a las horas trabajadas. El objetivo secundario es la mejora de la conciliación entre la vida laboral y la atención a la familia.

El Informe sobre la emancipación enumera los siguientes objetivos para 2010: incrementar hasta el 60% el porcentaje de mujeres que gozan de independencia económica, que en 2005 era del 42%, e incrementar hasta el 65% la participación neta de la mujer en la fuerza laboral, que en 2005 era del 54%.

Un estudio de la Oficina de Planificación Social y Cultural³³ muestra que las mujeres, prácticamente en todas las etapas de su vida laboral, se decantan por un puesto de trabajo a tiempo parcial y que una de cada cuatro preferiría no trabajar. Si las mujeres pudieran actuar en la práctica con arreglo a las preferencias expresadas en este estudio (teniendo un trabajo a tiempo parcial o no trabajando/dejando de trabajar), trabajarían una media de 20,3 horas a la semana. Esta cifra supera en dos horas la media de horas trabajadas por las mujeres en la actualidad en los Países Bajos.

La participación de la mujer en la fuerza laboral en los Países Bajos viene determinada en gran medida por las ideas sobre el cuidado de los niños pequeños. Estas creencias han cambiado considerablemente durante las últimas décadas. En 1981, el 35% de la población consideraba que llevar a los niños a una guardería era una solución aceptable. En 2004 ese porcentaje se había incrementado hasta el 70%³⁴. No obstante, las ideas sobre una correcta atención a la familia continúan teniendo gran relevancia en los Países Bajos. Otros factores a tener en cuenta son la tradicional jornada laboral de 9.00 a 17.00 horas y el hecho de que las mujeres suelen cobrar un salario por hora inferior al de los hombres.

Entre los factores positivos, cabe reseñar que las condiciones laborales de los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial son idénticas en los Países Bajos. En este país, la decisión de trabajar a tiempo parcial es, con frecuencia, una opción elegida libremente. Esto queda patente en el mencionado estudio de la Oficina de Planificación Social y Cultural de febrero de 2008 (*Nederland Deeltijdland (Los Países Bajos: un país a tiempo parcial)*). El estudio concluye que no sólo las madres de niños pequeños prefieren trabajar a tiempo parcial. Dos tercios de las mujeres con edades comprendidas entre los 15 y los 64 años no tienen hijos menores de 13 años, si bien en muchos casos trabajan en régimen de jornada parcial.

Otro aspecto adicional que debe analizarse es el tipo impositivo marginal. El tipo impositivo marginal afecta a la persona de la familia que, en términos netos, percibe los ingresos más bajos. Si este tipo es demasiado elevado, los ingresos de la familia aumentan muy poco en términos reales aunque la mujer trabaje más horas.

³³ Informe de la Oficina de Planificación Social y Cultural de 2008 (*Nederland Deeltijdland (Los Países Bajos: un país a tiempo parcial)*)

³⁴ Observatorio de la emancipación 2006. Se preguntó a los encuestados hasta qué punto les parecía mal que una madre trabajara fuera de casa si los niños asistían a una guardería.

Como consecuencia de ello, a las mujeres de los Países Bajos con frecuencia no les merece la pena trabajar a jornada completa. Parece que, en este país, al modelo de ingresos del siglo XX le ha sucedido el modelo de “un sueldo y medio”.

A continuación analizamos las cifras de hombres y mujeres y las medidas políticas adoptadas por el cuarto Gobierno del Primer Ministro Balkenende para incrementar la participación de la mujer en la fuerza laboral.

Existen distintas estadísticas relativas a la participación en la fuerza laboral. La Agencia Central de Estadística (Statistics Netherlands)³⁵ define la participación neta en la fuerza laboral como la proporción de la población activa empleada con respecto a la población total en el grupo de edad de entre 15 y 64 años, incluyéndose en el cálculo exclusivamente los trabajos de 12 o más horas. En 2005 este porcentaje era del 54% en el caso de las mujeres y del 72% en el caso de los hombres.

Las cifras de Eurostat nos permiten analizar el panorama internacional³⁶. Los Países Bajos ocupan un puesto destacado en lo que respecta a la participación en la fuerza laboral en términos de número de personas. Sin embargo, dado que muchas personas tienen empleos a tiempo parcial, los Países Bajos se sitúan varios puestos por debajo cuando la participación en la fuerza laboral se expresa en términos de volumen, convirtiendo los trabajos a tiempo parcial en unidades a tiempo completo.

Mujeres

En lo que respecta a la participación en la fuerza laboral en términos de cifras de personas, los Países Bajos ocupaban el tercer lugar en 2006, con un 67,7% (por detrás de Dinamarca, con el 73,4%, y Suecia, con el 70,7%). Sin embargo, al convertir esas cifras en unidades de trabajo a tiempo completo, la diferencia es considerable: los Países Bajos ocupan también el tercer lugar, pero por la cola, con un 42,9%. Sólo Italia (41,4%) y Malta (31,5%) presentan porcentajes más bajos.

Es cierto que la participación de la mujer en la fuerza laboral en los Países Bajos ha crecido en los últimos años (2,5 puntos porcentuales por número de personas y 1,3 puntos porcentuales en unidades a tiempo completo entre 2001 y 2006), pero en el conjunto de la UE se ha producido un incremento similar, incluso ligeramente más elevado (2,8% en número de personas y 1,6% en unidades a tiempo completo)³⁷.

Hombres

En 2006 los hombres neerlandeses y daneses intercambiaron sus puestos: Dinamarca ocupa ahora el primer lugar, con un 81,2%, y los Países Bajos, el segundo, con un 80,9% (la media de la UE es del 71,6%).

En los Países Bajos se está produciendo también una reducción de la participación en la fuerza laboral en unidades de trabajo a tiempo completo. De los 27 Estados miembros actuales de la UE, los Países Bajos ocupaban el séptimo lugar

³⁵ Agencia Central de Estadística (Statistics Netherlands).

³⁶ Eurostat publica el informe “El empleo en Europa” una vez al año. Los anexos estadísticos de esta publicación contienen cifras sobre la participación en la fuerza laboral por país y por género, expresadas tanto en cifras absolutas como en unidades de trabajo a tiempo completo.

³⁷ Los diagramas sobre participación en la fuerza laboral en 2006 se han incluido en el anexo 6.

en 2001, con un 75,0%, el 12º en 2004 y 2005 y en el año 2006 cayeron hasta el 13º con un porcentaje del 72,3%.

Este descenso de la participación en la fuerza laboral en unidades a tiempo completo se debe a que, en los últimos años, los hombres han comenzado a trabajar a jornada parcial con mayor frecuencia. Según datos de Eurostat, el trabajo a tiempo parcial entre los hombres como porcentaje de la cifra de empleo total aumentó del 20% al 23% entre 2001 y 2006, mientras que en la UE-27 esta cifra aumentó tan sólo del 7% al 8%.

La posición de los Países Bajos en lo que respecta a los hombres continúa estando muy por encima de la media de la UE (69,4) en unidades a tiempo completo.

El cálculo de la participación en la fuerza laboral en unidades a tiempo completo varía según los países y depende del promedio de horas que trabaje habitualmente un asalariado a tiempo completo. Según datos de la encuesta de población activa de Eurostat, la semana laboral de un asalariado a tiempo completo en la UE oscila entre las 40 horas (Dinamarca, Finlandia, Lituania) y las 44 horas (Grecia, Austria). Con 40,9 horas, los Países Bajos se encuentran por debajo de la media.

Diferencia entre hombres y mujeres

Otro aspecto interesante es la diferencia entre la participación en la fuerza laboral (en unidades a tiempo completo) de los hombres y de las mujeres. Los Países Bajos se cuentan entre los países en los que la diferencia es muy grande, aunque se va reduciendo lentamente. En 2001 la diferencia ascendía al 33%, mientras que en 2005 se había reducido hasta el 30% y en 2007 se situaba en el 29%. No obstante, en otros países este porcentaje se está reduciendo también, lo que hace que los Países Bajos sigan ocupando uno de los últimos lugares. De hecho, sólo en Malta la diferencia es mayor.

Origen étnico

La participación en la fuerza laboral de las mujeres turcas y marroquíes en particular es considerablemente inferior a la de las mujeres no pertenecientes a minorías étnicas. El 31% de las mujeres turcas entre los 15 y los 64 años de edad tuvo un empleo de 12 o más horas en 2005, un porcentaje que entre las mujeres marroquíes es de sólo un 27%. En el caso de los hombres de las mismas minorías étnicas, los porcentajes ascienden al 57% y al 52% respectivamente.

Políticas públicas

Durante los últimos años se han adoptado medidas políticas para promover la participación de la mujer en la fuerza laboral tanto en cifras absolutas como en términos de horas y está previsto continuar esta labor.

Reducción del tipo impositivo marginal y de la carga de seguros

Como consecuencia de la existencia de tipos progresivos en el impuesto sobre la renta, del cálculo del coste de los servicios de cuidado de niños en función del nivel de renta y de la reducción de, por ejemplo, las ayudas al alquiler, trabajar más horas comporta escasas ventajas en los Países Bajos. Casi el 40% de las personas

que trabajan a tiempo parcial “perderían” más de la mitad de los ingresos brutos obtenidos por trabajar más horas como consecuencia de la imposición progresiva.

Por consiguiente, trabajar un mayor número de horas carece de atractivo. La reducción de la carga marginal podría estimular la participación de mujeres (que trabajen a tiempo parcial). El Gobierno está adoptando las medidas que se describen a continuación para reducir esta carga:

- Incremento de la bonificación fiscal combinada adicional (a partir del 1 de enero de 2008) y establecer progresivamente su independencia del nivel de ingresos (a partir del 1 de enero de 2009). De esta forma se reducirá el tipo marginal. Al miembro de la pareja con menos ingresos le merecerá la pena trabajar más horas porque el valor de la desgravación se incrementará con los ingresos.
- La posibilidad de transferir la desgravación general se va a reducir progresivamente a lo largo de 15 años, a partir del 1 de enero de 2009, hasta su eliminación. De esta forma se reduce la carga marginal para las personas que se reincorporen al mercado laboral y para los trabajadores a tiempo parcial (las llamadas “trampa de reincorporación al mercado laboral” y “trampa del trabajo a tiempo parcial”). Esta medida es de aplicación a los nacidos a partir de 1971 que no tienen hijos en el grupo de edad de cero a cinco años.
- Incremento de la bonificación fiscal de los asalariados (a partir del 1 de enero de 2008) y establecimiento de la dependencia de esta bonificación respecto del nivel de ingresos (a partir del 1 de enero de 2009). De esta forma se reducirá la denominada “trampa de reincorporación”. Esta medida incrementará la diferencia entre los ingresos obtenidos trabajando y las prestaciones sociales, de tal forma que resulte más rentable trabajar.

Grupo de trabajo Part-timePlus

El Gobierno neerlandés creó el grupo de trabajo Part-timePlus a principios de 2008 con el objetivo prioritario de lograr que las mujeres trabajen más horas. Para ello es preciso un cambio cultural en las empresas, así como mejorar la imagen que las mujeres tienen de sí mismas. Debe lograrse que trabajar más horas resulte más sencillo y más atractivo para las mujeres. En muchas empresas las posibilidades de tener jornadas laborales flexibles continúan siendo excesivamente limitadas. El objetivo del grupo de trabajo es eliminar las trabas al aumento de la participación en la fuerza laboral de las mujeres con pequeños empleos a tiempo parcial, sobre todo en relación con el cuidado de los hijos. La razón de ser del grupo de trabajo es la conveniencia de ampliar la participación en la fuerza laboral en número de horas en vista del envejecimiento de la población, la escasez de mano de obra que se prevé y el deseo de incrementar la independencia económica de las mujeres. Para lograr esta ampliación de la participación en la fuerza laboral se precisa tanto un cambio de la cultura de los empleadores como que la sociedad tenga una percepción más positiva de las mujeres que combinan una actividad remunerada con la atención a su familia. Entre las responsabilidades del grupo de trabajo está la de concienciar a los empleadores sobre las ventajas de ampliar la participación de la mujer en la fuerza laboral con trabajos a tiempo parcial de corta duración y, entre otras soluciones, apoyarles para que consideren las oportunidades existentes dentro de su propia organización.

Además, el grupo de trabajo contribuirá al debate social sobre la participación de la mujer en la fuerza laboral llamando la atención sobre las ventajas de que la mujer trabaje (más horas). En principio, el grupo de trabajo no se centrará en sectores concretos, sino que pretende llegar a todo el país y a todos los sectores. El grupo de trabajo se creó para un período de dos años.

Trabajo sin jornada ni ubicación fija

El Gobierno neerlandés ha encargado la realización de un análisis costo/beneficio sobre los efectos del trabajo sin jornada laboral ni ubicación fija en una serie de áreas de políticas públicas (como la participación de la mujer en la fuerza laboral, los problemas del tráfico y la calidad del aire). La jornada flexible y el teletrabajo facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar y, por lo tanto, tienen una incidencia positiva en la participación en la fuerza laboral (de la mujer), además de contribuir a otros objetivos sociales. La flexibilización del actual sistema de teletrabajo responde también a este planteamiento.

Jornada laboral flexible y teletrabajo

En su calidad de empleador ejemplar, el Gobierno central está promoviendo la introducción del horario flexible y el teletrabajo. Se ha establecido un sistema marco, que cada departamento definirá más exhaustivamente.

Innovación social

El Centro para la Innovación Social de los Países Bajos centra su actual labor en la flexibilización del trabajo. En su base de datos pueden encontrarse buenas prácticas en el ámbito de la innovación social, incluidos ejemplos de jornadas y horarios laborales más flexibles. Mediante la aplicación de medidas de innovación social, los empleadores pueden atraer a más grupos objetivo potenciales y sacar más provecho de su actual plantilla.

Medidas para el buen funcionamiento de los servicios personales

El Gobierno neerlandés desea que en los próximos años trabaje un porcentaje mayor de la población. En la Cumbre sobre participación celebrada con los agentes sociales, este objetivo se tradujo en acuerdos para ofrecer más oportunidades para trabajar sobre todo a las personas que conforman el segmento más bajo del mercado laboral, a quienes resulta más difícil encontrar un empleo. La estimulación del mercado de servicios personales desempeña una función importante en este planteamiento. La ampliación del mercado de servicios personales generaría más puestos de trabajo para los trabajadores menos cualificados. Adicionalmente, las personas que adquiriesen estos servicios personales tendrían más horas disponibles para trabajar en el mercado laboral, por lo que estaríamos ante un doble efecto positivo.

Como consecuencia, el Gobierno está tomando medidas para continuar estimulando el mercado de servicios personales. Se trata en su mayor parte de medidas generales que tienen un efecto positivo en el mercado de servicios personales, además del plan “Servicios en casa” actualmente en marcha.

Las medidas fiscales anteriormente citadas (el incremento de la bonificación fiscal de los asalariados dependiente del nivel de ingresos, la reducción hasta su

eliminación de la desgravación general transferible y la ampliación del crédito fiscal para personas con hijos en función del nivel de ingresos) se aplican a la totalidad del segmento más bajo del mercado laboral. Estas medidas reducirán la carga fiscal para las rentas más bajas, beneficiando al segmento inferior del mercado laboral.

El Gobierno está investigando asimismo la posibilidad de realizar un experimento con una franja sin seguro social obligatorio. Este experimento consiste en la introducción de un límite más bajo para la obligación de cotización a un seguro social para los trabajadores. Por debajo de este límite el seguro deja de ser obligatorio. Esta medida se adelanta al punto de vista general que elaborará el Gobierno sobre una recomendación del Consejo Económico y Social referida a las personas que deben estar cubiertas por el seguro. El Instituto Económico para PYME calcula que, si se establece un límite más bajo, del 20% del salario mínimo interprofesional, esta medida generará 14.500 puestos de trabajo de corta duración, con 1.100 empleos a jornada completa. El sector formal, incluidas las empresas de limpieza, se beneficiará especialmente de esta medida. El precio pagado en el mercado de servicios personales formal bajará y se acercará al precio que se paga actualmente por estos servicios en la economía sumergida. De esta forma se contribuirá a estimular el mercado formal.

Política sobre jornada laboral, municipios y provincias

En la mayoría de los municipios de los Países Bajos predomina el horario de 9.00 a 17.00 horas. La práctica totalidad de las actividades económicas tienen lugar en ese horario. Como consecuencia, conciliar la vida laboral y personal no siempre es fácil, una situación que genera estrés a los trabajadores.

Durante los últimos años, una serie de municipios han puesto en marcha proyectos relativos a servicios sin ubicación fija, horarios de apertura más amplios y jornadas laborales flexibles, con el fin de simplificar la conciliación de la vida laboral y personal. En varios municipios no sólo se adaptaron los horarios de apertura del propio ayuntamiento y sus departamentos, sino que también se inició un debate con los agentes sociales relevantes y se llegó a acuerdos, entre otros, con bibliotecas, supermercados, tiendas, oficinas de correos, bancos, empresas de instalación, servicios de cuidado de niños, médicos de familia, dentistas, fisioterapeutas y farmacias.

Partiendo de la base de los proyectos citados, el Ministro de Emancipación firmó acuerdos administrativos (Acuerdos piloto) con 12 municipios y dos provincias con el fin de acelerar en la práctica este cambio. En el Informe sobre emancipación se anunció que en los próximos años se llevarán a cabo nuevos esfuerzos en este ámbito. El objetivo es suscribir acuerdos administrativos con un mínimo de 25 municipios. De esta forma se detectarán expresamente los obstáculos que encuentren los participantes en los ensayos piloto a la hora de realizar este cambio, con el fin de poder eliminarlos. La aplicación práctica de estos acuerdos piloto se dará a conocer públicamente para que otros municipios se sumen a la iniciativa. Esta medida puede considerarse un primer paso del cambio cultural.

El Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia está identificando actualmente la oferta y la demanda con respecto a la política de horarios de apertura en varios municipios. La oferta se calcula mediante el “flexímetro”, que se está llevando a cabo en la actualidad en 25 municipios de todo el país. El objetivo de este análisis es hacer ver a los municipios hasta qué punto es suficiente su oferta de flexibilidad,

horarios de apertura inteligentes y disponibilidad de servicios. El resultado de este “flexímetro” permitirá evaluar el funcionamiento de la política “de 7.00 a 19.00” en los 25 municipios. Además de evaluar la oferta, el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia ofrece a los 25 municipios su apoyo para detectar la demanda de los ciudadanos por medio de una encuesta. Mediante dicha encuesta, se valora la satisfacción de los ciudadanos con las posibilidades que actualmente tienen a su disposición. Mediante esta valoración de la oferta y la demanda de los horarios de apertura de los proveedores de servicios, se pueden vincular de forma concreta los deseos de los ciudadanos con aspectos que es necesario mejorar en la situación de cada uno de los municipios. Por último, el uso del “flexímetro” permitirá elaborar recomendaciones adaptadas para cada uno de los 25 municipios analizados. Partiendo de estos resultados se describirán las tendencias y las trabas generales.

Horarios de apertura flexibles en el sector sanitario

Se ha pedido al Servicio de Salud de los Países Bajos (NZa) que investigue de qué forma se puede organizar con eficacia y en cadena la atención sanitaria esencial para que los pacientes reciban atención sanitaria rápida, de elevada calidad y organizada de forma eficaz. En vista de esta cadena de atención esencial, se pueden incluir hasta las consultas de medicina general. El informe del NZa se publicará en el verano de 2008; el Ministerio de Sanidad, Bienestar y Deporte establecerá su posición al respecto basándose en este informe.

Madres estudiantes

Las estudiantes que cursan formación profesional de grado medio, formación profesional o estudios universitarios y tienen hijos, sobre todo si son solteras, tienen muchos problemas para conciliar sus estudios con el cuidado de sus hijos. En la primavera de 2007, el Centro de Apoyo a Madres Estudiantes elaboró un inventario de obstáculos y lo presentó ante la Cámara Baja. El Ministro de Educación, Cultura y Ciencia se comprometió a reunirse con representantes de los centros educativos y de las estudiantes. Partiendo de los resultados de estas consultas, se analizaron en una mesa redonda con todas las partes implicadas (madres estudiantes, decanos de facultades, centros educativos y el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia) dónde residían los obstáculos y cuáles eran las posibles soluciones.

Algunas de estas trabas pueden superarse mejorando la información que se facilita. Conjuntamente con la Fundación Centro de Apoyo a las Madres Estudiantes, el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia evalúa actualmente cómo se puede mejorar el suministro de información y su accesibilidad para las madres, por una parte, y para los decanos de facultades y los centros educativos, por otra. Las diversas partes implicadas también deberán dialogar entre ellas. Uno de los resultados de esta mesa redonda es que se mantendrá informada a la Cámara de Diputados mediante la entrega de informes.

Política de reincorporación al mercado laboral en el marco de la Ley de trabajo y asistencia social

La nueva Ley de trabajo y asistencia social ha descentralizado la política de reincorporación al mercado laboral. El traspaso de la responsabilidad de los instrumentos de reincorporación al ámbito en el que mejor se conocen las situaciones locales y a los clientes, es decir, a los municipios, permite utilizar con la

mayor eficacia posible los recursos y los instrumentos generales. En 2007, el Gobierno central y la Federación de Municipios Neerlandeses (VNG) firmaron un acuerdo administrativo con arreglo al cual se debe lograr en la presente legislatura la reincorporación al mercado laboral de un mínimo de 25.000 personas sin derecho a prestaciones sociales y que están fuera del mercado laboral. Una parte importante de estas personas son mujeres que desean reincorporarse al mercado de trabajo.

Con el fin de permitir a los padres elegir lo que mejor les convenga en la conciliación de la vida laboral y familiar, el Gobierno prevé establecer una exención de la obligación de trabajar, por un máximo de seis años, a los padres solteros con hijos menores de cinco años que tengan derecho a prestaciones sociales.

Programa FSE3 de subvenciones para la conciliación de la vida laboral y el cuidado de la familia

Como ya se mencionó en el informe anterior, el sexto eje de actuación del plan del objetivo 3 del Fondo Social Europeo es la conciliación de la vida laboral y familiar (en ocasiones denominada “rutina cotidiana”). En el período 2000-2007, el 1% del presupuesto total disponible del programa FSE3 en los Países Bajos (que ascendía a 24 millones de euros) se asignó a experimentos destinados a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. En cuatro rondas de concesión de subvenciones se subvencionó un total de 177 experimentos que cubrían los siguientes temas: “organizadores de tareas en minorías étnicas”, “pequeñas empresas (asistenciales)”, “zonas rurales”, “iniciativas para encontrar tiempo”, “horarios escolares flexibles y servicios de guardería con horario flexible”, “jornadas laborales flexibles” y “tiempo, espacio y transporte”. Asimismo, mediante los procesos de ejecución se dieron a conocer a otras organizaciones los excelentes resultados de experimentos anteriores y se contribuyó a su incorporación a las políticas públicas de la administración central y local y a otras medidas. El punto de partida para la cuarta y última ronda de experimentos, que finalizó en septiembre de 2007, era la ampliación del horario en el que es posible acceder a servicios relacionados con el trabajo y la atención a las personas, que se pretende que sea de 7.00 a 19.00 horas en lugar de la tradicional jornada de 9.00 a 17.00 horas. En esta cuarta ronda, el punto de atención preferente es la puesta en práctica de una solución de rutinas cotidianas que se desarrolló con éxito anteriormente. La aplicación, de nuevo, de la solución de rutinas cotidianas tiene lugar (junto con otras medidas) en el marco del proyecto/política de horarios de apertura “de 7.00 a 19.00 horas”.

Estos proyectos experimentales han generado una gama de posibles soluciones para los problemas a los que tienen que enfrentarse las personas que combinan el trabajo con la atención a la familia: el “intermediario de servicios asistenciales” (que se encarga de las tareas de gestión), servicios de proximidad en el barrio, períodos de descanso para cuidadores en los que familias de acogida o instituciones asistenciales formales se hacen cargo de los miembros de la familia que precisan cuidados, un mejor uso de la opción del presupuesto personal, bajas o permisos laborales, la introducción de jornadas laborales flexibles y la organización por parte de los empleados de su jornada laboral. Estas soluciones cubren las necesidades de los empleadores en el actual mercado laboral (caracterizado por la falta de mano de obra).

Los experimentos empresariales se centran en políticas de personal que tienen en cuenta los distintos tipos de tareas asistenciales y las circunstancias personales de

cada empleado. Estas políticas se centran en gran medida en las circunstancias y los deseos de los trabajadores y en los que problemas que éstos tienen. Progresivamente se realizan también experimentos en sectores tradicionalmente masculinos: la construcción, la industria del metal, el transporte, la instalación y la tecnología eléctrica.

Mujeres en puestos directivos

Al Comité le preocupa el escaso número de mujeres que sigue habiendo en los niveles más altos del mercado laboral y la concentración de mujeres en determinados sectores con bajos salarios (recomendación 29).

La presencia de mujeres en puestos de responsabilidad de la administración se aborda en el apartado dedicado al artículo 7 (participación en la vida política y pública). En el presente capítulo se analizan la presencia de mujeres en puestos directivos del mundo educativo y las mujeres emprendedoras.

Más mujeres en puestos directivos en el sector educativo (Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia)

La proporción de mujeres en los órganos directivos de los centros educativos se ha incrementado en los últimos años. Sin embargo, desde el punto de vista de la representación proporcional, conviene que el porcentaje de mujeres en este ámbito continúe aumentando. La responsabilidad de la consecución de este objetivo concierne principalmente a las propias instituciones educativas. A través de una serie de plataformas regionales que se centran en mejorar la coordinación de la oferta y la demanda en el mercado laboral del ámbito educativo, en los últimos tiempos se han firmado acuerdos concretos para fomentar el adelanto de las profesoras a funciones directivas. Otras instituciones pueden aplicar después las buenas prácticas derivadas de estos acuerdos.

En apoyo a la política de emancipación de las instituciones, se ha facilitado una serie de proyectos destinados a incrementar la participación de la mujer en tareas directivas. Entre ellos, cabe citar el proyecto “trabajo doble”, los proyectos denominados “caldo de cultivo”, el plan de incentivos para las mujeres que ocupan por primera vez el cargo de directoras de centros de enseñanza primaria, el proyecto puesto en práctica por directores de centros de enseñanza secundaria destinado a promover la presencia de mujeres en puestos directivos y el programa Aspasia de educación superior.

Además, el 30 de junio de 2006 se firmó un pacto con organizaciones de empleadores y trabajadores de la enseñanza primaria y secundaria relativo a la profesionalización y el apoyo del personal docente, en cuyo marco se firmaron acuerdos para continuar incrementando el porcentaje de mujeres en puestos directivos en la enseñanza primaria y secundaria. Los acuerdos firmados en el marco de este pacto sectorial, que se evaluarán en 2008, tienen como objetivo lograr el ascenso de más profesoras a puestos directivos mediante una ampliación de su formación; la razón de ser de estas medidas es la reducción que se prevé se producirá en las cifras de directores de centros de educación primaria y secundaria hasta 2015.

El grupo de directores de centros de enseñanza primaria nombrados recientemente refleja de forma proporcional la composición del personal docente

total. Unida a la mayor feminización de la profesión, la política puesta en práctica ha tenido efectos positivos en el acceso de mujeres a puestos directivos en centros escolares. No obstante, continúa siendo importante vigilar la proporcionalidad de la representación. Si procede, en el marco del pacto de profesionalización se pueden firmar acuerdos sobre los instrumentos que deben usarse.

Se prevé que para 2015 la proporción de directoras de centros de enseñanza secundaria habrá aumentado hasta un porcentaje próximo al 30%. En la actualidad, aproximadamente uno de cada cinco directores de centros de enseñanza secundaria es una mujer.

El incremento de la proporción de directoras se debe sobre todo a la salida de muchos directores (de mayor edad) con motivo de su (pre)jubilación y la entrada de un número relativamente superior de directoras (más jóvenes).

Dado que el pacto de profesionalización es aplicable únicamente a la enseñanza primaria y secundaria, no se han firmado acuerdos de aplicación de dicho pacto relativos al incremento de la proporción de mujeres en puestos directivos del sector de la capacitación profesional y para adultos ni en el sector de la educación superior y la investigación científica. En estos sectores se han tomado medidas de incentivación independientes, que analizamos a continuación.

Capacitación profesional y para adultos

El sector de la capacitación profesional y para adultos ha recibido también un presupuesto plurianual adicional de 10,5 millones de euros, que puede utilizarse para profesionalizar y apoyar al personal docente mediante, por ejemplo, medidas de educación continua para profesoras con el fin de que accedan a puestos directivos o funciones directivas de mayor nivel. Este sector celebrará sus propios acuerdos sobre el uso de estos recursos.

En la actualidad, aproximadamente una tercera parte de los directores de centros de capacitación profesional y para adultos está formada por mujeres. Se prevé que en los próximos años ese porcentaje aumente hasta alcanzar una cifra próxima al 39% para 2015. Esta evolución se debe a la salida de un número elevado de directores de mayor edad y a la entrada de una cifra superior en términos relativos de mujeres (más jóvenes). Entre los directores que dejan su cargo, los hombres representan en la actualidad un 70%. En el caso de las personas que se incorporan al cargo, la proporción de hombres se aproxima al 56%.

Educación universitaria

La política de personal en el ámbito universitario es competencia de las universidades (y está muy descentralizada dentro de éstas). Como consecuencia de ello, al Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia no le ha sido posible hasta la fecha establecer de forma obligatoria la presencia de mujeres en cargos directivos. En la actualidad se están estudiando las posibilidades de acuerdos de rendimiento empresarial (y los indicadores para dichos acuerdos). Este asunto y el de la diversidad están siendo objeto de debate en el diálogo con las instituciones educativas sobre políticas públicas. Véase también el epígrafe “Más mujeres en el mundo académico”.

Instituciones de investigación

El objetivo en el ámbito de la investigación académica es, como en el resto del sector educativo, alcanzar una representación proporcional de la mujer en los puestos académicos y administrativos de mayor nivel. Existen medidas para incentivar la representación proporcional de las mujeres en el ámbito de la investigación académica.

Más mujeres en el mundo académico

En su observación final 17, el Comité reitera su preocupación por la escasa presencia de mujeres en puestos de alto nivel de instituciones académicas. El porcentaje de catedráticas de universidad ha pasado de superar ligeramente el 5% a finales de los años 90 a acercarse al 10% en la actualidad. El principal objetivo de la política en el ámbito académico es fomentar la continuación de esta tendencia. El nombramiento de un número mayor de catedráticas en particular es esencial debido a su función ejemplarizante y a su influencia en las esferas de poder del mundo académico. A tal efecto, en 2008 se va a aportar un millón de euros al programa Aspasia, cuyo objetivo principal es la llegada de mujeres al nivel más elevado del campo académico.

Las evaluaciones de las políticas en este ámbito realizadas en los últimos años³⁸ han demostrado que la participación de mujeres en la Universidad ha aumentado, pero el problema de la preferencia por el sexo masculino no se ha solucionado en los puestos más elevados del mundo académico. Por lo tanto, es necesario continuar avanzando por el exitoso camino que comenzamos. Teniendo en cuenta la cifra de catedráticas (en 2006), se necesitan como mínimo 143 catedráticas para alcanzar el objetivo del 15% de mujeres catedráticas para 2010. El porcentaje de catedráticas asciende en estos momentos aproximadamente al 10% del total.

Además, continúan existiendo diferencias de retribución entre hombres y mujeres que es preciso eliminar. Parece que las universidades no están consiguiendo seguir las tendencias sociales y es evidente que el Gobierno va a tener que tomar cartas en el asunto.

Para ello son necesarios recursos adicionales para un programa genérico que permita acabar con la actual fragmentación de los instrumentos de políticas públicas y en el que se enmarquen los programas en marcha, un programa genérico que contará con el apoyo de reuniones bilaterales del Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia y las universidades.

1. Diálogo de la administración con las instituciones (centrado en la infrautilización del potencial de las mujeres, la transparencia de los procesos selectivos, el objetivo de la igualdad en la retribución y la divulgación de buenas y malas prácticas de instituciones concretas).

2. Mejora de los programas de fomento del talento de personas destinados a lograr el acceso de mujeres a los niveles más elevados en el ámbito académico.

³⁸ *Evaluatie Vernieuwingsimpuls* (Evaluación del impulso de innovación), Technopolis/Dialogic, 2007.

La política neerlandesa sobre la mujer en el mundo académico en el extranjero

Los Países Bajos desean también contribuir a la posición internacional y europea, con la que se puede crear un significativo valor añadido tanto en el plano económico como en el social. En respuesta al objetivo europeo, que fija en el 25% el porcentaje de catedráticas que se desea alcanzar, los Países Bajos han establecido su propio objetivo del 15% para 2010.

En el marco del programa “Mujeres y ciencia” 2008, se han reservados unos 5 millones de euros para actividades sobre cuestiones de género (talleres, conferencias, investigación, organización de redes, foros):

- Gestión de la perspectiva de género en organizaciones dedicadas a la investigación;
- La influencia de la percepción de la ciencia en la elección de carreras;
- Incorporación de la perspectiva de género a la política y a los programas de investigación comunitarios;
- Género y liderazgo en el sector sanitario;
- She-Figures 2009³⁹;
- Plataforma Europea de Mujeres Científicas (EPWS);
- Grupo de expertos para la realización de un inventario de 10 años de actividades de mujeres en la ciencia.

Además, los Países Bajos participan activamente en el Grupo de Helsinki, un grupo formado por funcionarios y expertos en género de los Estados miembros de la UE, que se estableció en la capital finesa y que se centra en el intercambio de mejores prácticas y puntos de vista nacionales en el ámbito de las mujeres en la ciencia.

Los Países Bajos hacen también su propia aportación al material comparativo europeo proporcionando datos estadísticos para, por ejemplo, las estadísticas She-Figures y el Observatorio de la emancipación. Por último, los Países Bajos facilitan información en lengua inglesa sobre programas neerlandeses de subvenciones para mujeres científicas y dan a conocer la situación en su país en reuniones internacionales.

Instrumentos:

- Se ha instado a la Universidad y a las instituciones dedicadas a la investigación a incorporar la diversidad en su política habitual de personal y de desarrollo; sin embargo, el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia no está facultado para exigirles resultados;

³⁹ La Comisión Europea publica las She-Figures 2009. Se trata de una compilación de datos estadísticos sobre la situación laboral de investigadores e investigadoras destinada a vigilar y promover los avances en materia de igualdad entre los géneros. Las She-Figures se publicaron anteriormente en 2003 y en 2006.

- A través del diálogo sobre políticas públicas, se han firmado compromisos para la mejora de la representación de las mujeres en puestos académicos y administrativos de mayor nivel;
- En el marco del programa denominado “Impulso a la innovación” se han utilizado fondos adicionales para dar ayudas a mujeres de talento excepcional que se quedaron a las puertas de recibir la ayuda (“componente “Mujeres en II”);
- Apoyo financiero para el novedoso programa de incentivos Aspasia;
- Apoyo financiero para el proyecto FSE-EQUAL, “La participación como prioridad”;
- Financiación de un estudio sobre diferencias de género en los mecanismos de selección para puestos académicos de alto nivel;
- Apoyo financiero a la Red Nacional de Catedráticas (LNVH), que, entre otras cosas, realizó un inventario de datos sobre mujeres con potencial para ocupar el puesto de catedráticas y que ha puesto en marcha su función de creación de redes y asesoramiento en este ámbito.

Estimulación de la capacidad empresarial de las mujeres

La capacidad empresarial de las mujeres se estimula mediante el apoyo a redes de emprendedoras. Asimismo, se facilita la transición de trabajadora a emprendedora. Esto hace que crear una empresa resulte atractivo para las mujeres en particular, dado que con frecuencia prefieren trabajar a jornada parcial. El plazo de inscripción en el seguro voluntario de enfermedad y discapacidad del UWV (el órgano que aplica los planes de seguros para trabajadores) se amplía de cuatro a 13 semanas. El Gobierno está estudiando los problemas de discapacidad laboral que afectan a los trabajadores por cuenta propia. Se va a introducir un sistema de microcréditos que se espera facilite las cosas a las mujeres, a las personas pertenecientes a minorías étnicas, a los perceptores de prestaciones y a las personas con menor nivel educativo, permitiéndoles además dar el paso de convertirse en empresarios. Por último, el objetivo de participación de la mujer en misiones comerciales se va a incrementar del 10% al 20%.

El fomento del acceso de la mujer a puestos directivos en el ámbito empresarial (techo de cristal) se aborda de nuevo en el apartado sobre el artículo 5, como el programa denominado “Techo de cristal”, cuyo objetivo es lograr una mejor utilización del talento de las mujeres en carreras y profesiones tradicionalmente masculinas.

Mujeres pertenecientes a minorías étnicas

El Comité expresa su preocupación por la persistencia de los estereotipos de género, en particular respecto a las mujeres inmigrantes, refugiadas y pertenecientes a minorías étnicas. Insta a los Países Bajos a que estudien las repercusiones que tienen los estereotipos de género. Asimismo, les exhorta a que realicen campañas de concienciación dirigidas al público en general sobre los efectos negativos de dichos estereotipos en toda la sociedad. Por otra parte, en la observación final 27, el Comité indica que le preocupa que las mujeres inmigrantes, refugiadas y pertenecientes a minorías étnicas sigan siendo víctimas de múltiples formas de

discriminación, incluso con respecto al acceso a la educación, el empleo y la salud, y a la prevención de la violencia contra ellas. En el apartado dedicado al artículo 4 de la Convención, analizamos el observatorio de discriminación de minorías étnicas no occidentales en el mercado laboral.

En el período previo a este informe se ha tomado una serie de medidas destinadas a mejorar la situación de las mujeres pertenecientes a grupos étnicos minoritarios.

Tanto la Comisión PaVEM⁴⁰ como la aplicación del Plan de enfoque sobre “Emancipación e integración” (2004-2006) han generado una atención adicional con respecto a la participación de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas.

El Plan de enfoque sobre “Emancipación e integración” era una iniciativa conjunta de los ministros responsables de la emancipación y la integración. La puesta en práctica del plan coincidió en parte con el trabajo de la Comisión PaVEM, una combinación que ha resultado muy productiva. La Comisión, que cuenta en su seno con figuras destacadas como Su Alteza, la Princesa Máxima, firmó con los 30 mayores municipios acuerdos destinados a lograr una mayor participación de las mujeres pertenecientes a grupos étnicos minoritarios. Posteriormente se ofrecieron a los municipios instrumentos y subvenciones concretos para poner en práctica esos acuerdos a través del Plan de enfoque sobre “Emancipación e integración”.

Esta colaboración entre el Gobierno central y las entidades locales ha logrado que la participación de las mujeres de grupos étnicos minoritarios adquiera mayor relevancia en la agenda política municipal. Dado que muchas mujeres de este grupo no reciben prestaciones sociales y, por lo tanto, con frecuencia no son visibles para los municipios, la mayoría de las entidades locales no concedía en el pasado prioridad a la activación de estas mujeres. Esta situación ha cambiado en los últimos tiempos.

El Plan de enfoque “Emancipación e integración” ha llegado a más de 29.000 mujeres y niñas de grupos étnicos minoritarios.

Se han incorporado los resultados de la Comisión PaVEM. Cabe citar los siguientes ejemplos:

1. La creación del Grupo Rector de Mujeres de Minorías Étnicas y Trabajo (RAVA) en febrero de 2006. Este Grupo Rector trabajó para lograr resultados concretos a partir de los acuerdos PaVEM en el ámbito del empleo. A iniciativa del Grupo Rector, se financiaron diez proyectos municipales de mediación para ayudar a encontrar trabajo a mujeres pertenecientes a minorías étnicas. Se utilizaron para ello los instrumentos desarrollados por PaVEM, como el coaching, la creación de redes y la capacitación con fines de empoderamiento.

⁴⁰ PaVEM: *Participatie van vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen* (Participación de mujeres pertenecientes a grupos étnicos minoritarios), 2003-2005. Esta Comisión tenía el doble cometido de recopilar ejemplos de prácticas que hubieran tenido éxito en la sociedad y de asesorar a los municipios sobre políticas públicas. La Comisión ayudó a los 30 mayores municipios a lograr un incremento de la participación social de mujeres pertenecientes a minorías étnicas. Entre otras cosas, esa participación comprendía la incorporación al mercado laboral y la participación en otras actividades sociales. Se recopilaron todas las experiencias locales e iniciativas exitosas y dicha recopilación se puso a disposición del resto de municipios. Además, la Comisión supervisa la aplicación de la política del Gobierno en este ámbito.

2. La red para y de las mujeres de minorías étnicas que creó la Comisión PaVEM continuará existiendo como la Fundación Pafemme independiente. El objetivo de esta Fundación es estimular la participación de las mujeres de minorías étnicas para lograr su independencia económica. Pafemme colabora en la creación de redes locales y en la construcción de puentes para llegar a las mujeres. Los grupos locales de participación tienen su origen en esta Fundación. Estos grupos locales de participación están formados por mujeres de minorías étnicas que trabajan voluntariamente como asesoras y en el establecimiento de programas para la mejora de la posición de mujeres pertenecientes a minorías étnicas en sus municipios. En la actualidad, se están realizando los preparativos para crear grupos locales de participación en 21 municipios.

3. En aplicación del plan de acción TaalTotal (Idioma total) de la Comisión PaVEM, el Gobierno ha proporcionado fondos para permitir a los municipios financiar ayudas extraordinarias para la integración de mujeres pertenecientes a minorías étnicas.

4. El Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia ha hecho suya la iniciativa de la Comisión PaVEM de estimular la participación de las mujeres de minorías étnicas con ayuda de organizaciones de voluntarios. Todas las organizaciones importantes, como la Cruz Roja y Humanitas, desempeñan una función activa en esta labor. Este trabajo se ha traducido en el proyecto 1001 Fortalezas⁴¹.

5. Conjuntamente con el Ministro de Integración y el Fondo Orange, la Comisión PaVEM ha permitido la creación de una Cátedra de gestión de la diversidad y la integración. La Cátedra de la Universidad VU de Ámsterdam está ocupada actualmente por la Dra. Halleh Ghorashi.

A continuación se describen brevemente otros medios utilizados para mejorar la situación de las mujeres inmigrantes, refugiadas y pertenecientes a minorías étnicas.

Proyectos de promoción de la participación social de mujeres pertenecientes a minorías étnicas

En el período objeto del informe, el Gobierno subvencionó 54 proyectos locales destinados a promocionar la participación social de mujeres pertenecientes a minorías étnicas, desde la participación de mujeres mayores inmigrantes hasta la participación de mujeres para las que el acceso al mercado laboral continúa siendo excesivamente complicado y cuya incorporación es una forma de integrarse en la sociedad.

Percepción de las minorías étnicas en el mercado laboral

La lucha contra los estereotipos negativos y la discriminación de las minorías étnicas en el mercado laboral se lleva a cabo a través del proyecto nacional del observatorio de la discriminación.

Activación laboral de refugiados

Conjuntamente con la Fundación para los Estudiantes Refugiados (Stichting Vluchtelingen Studenten), la organización Emplooi (Empleo) y el Centro para el

⁴¹ El Proyecto 1001 Fortalezas se explica exhaustivamente más adelante.

Trabajo y los Ingresos, y con una subvención del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, el Consejo del Refugiado de los Países Bajos ha puesto en marcha un proyecto de activación laboral para refugiados. El objetivo de este proyecto es mediar para ayudar a 2.600 refugiados a encontrar un empleo en el plazo de tres años y medio. En el otoño de 2005 ya se habían logrado las primeras 70 contrataciones. El proyecto de activación laboral durará hasta finales de 2008.

Proyectos piloto de atención de la salud

Se han puesto en marcha seis proyectos piloto en el ámbito sanitario, en virtud de los cuales los empleadores de este sector contratan específicamente a mujeres pertenecientes a minorías étnicas (turcas y marroquíes). Estos proyectos piloto durarán hasta finales de 2008 o mediados de 2009. Dependiendo de sus resultados, se decidirá si se amplía esta iniciativa.

Red Nacional de Gestión de la Diversidad

Desde la derogación de la Ley de promoción del empleo de las minorías en 2004, la política actual está encaminada principalmente a estimular, convencer y apoyar a los empleadores para que pongan en práctica una política de diversidad. El 1 de enero de 2005 se creó a tal fin la Red Nacional de Gestión de la Diversidad (DIV). Entre otras cosas, esta Red recopila instrumentos y buenas prácticas en el área de las políticas de diversidad y asesora a los empleadores en la aplicación de una política de personal que respete la diversidad. Asimismo, se han desarrollado instrumentos que detectan la diversidad de las plantillas, como el denominado “Detector rápido de diversidad”. También existe una Red de Embajadores de la Diversidad⁴². A partir de 2008, la Red DIV se centrará en asesorar a los sectores de las PYME que presentan deficiencias en este ámbito⁴³.

***Iedereen doet Mee* (Todo el mundo tiene cabida)**

En el contexto del programa *Iedereen doet Mee*⁴⁴ se han firmado acuerdos con los agentes sociales para incrementar las oportunidades que tienen las personas de minorías étnicas que buscan trabajo, así como las mujeres. Las iniciativas locales y regionales destinadas a las mujeres pertenecientes a minorías étnicas cuentan con el apoyo de un folleto que recoge métodos que han dado excelentes frutos y una selección de las mejores prácticas, así como de un módulo de capacitación⁴⁵.

⁴² La red está formada por empleadores de pequeñas y medianas empresas y representantes de grandes compañías y del Gobierno central. Su labor se centra en inspirar y estimular a los empleadores para incorporar de forma definitiva la diversidad a sus organizaciones.

⁴³ Pequeñas y medianas empresas.

⁴⁴ El Gobierno actual está trabajando para lograr una mayor participación de todas las personas en la fuerza de trabajo. En el marco del programa “*Iedereen doet mee*” (Todo el mundo tiene cabida), 200.000 personas encontrarán un puesto de trabajo. Se han firmado acuerdos con municipios con relación a 75.000 perceptores de prestaciones sociales y otras 25.000 personas que no reciben prestaciones.

⁴⁵ El grupo objetivo debe beneficiarse especialmente de las medidas generales que el Gobierno tiene previsto adoptar para eliminar los obstáculos existentes en el mercado laboral (con el fin de evitar la estigmatización). Estas medidas incluyen, por ejemplo, la capacitación adicional o la conciliación de la vida laboral y el cuidado de los hijos. Sólo se tomarán medidas específicas si este planteamiento general resulta insuficiente.

1001 Fortalezas

1001Kracht (1001 Fortalezas) es un programa que promueve la participación social de 50.000 mujeres vulnerables pertenecientes a minorías étnicas a través del trabajo voluntario. El trabajo voluntario ofrece oportunidades de desarrollo personal y participación y también puede llegar a convertirse en trabajo asalariado.

El 8 de marzo de 2007, el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia, el Ministerio de Vivienda, Planificación Territorial y Medio Ambiente, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo y el Ministerio de Sanidad, Bienestar y Deporte firmaron con seis grandes municipios un acuerdo a tal fin. En este proyecto, municipios, organizaciones de voluntarios y organizaciones de inmigrantes trabajan juntos para fomentar y lograr el reclutamiento de mujeres de minorías étnicas en trabajos voluntarios. De esta forma se crea un conjunto cohesivo de actividades para mujeres pertenecientes a minorías étnicas, que van desde las reuniones para practicar el idioma, la capacitación en pro del empoderamiento, la mediación y el apoyo en trabajos voluntarios hasta un proceso de reconocimiento de competencias adquiridas (previamente), denominado EVC, que orienta a las candidatas hacia la educación o hacia un empleo remunerado.

En la medida de lo posible, 1001 Fortalezas integra sus actividades en los procesos y las iniciativas ya existentes en materia de integración, asimilación o reincorporación al mercado laboral. En la actual legislatura, el proyecto 1001 Fortalezas se ampliará a 25 municipios.

Barrios empoderados

Mediante un impulso adicional, el Gobierno pretende convertir barrios problemáticos en barrios empoderados. Este proyecto se dirige a municipios que tienen problemas graves que afectan a la vida, al trabajo, a la integración y a la seguridad de sus habitantes, así como al aprendizaje y al desarrollo de sus jóvenes. El Gobierno central, los municipios, las entidades públicas de vivienda, empresas, la policía, los servicios sociales, centros educativos y los propios residentes fijarán conjuntamente los objetivos y utilizarán también conjuntamente la financiación y otros recursos.

El Plan de Acción para Barrios Empoderados comprende una serie de ámbitos en los que se presta atención específica a las mujeres. En este contexto el Gobierno está estimulando la creación de escuelas comunitarias, centros para los jóvenes y las familias y centros comunitarios en los barrios. Estas medidas se corresponden con las conclusiones de la Comisión sobre las Rutinas Cotidianas (grupo de trabajo de 7.00 a 19.00 horas). Uno de los retos es también utilizar mejor el talento de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas, por ejemplo mediante la concesión de microcréditos.

Artículo 4

Medidas para la igualdad de hombres y mujeres

Artículo 11

Igualdad de derechos en el empleo

Introducción

En el presente capítulo se analiza la aplicación por parte de los Países Bajos de lo previsto en los artículos 4 y 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En el artículo 11 se prevé la adopción de medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo. El artículo 4 establece que la adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación. El Gobierno neerlandés está tomando medidas de carácter temporal para promover la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Las mujeres perciben salarios inferiores a los de los hombres. En parte, estas diferencias de retribución se deben a que hombres y mujeres trabajan en sectores distintos, así como a que las mujeres tienen menos posibilidades de ascenso y acumulan menos años de experiencia. Sin embargo, resulta complicado explicar otra parte de esas discrepancias. Es cierto que en los países vecinos a los Países Bajos existen también diferencias salariales, pero, cuando se les compara con estos países, los Países Bajos no se encuentran en una posición excesivamente favorable. Por lo tanto, el Gobierno hará todo lo que esté en su mano para terminar con esta desigualdad.

Distribución de ingresos en el sector público y el sector privado

La retribución de los trabajadores presenta diferencias entre el sector público y el sector privado⁴⁶. Los hombres del sector privado ganan más que los hombres que trabajan en el sector público. Por el contrario, las mujeres del sector público reciben una remuneración ligeramente superior a la percibida por las que trabajan en empresas privadas. Por lo tanto, las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector privado son mayores que las existentes en el sector público⁴⁷. En 2002, las mujeres del sector público ganaban un 15% menos que los hombres, mientras que en 2004 la diferencia era del 14%. Sin embargo, la diferencia salarial corregida aumentó un 1%, pasando del 3% en 2002 al 4% en 2004⁴⁸. En el sector privado, la diferencia salarial no corregida entre hombres y mujeres descendió ligeramente, del 22% registrado en 2002 al 21% de 2004, pero la diferencia corregida se mantuvo estable en el 7%. El Ministerio del Interior y de Relaciones del Reino, como empleador público, realizará un estudio sobre el alcance de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público, para el que utilizará los datos disponibles. Los resultados de este estudio se utilizarán como punto de partida y

⁴⁶ SEO Amsterdam Economics (2006). *Beloningsverschillen tussen de marktsector en de collectieve in 2004* (Diferencias salariales entre los sectores público y privado en 2004). Ámsterdam: SEO Economisch Onderzoek (Investigación Económica).

⁴⁷ *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2004* (Posición en el mercado laboral de los trabajadores en 2004), La Haya, 2006.

⁴⁸ En el anexo 7 se incluyen indicadores relativos al seguimiento de las diferencias salariales.

referencia para un plan de enfoque que se elaborará, previas consultas con los Ministerios y los Sindicatos de Funcionarios, con el fin de reducir las diferencias durante la próxima legislatura. Estos datos de referencia del sector público servirán también como base para un nuevo estudio de las diferencias salariales en otros sectores públicos.

Medidas aplicadas y previstas

Durante la Cumbre sobre participación⁴⁹ el Gobierno firmó acuerdos con los agentes sociales para abordar el problema de las diferencias salariales. Como consecuencia del Informe sobre emancipación, el Gobierno aceptó una moción para acabar con las diferencias salariales corregidas en la administración.

En marzo de 2007, el Grupo de Trabajo sobre la igualdad de remuneración presentó su informe y sus recomendaciones finales. En su recomendación 30, el Comité insta a los Países Bajos a que examinen las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre la igualdad de remuneración y adopten las medidas de seguimiento permanentes.

En su informe, el Grupo de Trabajo hace cinco recomendaciones tanto al Gobierno como a los agentes sociales y al resto de partes implicadas:

1. La promoción del cumplimiento de la legislación y la reglamentación
2. El uso de los convenios colectivos para fijar la escala salarial y luchar contra la exclusión
3. La capacitación para las negociaciones salariales
4. El uso de los comités de empresa para alcanzar la igualdad salarial
5. El análisis de la igualdad salarial en un contexto más amplio

Las recomendaciones del Grupo de Trabajo están destinadas al Gobierno y a los agentes sociales y se han divulgado ampliamente. Las recomendaciones primera y quinta en particular hacen referencia a la función del Gobierno en la igualdad de remuneración. El Gobierno toma medidas para concienciar a los empleadores sobre, por ejemplo, las diferencias salariales. La concienciación es muy importante en el ámbito de la discriminación en general, ya que es frecuente que los empleadores no sean conscientes de que tratan a las personas de forma diferente ni de que su política salarial no es igualitaria. La labor de concienciación puede cambiar esta situación.

El objetivo de los Países Bajos es promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y el acceso a este último protegiendo a los trabajadores contra el trato no igualitario en el empleo y en la carrera profesional⁵⁰.

⁴⁹ Consultas entre el Gobierno y los agentes sociales en materia de empleo (junio de 2007).

⁵⁰ A continuación se enumeran los instrumentos existentes para proteger a los trabajadores y a las personas que buscan un empleo contra la desigualdad de trato y garantizar que todas las personas disfruten de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral:

- Ley de igualdad de trato (por razón de edad);
- Ley de igualdad de trato (de hombres y mujeres);
- Ley contra la discriminación por la jornada laboral;
- Ley de igualdad de trato (trabajadores fijos y temporales);
- Comisión para la igualdad de trato;

Se han puesto en práctica las actividades que se describen a continuación:

- Lucha contra la discriminación injustificada por razón de edad mediante la difusión de información, consultas con agentes sociales, el cumplimiento de la jurisprudencia y la colaboración con el Centro de Recopilación de Información sobre la Edad (LEEFtijd);
- Aplicación de la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esta Directiva adapta la terminología de las anteriores Directivas europeas en materia de igualdad de trato a la jurisprudencia e introduce definiciones inequívocas de determinados términos de dichas Directivas anteriores;
- Lucha contra las desigualdades salariales ilícitas mediante información, investigación, desarrollo de instrumentos y consultas con agentes sociales;
- Apoyo a los empleadores, entre otros medios, mediante el denominado “Detector rápido de igualdad salarial”, la Herramienta de Gestión de la Igualdad de Trato, el Manual sobre Evaluación de Puestos Neutral en cuanto al Género y las Directrices de Exámenes para Nombramientos;
- Integración de la Ley de igualdad de trato (por razón de edad), la Ley de igualdad de trato (de hombres y mujeres) y la Ley de igualdad de trato (por razón de discapacidad o enfermedad crónica) en la Ley de igualdad de trato general;
- Fomento de políticas de selección y contratación sensibles, sobre todo en lo relativo a la edad y el origen étnico, a través de subvenciones a actividades de concienciación.

Participación en la fuerza laboral de grupos concretos

El objetivo del Gobierno es eliminar las trabas a la participación de colectivos concretos en la fuerza de trabajo (mayores, jóvenes, minorías étnicas y mujeres pertenecientes a minorías étnicas) para complementar y reforzar la política general sobre el mercado laboral⁵¹.

Entre las actividades encaminadas a promover la participación en la fuerza laboral de los jóvenes cabe destacar el programa político “Todo el mundo tiene cabida”, el programa piloto “Políticas sin riesgo” puesto en marcha en tres municipios⁵² y, por último, la Operación Joven (*Operatie Jong*)⁵³.

-
- Comisión de tramitación de las denuncias sobre exámenes para el acceso a puestos de trabajo;
 - Subvención al Centro de Recopilación de Información sobre la Edad.

⁵¹ Instrumentos para la promoción de la participación en la fuerza laboral de grupos concretos:

- Programa de subvenciones temporales para estimular la política contra la discriminación por razón de edad
- Proyecto de comunicación gestionado por el Grupo Rector GrijsWerkt (*El gris funciona*)
- Plan de acción de reducción del desempleo entre los mayores de 45 años
- Medidas de promoción de las políticas de diversidad entre los empleadores

⁵² Estudio de resultados de la cobertura financiera del riesgo de los empleadores de continuar pagando el salario en caso de baja por enfermedad a jóvenes que realizan cursos de capacitación/educación con licencia a tiempo completo o permisos diarios.

Observatorio de discriminación de minorías étnicas no occidentales en el mercado laboral

El Observatorio de discriminación se creó a raíz de la Cumbre sobre el empleo de 1 de diciembre de 2005, en la que el Gobierno y la Fundación para el Empleo formularon una “aplicación tripartita de políticas públicas en el ámbito de la educación y el empleo”, en el marco de la que se firmaron numerosos acuerdos encaminados a incrementar la participación en la fuerza laboral de diversos grupos. Como consecuencia, se creó el “Observatorio de discriminación de minorías étnicas no occidentales en el mercado laboral”. El objetivo de este observatorio es detectar la naturaleza y el alcance de la discriminación por razón de raza, religión y nacionalidad en todos los ámbitos del mercado laboral así como su evolución a lo largo del tiempo. El observatorio de la discriminación contribuye a lograr un mejor conocimiento del alcance real de la discriminación en el mercado laboral neerlandés. Como es lógico, para elaborar el observatorio se tienen en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres.

Resumen de las conclusiones

Las conclusiones de diversos estudios indican que la discriminación de minorías étnicas no occidentales en el mercado laboral obstaculiza el acceso a éste (incorporación) y la obtención de un puesto de trabajo fijo.

Parece que la discriminación tiene menos incidencia en la posición de las personas pertenecientes a minorías étnicas que ya tienen un empleo. Las personas pertenecientes a minorías étnicas y la población de origen étnico neerlandés con características relativas al empleo comparables, como la educación, la experiencia y el conocimiento de la lengua neerlandesa, tienen puestos e ingresos comparables.

Las variables incluidas en el modelo explican mejor las diferencias de posición en el mercado laboral entre las mujeres de minorías étnicas y las mujeres de origen étnico neerlandés que las diferencias entre los hombres pertenecientes a minorías étnicas y los hombres de origen étnico neerlandés. Es posible que esto se deba a la que la discriminación por razón de origen étnico afecte menos a las mujeres pertenecientes a minorías étnicas que a sus homólogos masculinos. No obstante, este punto debe ser objeto de nuevos estudios. Entre las mujeres, la discriminación ejerce una incidencia mayor en la incorporación a un puesto de trabajo que en la posición de las mujeres que ya tienen un empleo. Esto es especialmente cierto en el caso de las mujeres turcas y marroquíes. Las mujeres procedentes de Suriname gozan de una posición especial: en lo tocante a su situación en el mercado laboral (bien integradas), las mujeres procedentes de Suriname no presentan diferencias con respecto a las mujeres de origen étnico neerlandés de características comparables.

En el período 2004-2006, se presentaron ante los organismos que luchan contra la discriminación unas 400 reclamaciones y denuncias anuales sobre discriminación laboral contra minorías étnicas no occidentales. La mayor parte de estas denuncias se referían a casos de discriminación en el lugar de trabajo (43%); a continuación se situaban las denuncias sobre discriminación en procesos de reclutamiento y selección (24%) y de despido (o amenaza de despido) (12%). La mayoría de las

⁵³ En el apartado dedicado al artículo 3 de la Convención se recogen actividades destinadas a las minorías étnicas.

denuncias fueron presentadas por marroquíes y muchas de ellas estaban relacionadas con el uso del velo.

En el período 2004-2006, la Comisión para la Igualdad de Trato emitió 93 dictámenes sobre casos de discriminación sufridos por minorías étnicas no occidentales en el mercado laboral. En más de la mitad de los casos, la Comisión para la Igualdad de Trato dictaminó que la denuncia carecía de fundamento. La mayoría de los dictámenes (40%) se referían a la contratación, a la selección y a la mediación laboral. En el 30% de los dictámenes se abordaban las relaciones en el lugar de trabajo (conducta discriminatoria, inclusive acoso e insultos).

Las personas de minorías étnicas no occidentales sienten que deben hacer un esfuerzo mayor para lograr la misma posición en el mercado laboral que las personas de origen étnico neerlandés. Con frecuencia tienen la impresión de que tienen que demostrar más su valía y de que se les vigila más estrechamente. Sienten que tienen que demostrar constantemente que no encajan en la imagen (desfavorable) del grupo al que pertenecen.

Las personas pertenecientes a minorías étnicas que buscan trabajo tienen en cuenta la existencia de discriminación, por ejemplo, evitando empresas y sectores concretos, omitiendo información sobre su país de nacimiento en las cartas de solicitud de empleo y quitándose el velo en el trabajo. No obstante, esto último no es habitual.

La conclusión de que las desigualdades entre las mujeres no explicadas por las variables son inferiores que en el caso de los hombres, como consecuencia de lo cual parece que las mujeres sufren discriminación (por su origen étnico) con menor frecuencia que los hombres, no es totalmente satisfactoria ya que otras explicaciones (como las diferencias entre sectores) pueden ejercer también cierta influencia. En 2008 se realizará un estudio adicional mediante pruebas prácticas en el que se abordará específicamente este aspecto. Los resultados y las posibles soluciones se debatieron con los agentes sociales durante la conferencia sobre el Observatorio de discriminación celebrada el 15 de noviembre de 2007.

Promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar

En la actualidad existen diversos instrumentos destinados a permitir a los trabajadores ajustar (temporalmente) su jornada laboral para atender a su familia: Ley de trabajo y atención a la familia, Ley (de ajuste) de la jornada laboral y Plan de ahorro durante la vida. El funcionamiento en la práctica de la Ley (de ajuste) de la jornada laboral se está analizando mediante consultas con los agentes sociales.

El Gobierno tiene previsto ampliar la licencia de maternidad/paternidad de 13 a 26 semanas a partir del 1 de enero de 2009. Teniendo en cuenta las preferencias de los padres jóvenes, la duración de la licencia se ha ampliado hasta permitir que una pareja que trabaje pueda atender sin ayuda externa a sus hijos durante su primer año de vida si ambos hacen uso de su derecho legal a la licencia de maternidad y paternidad. El progenitor tiene derecho a una licencia de maternidad/paternidad remunerada siempre que participe en el Plan de ahorro durante la vida. Esta prestación por maternidad/paternidad asciende a la mitad del salario mínimo por cada hora incluida en la licencia. En caso de licencia total, la prestación por

paternidad/maternidad asciende a aproximadamente 650 euros mensuales. Este derecho es intransferible.

Prestaciones públicas por embarazo y maternidad/paternidad para trabajadores por cuenta propia

Al Comité le preocupa la derogación de la Ley relativa al seguro de invalidez de los trabajadores por cuenta propia en 2004, que tuvo como consecuencia el fin de las licencias de maternidad para las mujeres empresarias (recomendación 29). El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo ha presentado ante la Cámara Baja una propuesta legislativa para instituir un sistema de prestaciones por embarazo y maternidad/paternidad para trabajadores por cuenta propia. La fecha de entrada en vigor fue el 4 de junio de 2008. La principal razón para crear este sistema es proteger la salud de la madre y el niño. Esta prestación permitirá que las mujeres trabajadoras por cuenta propia y sus cónyuges trabajadores dejen de trabajar en el período anterior y posterior al parto. Las principales características de la propuesta legislativa son las siguientes:

- A partir del 1 de julio de 2008, la Ley de trabajo y atención a la familia incorporará un derecho a prestaciones por embarazo y maternidad/paternidad.
- La duración de las prestaciones es idéntica a la de la licencia por embarazo y maternidad de los trabajadores por cuenta ajena: 16 semanas.
- El importe de la prestación se basa en los ingresos percibidos el año anterior por el trabajador por cuenta propia, con un límite del 100% del salario mínimo interprofesional.
- Las contribuciones para la prestación y los costes de aplicación se financian con cargo a fondos generales.
- El plan será ejecutado por el UWV⁵⁴.

Ley relativa al cuidado de los niños

Con efecto a partir del 1 de enero de 2005, la estructura de los servicios de cuidado de los niños en los Países Bajos fue objeto de una reforma sustancial destinada a simplificar la conciliación de la vida laboral y familiar. El objetivo de estos cambios era estimular el uso de los servicios de cuidado de menores, incrementado así la participación en la fuerza laboral de los padres de niños pequeños y, en particular, de las mujeres.

Financiación uniforme

Hasta 2005 existían varios planes financieros distintos para el cuidado de los hijos: subvenciones a organizaciones dedicadas al cuidado de los niños a través de municipios, exenciones fiscales para empresas y exenciones fiscales para trabajadores. Como consecuencia, las oportunidades a disposición de los padres para hacer uso de los servicios de cuidado de los niños dependían mucho de su situación individual. Con la aprobación de la Ley relativa al cuidado de los niños, el acceso financiero a estos servicios es más uniforme y se ha incrementado la igualdad jurídica de los padres.

⁵⁴ Organismo de ejecución de los planes de seguros de los trabajadores.

La Ley relativa al cuidado de los niños se centra en el cuidado de los niños en guarderías y en los servicios dedicados al cuidado infantil. Antes de la aprobación de la Ley, los únicos costes subvencionados en el ámbito del cuidado de los niños eran el coste de la mediación y el apoyo de las agencias dedicadas a este trabajo, pero no se subvencionaba el coste de la atención en sí (el de los cuidadores). En virtud de esta Ley, los padres reciben una prestación para cubrir la totalidad de los costes de cuidado de los hijos. Esta medida ha incrementado la accesibilidad a los servicios de cuidado de los niños. Asimismo, se está mejorando la calidad del cuidado de los niños en el grupo de edad de 0 a 4 años. Además de la capacitación en grupo en la formación profesional de grado medio (MBO), se contratarán también jefes de grupo que hayan cursado formación profesional (HBO).

Cuidado de los niños después del horario escolar

En el otoño de 2006, la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley sobre cuidado de los niños después del horario escolar. Como consecuencia de la Ley resultante, los centros de enseñanza primaria están obligados, a partir del 1 de agosto de 2007, a prestar servicios de cuidado de los niños después del horario escolar. Esto permite a los padres conciliar la vida laboral y familiar. También se puso en marcha un estudio sobre el cuidado de los niños durante las vacaciones escolares. Muchos centros escolares no tienen un horario continuado, lo que puede causar problemas a los padres que trabajan.

El estudio analizará específicamente los posibles problemas derivados del pago voluntario. En varias regiones la demanda es mayor que la oferta y se están creando listas de espera. Está previsto analizar esos problemas de falta de plazas.

Evolución del uso de servicios de cuidado de los niños

A lo largo de los últimos 10 años se ha producido un enorme incremento del uso de los servicios de cuidado de los niños. Poco después de la aprobación de la Ley relativa al cuidado de los niños en 2005 se produjo una ligera reducción de la demanda. Como consecuencia, el Gobierno aumentó la prestación para rentas medias y altas tanto en 2006 como en 2007. Desde ese último año la contribución del empleador es obligatoria, lo que significa que se reembolsa a todos los trabajadores un tercio de los costes del cuidado de los hijos. Para los trabajadores que anteriormente no recibían ninguna ayuda, o percibían una ayuda muy pequeña, este cambio se ha traducido en un aumento de la prestación. Además, los trámites burocráticos que deben realizar los padres se han simplificado porque el pago de la contribución del empleador, al igual que el de la contribución del Estado, se canaliza a través de la Autoridad Fiscal. En la actualidad, el uso de los servicios de cuidado de los hijos ha registrado un ascenso considerable. El número de niños que asisten a guarderías se incrementó un 22,4% entre mediados de 2006 y mediados de 2007 y la cifra de niños que son atendidos por cuidadores después del horario escolar aumentó un 43,5%.

Cuadro 1

Número de menores usuarios de servicios de cuidados de niños cuyos padres perciben una prestación para cuidado de los hijos

	<i>Mediados de 2006</i>	<i>Final de 2006</i>	<i>Mediados de 2007</i>
Guarderías	184 300	207 000	225 600
Servicios de cuidado de los niños después del horario escolar	103 700	116 400	148 800
Guarderías y servicios de cuidado de los niños después del horario escolar	288 000	323 400	374 400

Fuente: Información sobre políticas públicas de la Autoridad Fiscal.

Sistema de guarderías y empleos de combinación

Este sistema permite a los municipios y las provincias reforzar una infraestructura social mediante empleos de combinación y servicios de guardería para niños de hasta 16 años, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. El objetivo es hacer realidad una oferta continua de cuidado de los niños, educación, cuidado de los niños a mediodía y actividades deportivas y culturales. El Gobierno y los municipios costean el 45% y el 55%, respectivamente, de este sistema⁵⁵.

A partir de 2008, el Gobierno pretende intensificar y agrupar las políticas públicas de escuelas comunitarias, deporte y cultura. Asimismo, desea incrementar considerablemente el número de centros escolares con horario ampliado. En el acuerdo de coalición y el programa político se establecieron ambiciosos objetivos que el Gobierno quisiera cumplir en el ámbito de los municipios y los sectores de la educación, el deporte y la cultura. A partir de 2008, el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia y el Ministerio de Sanidad, Bienestar y Deporte darán un impulso financiero a estas políticas, con el fin de permitir la contratación de profesionales que actúen como puente entre varios sectores y que, como tales, amplíen y refuercen los sectores en cuestión. El objetivo es llegar a los 2.500 empleos de combinación para 2011.

Artículo 5**Cambio de las pautas de comportamiento socioculturales****Erradicación de los prejuicios y educación familiar****Introducción**

¿Cuál es el origen de la desigualdad entre hombres y mujeres? Si los derechos y el nivel educativo de hombres y mujeres son idénticos, como ocurre en los Países Bajos, ¿cómo es posible que hombres y mujeres continúen acabando en puestos de trabajo de distinto nivel? ¿En qué medida son problemáticas esas diferencias y hasta qué punto pueden cambiarse?

⁵⁵ El programa de subvenciones estará en vigor hasta el 31 de julio de 2008.

Una parte significativa de las desigualdades entre hombres y mujeres existentes en la actualidad se debe a las diferencias de participación en la fuerza laboral e independencia económica entre ambos sexos. Las causas de las diferencias de la participación en la fuerza laboral pueden encontrarse en las esferas económica y sociocientífica. Según muchos economistas, las actuales diferencias acabarán por desaparecer cuando la mujer comience a trabajar más. En opinión de muchos sociólogos, la limitada participación de la mujer en la fuerza laboral viene determinada en gran medida por factores sociales e históricos. En el presente capítulo se analizan pautas culturales de comportamiento como la elección de la educación, el denominado “techo de cristal”, el llamado “muro de cristal”, la sexualización, el papel del hombre, etc.

“Planificar el papel del hombre”

La Cámara de Diputados criticó un aspecto del Informe sobre la emancipación: el abandono del único objetivo del anterior Gobierno destinado a los hombres (la asunción del 40% de las tareas domésticas para 2010). En 2008 el Gobierno enviará a la Cámara de Diputados una respuesta sobre el aumento de la participación del hombre en el proceso de emancipación. El Informe sobre la familia elaborado por el Gobierno, que se publicará en otoño de 2008, recalca la importancia de una paternidad activa y comprometida.

Más hombres profesores

Para tener un profesorado más diverso es preciso que haya más hombres que escojan la profesión docente. Para lograr que esta profesión sea más atractiva para los hombres es necesario incrementar la diferenciación de puestos, ofrecer más oportunidades de adelanto profesional, de adelanto para ocupar puestos en otros subsectores del ámbito educativo, unas buenas condiciones de empleo y mejores oportunidades de profesionalización durante la carrera, así como mejorar la percepción social acerca de esta profesión⁵⁶.

El muro de cristal

En el período 2005-2007 se puso en práctica el Proyecto Equal del Fondo Social Europeo denominado “El muro de cristal”, destinado a mejorar la utilización del talento de las mujeres en profesiones y ámbitos de dirección del sector educativo con una imagen masculina. En el marco de este proyecto se pidió la participación, sobre todo, de entidades clave del ámbito educativo (centros educativos, empresas y organismos públicos, como el Centro para el Trabajo y los Ingresos)⁵⁷.

En ocho proyectos piloto en los que participaron un total de 150 mujeres, se llevaron a cabo experimentos con programas en los que niñas y mujeres en distintas fases de su vida recibían apoyo en sus elecciones educativas y profesionales. Estos proyectos piloto se pusieron en marcha en varias regiones.

⁵⁶ Según el Consejo de Empleo del Sector Educativo (SBO) (estudio denominado “Se buscan profes”).

⁵⁷ Este proyecto (con un presupuesto de 2,5 millones de euros financiado por la Unión Europea y el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo) fue promovido y puesto en práctica por el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia y por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, conjuntamente con organizaciones expertas en el ámbito de la emancipación o la ciencia y la tecnología, como VHTO.

Como “paraguas” para todos estos proyecto piloto, se realizó una campaña destinada a dar una mayor relevancia al objetivo de “romper el techo de cristal” en la agenda de figuras clave. El objetivo era demostrar que dicho “muro” *puede* atravesarse, cuál es el valor (económico) añadido de hacerlo y cómo se puede lograr. Este mensaje se dotó de una cara: las jóvenes y mujeres que cursaban estudios o desarrollaban una profesión con una imagen masculina eran retratadas como “bastante normales”. Los proyectos piloto también se divulgaron, dando la palabra a personalidades de gran influencia.

Los resultados del proyecto y de las actividades relacionadas de la Plataforma de Ciencia y Tecnología son prometedores: los centros educativos y las empresas que dedican atención específica a chicas y mujeres con gran proyección obtienen mejores resultados a la hora de atraer y conservar el talento femenino. Para lograr efectos en las cifras nacionales, este enfoque debería aplicarse de forma más generalizada.

El techo de cristal y la Carta “El talento al poder”

En el Informe sobre la emancipación se incluye un objetivo numérico: que las mujeres representen un mínimo del 20% de las personas en puestos directivos del sector empresarial para 2010. Con este objetivo se subvenciona, entre otras cosas, la Red de Embajadores del techo de cristal. La Red de Embajadores está formada por destacados directivos de empresas, de la administración pública y de organizaciones no gubernamentales y tiene por objeto fomentar el adelanto de la mujer hasta ocupar puestos directivos. La proporción de mujeres en puestos directivos está aumentando, pero este avance es muy lento. La Red de Embajadores está resultando muy útil para incluir el problema del “techo de cristal” en los programas políticos, si bien no ha logrado un cambio real. Los responsables políticos han detectado estas carencias y han optado por elaborar una Carta denominada “El talento al poder”, de forma conjunta con el Gobierno, el mundo empresarial y los agentes sociales. Para ello se creó el Grupo de Trabajo “Mujeres al poder”. Las empresas pueden adherirse voluntariamente a la Carta. Al hacerlo, se comprometen a cumplir los objetivos de ésta, inclusive los destinados a lograr una mayor presencia de la mujer en puestos directivos y a dar cuenta de sus avances en el cumplimiento de dichos objetivos.

La Carta se presentó en la reunión “El talento al poder” de mayo de 2008, en la que fue firmada por las primeras 45 organizaciones.

Está previsto evaluar si la Carta y la Red de Embajadores pueden vincularse con el Índice del techo de cristal del Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia (instrumentos comparativos relativos a las mujeres en puestos directivos) para hacer visible la situación dentro de las empresas y permitir la comparación entre compañías del mismo sector.

Asimismo, se prestará atención al valor añadido de la diversidad para las empresas y para la economía en general. Estas medidas pueden fomentar también que las empresas incrementen su diversidad en cuanto a la presencia de hombres y mujeres. La Carta y la Red de Embajadores pueden resultar útiles en este contexto al dotar a las empresas de los instrumentos y las mejores prácticas que necesitan para aumentar la proporción de mujeres en sus cargos directivos. La Comisión Frijns también ha recomendado que la diversidad se incluya en el *Tabaksblat Code* (el código neerlandés de gobernanza corporativa, cuyo objetivo es lograr una gestión empresarial responsable). Además, en la comparativa de transparencia para un

Empresariado Socialmente Responsable se presta atención expresa al criterio “Mujeres en puestos directivos”. El aumento de la transparencia puede contribuir a animar a las empresas a tratar de utilizar activamente el talento de las mujeres en sus políticas de recursos humanos.

Sexualización

En los Países Bajos se ha abierto un debate sobre la representación de las jóvenes y las mujeres como objetos sexuales y sobre los ideales de belleza poco realistas, así como sobre la creciente comercialización y sexualización del cuerpo femenino en los medios de comunicación. El Gobierno ha decidido evaluar cuáles son las posibles consecuencias de la sexualización de la sociedad.

Parece que la moral sexual que los jóvenes presentan en la actualidad está provocando un embrutecimiento de la etiqueta sexual, lo que pone en peligro la integridad física y la seguridad de las jóvenes. Una de cada seis chicas y uno de cada 20 chicos menores de 25 años se han visto obligados a realizar o a someterse a actos sexuales que en realidad no querían practicar. Aproximadamente un tercio de todos los delitos sexuales denunciados por jóvenes entre los años 1996 y 2004 se cometieron en grupo.

Enfoque:

El Gobierno neerlandés prevé actuar en ámbitos en los que se produce una sexualización extrema, como riesgos para la integridad física o violencia sexual, para contribuir a proteger a los jóvenes cuando sus padres no pueden hacerlo. Sin embargo, para ello es preciso analizar exhaustivamente los efectos que la sexualización de la sociedad tiene sobre (la salud física y mental de) los jóvenes de ambos sexos.

El Gobierno se ha fijado los siguientes objetivos:

1. Profundizar en el conocimiento de la sexualización del papel de las jóvenes y las mujeres en la sociedad: existen indicios de que ver imágenes con carga sexual influye en el comportamiento sexual y la imagen que los jóvenes tienen de sí mismos. Estos indicios justifican una investigación. Durante los próximos años se estudiarán las consecuencias de la sexualización de (las jóvenes y las mujeres en) la sociedad. La relación entre religión, cultura y la violencia o intimidación de las jóvenes también se incluirá en el estudio.

2. Aumentar la resistencia de los jóvenes de ambos sexos ante la violencia (sexual):

Se prestará atención adicional a la educación sexual y de las relaciones personales de los jóvenes en los centros educativos. Se enseñará a los jóvenes a hacer frente a los mensajes y a las imágenes que ven todos los días en los medios de comunicación.

Además, es importante que los profesores sean capaces de reconocer señales de intimidación sexual o violencia (sexual) en su fase inicial y de atajarlos correctamente. Por ello, se analizará cómo pueden ampliarse los conocimientos de los profesores en este ámbito.

También es importante que los niños, los padres, los profesores y los expertos cuenten con ayuda a la hora de aprender a hacer frente al contenido de los medios de

comunicación: la educación sobre los medios de comunicación. La educación sobre los medios es objeto de atención en el ámbito educativo y ya se está ofreciendo en algunos centros. Se evaluarán las necesidades actuales para mejorar la educación sobre los medios de los jóvenes, los cuidadores y los profesionales (incluidos los docentes) y cómo se puede lograr una oferta de contenidos de comunicación más seguros.

A fin de abordar el problema de la representación de las jóvenes y las mujeres como objetos sexuales, así como los ideales de belleza irreales y la creciente comercialización del cuerpo femenino, el Gobierno evaluará de qué forma se puede fomentar una imagen más realista de las jóvenes y las mujeres.

Es de destacar que una serie de profesionales del sector sanitario han expresado su preocupación por el aumento de operaciones de cirugía plástica (sobre todo correcciones de los genitales femeninos). Desean investigar si es posible redactar un código de conducta para médicos relativo a intervenciones de cirugía estética. Al Gobierno le interesa ver cómo se puede abordar este aspecto con estos profesionales.

3. Prevención de los embarazos entre las adolescentes

Para luchar contra los embarazos de adolescentes es necesario conocer con precisión las causas y el alcance del problema. El problema de los embarazos entre las adolescentes está concentrado en zonas concretas y en grupos de población específicos, sobre todo las jóvenes originarias de Suriname y de las Antillas Neerlandesas (recomendación 37). Entre estos grupos se producen tanto embarazos no deseados como embarazos por razones equivocadas. Una prueba de ello es el número relativamente elevado de interrupciones voluntarias del embarazo en estos grupos. El segundo caso, los embarazos voluntarios “por razones equivocadas” hace referencia a los casos en los que estas jóvenes deciden quedar embarazadas porque tener un hijo supone un ascenso en el estatus social y les permite obtener una mejor posición social, por ejemplo porque tienen el derecho independiente a percibir prestaciones por hijos.

Una consecuencia concreta y problemática de los embarazos de adolescentes es que las jóvenes que los sufren son rechazadas por sus familias. Este Gobierno considera que estas jóvenes necesitan ayuda y apoyo para prepararles para llevar una vida independiente. El Gobierno dará un impulso adicional a la ayuda a las jóvenes que quedan embarazadas y a las madres adolescentes. Para ello es preciso llegar correctamente al colectivo beneficiario de las medidas. Se debe incrementar la asertividad y la resistencia de las (potenciales) madres adolescentes.

Centros para la Juventud y la Familia

Tal y como se preveía en el acuerdo de coalición y en el programa político del Gobierno, se están tomando medidas decididas para hacer realidad la creación de Centros para la Juventud y la Familia. Para 2011 estos centros deberán ofrecer una cobertura nacional. Estos Centros son, para padres, niños y jóvenes (desde los 9 meses hasta los 23), un punto de referencia para cuestiones relacionadas con la crianza de los hijos, para solicitar ayuda suficiente y apropiada y para la coordinación de esta ayuda. Se trata de Centros a disposición de todos los padres, niños y jóvenes, no sólo de las familias con problemas. Después de todo, criar hijos es divertido, aunque en ocasiones resulta complicado. Los Centros constituyen

también un punto de referencia para profesionales en el caso de la detección temprana de problemas. En los Centros se reúnen varias autoridades y diversos departamentos que en la actualidad trabajan en paralelo sin tener contacto entre ellos. Por lo tanto, no es intención del Gobierno crear una capa (burocrática) adicional.

El modelo básico de Centros para la Juventud y la Familia que se consolidará jurídicamente comprende las cinco funciones de la política preventiva de juventud de la Ley de apoyo social y el paquete básico de las tareas de atención sanitaria a la juventud de la Ley de salud pública (medidas preventivas). Esto incluye el apoyo a la crianza de los hijos y el asesoramiento a familias. El traslado de servicios de atención sanitaria a los jóvenes al Centro para la Juventud y la Familia permite supervisar el desarrollo del niño durante toda su infancia y su juventud. La interconexión entre el Centro para la Juventud y la Familia y el servicio sanitario mencionado y entre dicho centro y los equipos de asesoramiento también forma parte del modelo básico.

Artículo 6

Lucha contra la trata de mujeres y la explotación de la prostitución

Trata de seres humanos

El Gobierno de los Países Bajos reconoce que la trata de seres humanos es una forma moderna de esclavitud que debe abordarse correctamente. Dada la importancia de que este problema se trate de forma integrada, la responsabilidad de la política neerlandesa sobre la trata de seres humanos corresponde de forma compartida a varios ministerios (el Ministerio de Justicia, el Ministerio del Interior y de Relaciones del Reino, el Ministerio de Asuntos Exteriores, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, el Ministerio de Sanidad, Bienestar y Deporte y el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia). A continuación se describen las medidas concretas en las diversas áreas de la política de lucha contra el tráfico de seres humanos de los Países Bajos y se hace referencia a las recomendaciones concretas formuladas por el Comité en 2006.

El Reino de los Países Bajos fue el primer país que creó la figura de un Relator nacional sobre la trata de seres humanos independiente (en este caso, una Relatora). La Relatora Nacional para la trata de seres humanos ha elegido deliberadamente un planteamiento amplio sobre este asunto, que abarca tanto la prevención como la ayuda para la detección y la persecución de este delito, tanto en los Países Bajos como a escala internacional. La Relatora Nacional publica periódicamente sus conclusiones y recomendaciones en un informe. En junio de 2007, la Relatora publicó su quinto informe, que contenía recomendaciones concretas. El informe más reciente se publicó en junio de 2008 e incluía estadísticas actualizadas⁵⁸. En la actualidad se está procediendo a traducir el sexto informe, que se pondrá a disposición del Comité en cuanto esté disponible en inglés.

En enero de 2005 comenzaron a aplicarse nuevas medidas legislativas para luchar contra la trata de seres humanos. En el apartado f del artículo 273 del Código Penal neerlandés, se ha ampliado la definición de la trata de seres humanos para

⁵⁸ Se adjuntan un resumen y las recomendaciones del quinto informe (Anexo 8).

abarcen todas las formas de explotación (sexual, laboral, etc., es decir, cualquier forma de esclavitud moderna). Asimismo, las penas máximas se ampliaron hasta los 12 años de privación de libertad para los casos de lesiones graves o peligro para la vida y hasta los 15 años de prisión en caso de muerte. Las penas máximas son más elevadas cuando el traficante ha cometido otros delitos, por ejemplo la pertenencia a una organización criminal o la falsificación de pasaportes. En estos casos las penas máximas pueden incrementarse en un tercio.

La actividad sexual pagada con menores de 18 años está penada de forma independiente en el apartado b y el apartado c del artículo 248 del Código Penal. Los abusos sexuales y la violación de menores de 12 años y 16 años respectivamente están penados en los artículos 244 y 245 del Código Penal.

En abril de 2006, la Fiscalía General publicó unas directrices para la investigación y el procesamiento de delitos de trata de seres humanos. Estas directrices otorgan la máxima prioridad a los casos de explotación sexual, explotación de menores y tráfico con órganos humanos. En lo que respecta a la explotación laboral, se da prioridad a los excesos, así como a la privación de derechos humanos o la existencia de unas condiciones laborales inhumanas. Las investigaciones no están restringidas a las personas sospechosas de haber cometido el delito de trata de seres humanos, sino también a quienes les hayan ayudado, proporcionado transporte o alojamiento, facilitado documentación y reclutado a las víctimas.

En diciembre de 2004, el Gobierno neerlandés elaboró un primer Plan de Acción Nacional contra la trata de seres humanos, en el que se aplican, de forma integrada y multidisciplinar, las políticas públicas en esa materia. El Plan de Acción incluye 65 puntos concretos en las esferas de los derechos humanos, la legislación, la prevención, la protección de las víctimas de la trata de seres humanos, la detección y el procesamiento y la investigación y el registro. En febrero de 2006 se aprobaron las denominadas Medidas Complementarias al Plan de Acción Nacional contra la trata de seres humanos, en las que se concedió una mayor relevancia a determinados aspectos como la prevención y, lo que es más importante teniendo en cuenta la finalidad del presente informe, a los menores que son víctimas de la trata de seres humanos y de la prostitución. En diversas partes del presente informe se incluyen elementos del Plan de Acción Nacional y de las Medidas Complementarias.

En los últimos años se ha prestado atención específica al problema de los denominados *lover boys*. En los Países Bajos se utiliza este término para designar a los jóvenes que seducen a chicas jóvenes con la finalidad de introducir las en la prostitución. Muchas comunidades han tomado medidas basándose en la información sobre *lover boys* y la prestación de ayuda a las víctimas en el marco de su labor de prevención en cumplimiento de la Ley de salud pública (medidas preventivas) y de la Ley de apoyo social. Las comunidades que todavía no han elaborado un planteamiento para hacer frente a este problema pueden solicitar información y asesoramiento a Movisie, el centro de información que alberga la Oficina de Información sobre Prostitución de Jóvenes, junto con otras organizaciones competentes. Las comunidades también pueden recurrir a otras organizaciones que proporcionan asesoramiento para atajar el problema de los *lover boys*. Asimismo, en Internet puede encontrarse mucho material (público) sobre *lover boys*. A través del sitio Web www.ppsi.nl (ppsi = prevención de la intimidación sexual), que forma parte del Centro de Seguridad Escolar financiado por el

Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia, el Gobierno ofrece información actualizada sobre cuestiones relacionadas con la intimidación sexual a todos los interesados en los centros escolares, incluidos los padres.

Desde 2004 la trata de seres humanos ha sido una de las seis áreas principales de trabajo de la Brigada Nacional de Delincuencia Organizada establecidas de conformidad con los resultados de la evaluación nacional de riesgos de delincuencia grave y organizada. Las respuestas políticas reconocen que un uso flexible, diferenciado e integral de los instrumentos estipulados por la legislación civil, administrativa y penal es esencial para luchar con eficacia contra la trata de seres humanos. Como consecuencia, en mayo de 2005 se creó un Centro de Información Especializada multidisciplinar sobre la trata de seres humanos bajo la autoridad del fiscal nacional que coordina la lucha contra este delito. Distintas organizaciones participan en este Centro de Información Especializada: la policía nacional, la policía militar (Kmar), el Servicio de Inmigración y Nacionalización y los Servicios Especializados de Investigación del Fraude Social (SIOD). Este Centro recopila información operativa y analítica, que posteriormente analiza y divulga a todos sus socios. Además, cada fiscalía local ha nombrado un fiscal de referencia para casos de trata de seres humanos. Todos los fiscales de referencia participan anualmente en una reunión, presidida por el Fiscal General responsable de la trata de seres humanos, para intercambiar información, buenas prácticas y datos actualizados sobre delitos y políticas.

En noviembre de 2007, el Gobierno neerlandés anunció nuevas medidas para tratar de erradicar la trata de seres humanos. Es evidente que las medidas penales no son suficientes por sí solas para solucionar el problema de la trata de seres humanos. Por lo tanto, en la evaluación del “enfoque programado” se está valorando, conjuntamente con otros socios que incluyen las administraciones locales, qué barreras pueden establecerse para luchar contra la trata de seres humanos. Con el fin de continuar desarrollando este enfoque programado en las regiones, a principios de 2008 se creó un Grupo de Trabajo sobre la trata de seres humanos, cuyas principales responsabilidades serán la detectar de forma temprana obstáculos y eliminarlos, garantizar el intercambio de mejores prácticas y apoyar las medidas locales y regionales para luchar contra la trata de seres humanos. Las conclusiones de la Relatora Nacional para la trata de seres humanos de junio de 2007 constituirán el punto de partida de las actividades del Grupo de Trabajo.

La trata de seres humanos es también uno de los temas seleccionados en el Programa de refuerzo de la lucha contra la delincuencia organizada de diciembre de 2007, que permitirá la ejecución, en el próximo período, de un buen número de iniciativas de prevención, administrativas y penales. Este enfoque cuenta con aspectos tanto locales como regionales, nacionales e internacionales, y precisa una intensa colaboración entre todas las partes implicadas, incluidos el sector privado y las administraciones locales.

Reglamento B9

En su recomendación 24, el Comité exhorta a los Países Bajos a que dispongan la prórroga de los visados de protección temporales y proporcionen servicios de reintegración y apoyo para todas las víctimas de la trata, incluso las que no pueden o no quieren cooperar en la investigación y el procesamiento de los traficantes (véase

también la observación final 23). El Gobierno de los Países Bajos responde a esta observación como sigue.

El Reglamento B9 es un reglamento relativo a la residencia de las víctimas de la trata de seres humanos que se ha incluido en la Circular sobre extranjeros de 2000 (capítulo B9). Por lo tanto, se trata de un reglamento aplicable a los extranjeros, que no es de aplicación a las víctimas neerlandesas de la trata de seres humanos, a las víctimas que residen de forma legal en los Países Bajos, ni a los ciudadanos comunitarios. El Reglamento B9 regula el permiso de residencia y el acceso a los servicios (apoyo, atención médica y ayudas económicas) por parte de los ciudadanos extranjeros. Los ciudadanos neerlandeses y comunitarios tienen permiso de residencia y acceso a los servicios, en el primer caso simplemente por ser nacionales de los Países Bajos y, en el segundo, con arreglo a lo previsto por el Derecho comunitario. No obstante, en ciertos casos, no todos los ciudadanos de la UE son automáticamente ciudadanos comunitarios. Por lo tanto, en determinados casos, el Reglamento B9 puede ser aplicable a los ciudadanos de la UE que residan ilegalmente en los Países Bajos.

El punto de partida de esta política es que, en cuanto se aprecia cualquier indicio, por pequeño que sea, de trata de seres humanos, cualquier víctima que resida ilegalmente en los Países Bajos puede acogerse a lo previsto en el Reglamento B9. Según esta norma, se concede a la víctima un plazo de reflexión máximo de tres meses, durante el que recibe ayuda y apoyo, de tal forma que la persona en cuestión pueda tomar una decisión bien sopesada sobre si va a colaborar con la investigación y el procesamiento de los traficantes. A partir del 16 de noviembre de 2007, la obligación de denunciar la trata de seres humanos para poder recibir el permiso de residencia se ha convertido en una obligación de colaborar con la policía y el Ministerio de Justicia. De esta forma se puede conceder el permiso de residencia en los Países Bajos incluso a las víctimas que no soliciten el procesamiento de los traficantes, pero que colaboren con una investigación en curso (realizando declaraciones o testificando). Durante el plazo de reflexión dado a la víctima, se suspende su deportación. Si esta persona decide cooperar, se le concede un permiso de residencia. El permiso es válido durante la investigación y el procesamiento y vence cuando la investigación concluye en una sentencia judicial o si la fiscalía decide no presentar cargos.

En casos muy graves, el Secretario de Estado de Justicia puede conceder a una víctima de la trata de seres humanos un permiso de residencia por razones puramente humanitarias. Se trata de casos en los que es evidente que esta persona ha sido víctima del delito, pero no puede colaborar o tiene miedo de hacerlo.

La posibilidad de invocar esta facultad discrecional ya existía con anterioridad, pero se utilizaba en contadas ocasiones. En 2007 se llevaron a cabo cambios organizativos en el IND (Servicio de Inmigración y Nacionalización) y se firmaron acuerdos con entidades de ayuda con el fin de garantizar que estos casos humanitarios se presenten de una forma activa y más generalizada ante el Secretario de Estado, para que éste pueda opinar sobre cada caso.

Al final del plazo previsto en el Reglamento B9, las víctimas pueden solicitar la residencia permanente en los Países Bajos. En 2006 esta política se modificó de tal forma que, cuando un proceso penal ha dado lugar a una condena por trata de seres humanos, se puede ofrecer a la víctima un permiso de residencia permanente en los Países Bajos. Esta posibilidad también está disponible si la víctima colabora

en la investigación del caso y se acusa al sospechoso de ser el autor de este delito, aunque finalmente se le condene por otro.

Si el caso termina con la absolución del acusado y la víctima ha residido en los Países Bajos durante un mínimo de tres años con un permiso concedido en virtud del Reglamento B9, también puede solicitar un permiso de residencia permanente. A partir del 1 de enero de 2008, las víctimas de la trata de seres humanos pueden pedir al IND, después de residir en los Países Bajos con un permiso concedido en virtud del Reglamento B9, que evalúe si cumplen las condiciones para obtener un permiso permanente, incluso si la causa penal continúa abierta. En el caso de otras víctimas, tras el vencimiento del permiso B9, se evalúa si es posible la vuelta al país de origen.

La política prevista en el Reglamento B9 también se ha establecido como tal en la Circular de la Fiscalía General, para su amplia divulgación pública.

En 2006 y 2007 se constató la llegada de solicitantes de asilo menores de edad que entraban en los Países Bajos a través del aeropuerto de Schiphol y que se sospechaba que eran víctimas de la trata de seres humanos. Varios de estos extranjeros desaparecieron de los centros de acogida de solicitantes de asilo. Existe la sospecha razonable de que fueron recogidos por los traficantes o se les ordenó marcharse de los centros de recepción y volver con el traficante. Este grupo estaba compuesto mayoritariamente por jóvenes nigerianas. Progresivamente se ha ido desarrollando una política de acogida de menores extranjeros en riesgo de ser objeto de trata de seres humanos en una instalación cerrada, lo que reduce el riesgo de que desaparezcan. Se ha puesto en marcha un programa piloto de “recepción cerrada” para todos los menores extranjeros que se sospecha que han sido traídos a los Países Bajos para comerciar con ellos.

Uno de los principales retos es identificar lo antes posible a las víctimas de la trata de seres humanos. Los traficantes utilizan distintas estrategias para conservar el control sobre sus víctimas y la dependencia de éstas. Hacen todo lo posible para ocultar estas estrategias y evitar su rápida identificación. Con frecuencia los traficantes hacen uso de distintas formas de dependencia que no son fáciles de identificar. Para concienciar a todos los actores de este ámbito y al público en general, la policía, conjuntamente con ONG activas en este sector, desarrolló un sistema fácil de usar para identificar a posibles víctimas de la trata de seres humanos. Se ha elaborado un sistema con más de 70 factores de riesgo y una lista de sectores laborales concretos en los que existen riesgos (la agricultura y la limpieza, por ejemplo). Este sistema de identificación está a disposición de todos los actores del ámbito de la trata de seres humanos y puede modificarse a medida que se conozcan nuevos datos (estratégicos). Ayudará a las autoridades a tomar las medidas más convenientes para proteger a la víctima y remitirla a organizaciones de atención sanitaria y/o de aplicación de la ley.

En enero de 2006 se lanzó una campaña nacional denominada “Schijn Bedriegt” con el fin de sensibilizar al público con respecto a las víctimas de la trata de seres humanos. Dicha campaña se centra específicamente en las personas que frecuentan a prostitutas, en los empleadores y en el público en general. Se creó una línea de atención telefónica denominada “Denunciar delitos de forma anónima”, que permite a quienes llaman denunciar cualquier indicio de trata de seres humanos. La campaña de 2006 dio lugar a 120 denuncias anónimas, algunas de las cuales se tradujeron en investigaciones formales. El 18 de octubre de 2007, con ocasión del

primer Día europeo contra la trata de seres humanos, se lanzó otra campaña pública de concienciación en los Países Bajos denominada *Mensen zijn geen handelswaar* (Las personas no son mercancías). La campaña nacional se repetirá en 2008.

Prostitución

En su recomendación 22, el Comité sugiere la creación de un órgano neutral e independiente para que evalúe los efectos, tanto deliberados como involuntarios, de la ley por la que se abolió la prohibición de los prostíbulos (véase también la observación final 21). Dicha evaluación debería abarcar también los riesgos de violencia y los peligros para la salud, en particular en el caso de las mujeres sin permiso de residencia que se dedican a la prostitución. El Comité pide a los Países Bajos que faciliten en el próximo informe los resultados de dicha evaluación, así como datos sobre las medidas adoptadas al respecto.

La prohibición general de los prostíbulos se levantó en octubre de 2000. Como consecuencia, ya no es un delito penal dirigir un establecimiento dedicado al sexo en el que prostitutas adultas trabajen por su propia voluntad, siempre que se cumplan determinadas condiciones.

Atendiendo a la solicitud recogida en la observación final 22, en 2006 se evaluaron los riesgos para la salud de las prostitutas. Los resultados se publicaron en el informe final “Evaluación de la derogación de la prohibición de los prostíbulos”. Parte del informe hace referencia a la posición social de las prostitutas del sector autorizado. Para la realización de este estudio se entrevistó a 354 prostitutas sobre su comportamiento y sus actitudes en lo relativo a su salud. Con fines comparativos, se recopilaban datos sobre la población femenina neerlandesa en 2005 a través del CBS (Statistics Netherlands). Este estudio no mostró diferencias significativas entre la salud de las mujeres que trabajan en la prostitución y la salud de las mujeres que no se dedican a esa profesión.

Las conclusiones de las evaluaciones y los resultados de la Relatora Nacional para la trata de seres humanos han llevado a aprobar nuevas medidas políticas y legislativas en el ámbito de la prostitución. El Gobierno anunció nuevas medidas legislativas destinadas principalmente a armonizar y a hacer más estricto el sistema de concesión de licencias, así como a reforzar los controles y la aplicación de la ley y a mejorar las condiciones laborales de las prostitutas. Se prestará especial atención a los requisitos que es preciso imponer a la prostitución que tiene lugar en el marco de servicios de acompañantes o a través de Internet. Se pretende que el Reglamento Marco sobre Concesión de Licencias para la Prostitución entre en vigor en 2009.

En la definición de esta Ley se prestará atención también a las oportunidades para reforzar el control y la aplicación de la ley. Asimismo, se ha acordado que todas las partes encargadas del cumplimiento de la ley en el sector de la prostitución realicen esfuerzos adicionales durante el próximo período, tanto individualmente como de forma conjunta.

Programas de información para prostitutas y de abandono de la prostitución

El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia y el Ministerio de Sanidad, Bienestar y Deporte están estudiando actualmente las posibilidades y requisitos relativos a la facilitación de información y

los programas de abandono de la actividad para prostitutas. Se prevé que este análisis dé lugar a nuevas medidas en 2008.

Mujeres víctimas de la trata de seres humanos

En su recomendación 24, el Comité insta a los Países Bajos a que faciliten en su próximo informe datos sobre el número de mujeres y niñas menores que son víctimas de la trata (observación final 23). El sexto informe de la Relatora Nacional para la trata de seres humanos de junio de 2008, que contiene las cifras solicitadas por el Comité, se adjunta al presente informe.

Artículo 7 Participación en la vida política y social

Artículo 8 Representación del Gobierno en el plano internacional

Introducción

La parte más extensa de este capítulo se centra en el artículo 7 de la Convención. En cuanto al artículo 8, se facilitan las cifras de las Diputadas al Parlamento Europeo y de mujeres en puestos de responsabilidad en el extranjero.

El SGP (Partido Nacional Calvinista)

En su recomendación 18, el Comité alienta a los Países Bajos a que aseguren que la representación de la mujer en los órganos políticos y públicos refleje plenamente la diversidad de la población. La observación final 25 y la recomendación 26 sobre la retirada del recurso en el caso de la exclusión de las mujeres que practica el SGP son importantes. El Comité recomienda que los Países Bajos aprueben disposiciones que permitan ajustar los requisitos para ocupar puestos políticos a las obligaciones contraídas en virtud de los artículos 1, 2 y 7 de la Convención, y que estudien la posibilidad de retirar su recurso y reconocer la vigencia directa de la Convención en el ordenamiento jurídico interno. El Estado recurrió la decisión del Tribunal de La Haya porque afecta a una cuestión de principios, en la que, entre otras cuestiones, están en juego la contraposición de una serie de derechos constitucionales en un contexto político y la relación entre el empleador y el tribunal.

Esto no cambia el hecho de que el Estado *sí* obedeció la orden del *tribunal* de dejar de subvencionar al SGP. El SGP presentó un recurso administrativo contra esta cancelación de la subvención, sobre el que dictó sentencia el 5 de diciembre de 2007 el Consejo de Estado, como órgano de mayor rango de la jurisdicción administrativa (y, por lo tanto, tribunal competente), estimando que la cancelación de la subvención no era correcta puesto que no existía conflicto alguno con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En su decisión, el Consejo de Estado indica que las primeras líneas y los apartados a y c del artículo 7 de dicha Convención no tienen vigencia directa, por lo que no impiden automáticamente la aplicación de la Ley de (subvenciones a) partidos políticos. Entre otras consideraciones, el Consejo de Estado admite que el hecho de que la Convención establezca la obligatoriedad de que las mujeres puedan

participar en el proceso democrático tiene gran relevancia, pero indica que los Países Bajos cumplen esta estipulación dentro del espectro general de los partidos políticos: hay un número suficiente de partidos a los que las mujeres pueden afiliarse. A juicio del Consejo de Estado, no hay una limitación real del derecho a participar en la vida política de las mujeres. La libertad de los partidos políticos es tan importante que el Gobierno sólo puede intervenir si el partido constituye un riesgo concreto para el orden jurídico democrático. En la opinión del Consejo de Estado, esa condición no se da en el caso presente.

Por lo tanto, el Estado (a través del Ministerio del Interior y de Relaciones del Reino) reanudó el pago de la subvención. Desde entonces, el Tribunal de Apelación ha confirmado la decisión del tribunal en el procedimiento civil, con la excepción del aspecto del derecho a la subvención, porque el Consejo de Estado (como órgano de mayor rango de la jurisdicción administrativa) ya ha dictado sentencia sobre este asunto (decisión de 20 de diciembre de 2007). Por otra parte, el Tribunal de Apelación considera que cancelar la subvención no constituye una medida adecuada porque no cree que dicha medida haga que el SGP acepte el derecho de las mujeres a concurrir a las elecciones. El Tribunal estima también que:

a) El Estado viola la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer al no tomar medidas contra la discriminación dentro del SGP y que esta violación no está justificada por el resto de los derechos jurídicos implicados;

b) Que el Estado debe tomar medidas que logren que el SGP conceda el derecho a las mujeres a concurrir a las elecciones. El Estado deberá poner en práctica una medida que sea eficaz y que, al mismo tiempo, constituya la menor limitación posible de los derechos constitucionales de los afiliados al SGP;

c) Las medidas que se tomen deberán recogerse en una Ley, pero el Tribunal no puede ordenar al Estado que tome medidas (jurídicas) concretas.

El Gobierno presentará un recurso ante el Tribunal Supremo basándose en la importancia de la potestad legislativa y la seguridad jurídica y desea que se le aclaren los siguientes aspectos:

- La relación mutua existente entre los derechos constitucionales, como la prohibición de la discriminación y el derecho a concurrir como candidato a las elecciones frente a la libertad religiosa, la libertad de opinión y la libertad de asociación;
- La relación entre el poder judicial, el poder legislativo y los partidos políticos. Nunca antes el poder legislativo ni el poder judicial han tenido que intervenir en un partido político como consecuencia de sus opiniones. El Gobierno desea conocer hasta dónde llega o debe llegar la libertad de los partidos políticos;
- Las discrepancias entre las decisiones del Tribunal de Apelación (jurisdicción civil) y el Consejo de Estado (jurisdicción administrativa).

La mujer en la política y en la administración pública

En su observación final 17, el Comité reitera su preocupación por la escasa presencia de mujeres en puestos de alto nivel en todos los sectores públicos, incluso a nivel internacional. Asimismo, en su recomendación 18, el Comité pide que en este informe se proporcionen datos e información pormenorizados sobre la

representación de las mujeres, incluidas las inmigrantes, las refugiadas y las pertenecientes a minorías étnicas, en los órganos elegidos y designados, incluso en el nivel de adopción de decisiones, para el período 2005-2008.

El objetivo de incrementar la presencia de mujeres en cargos políticos hasta un mínimo del 45% para 2010 se ha incluido en el Plan plurianual de política de emancipación para 2006-2010. El Informe sobre la emancipación ya no aborda la cuestión de las mujeres en la adopción de decisiones y en la administración como un tema independiente, sino que la vincula con el tema del aumento de la presencia de mujeres en puestos directivos de la administración, la educación y la empresa.

La situación actual es la que se indica a continuación:

<i>Porcentaje de mujeres</i>	<i>2003</i>	<i>2006</i>	<i>2008</i>
Diputados al Parlamento Europeo	44	44	52
Senadores (Cámara Alta)	33	29	35
Diputados (Cámara Baja)	39	39	39
Miembros de los Consejos Provinciales	29	28	36
Miembros de los Consejos Municipales	24	26	26
Miembros de los consejos consultivos de gestión del agua	–	11	11*
Ministros	33	33	31
Secretarios de Estado	50	40	55
Miembros de las comisiones de la Reina	8	8	17
Miembros de gobiernos provinciales	17	17	30
Alcaldes	–	20	18
Concejales	16	18	18
Presidentes de los consejos consultivos de gestión del agua	–	12	8

* No se dispone de cifras recientes.

Teniendo en cuenta las cifras actuales, en muchos casos no será posible alcanzar el objetivo del 45%. Con el fin de evitar un nuevo estancamiento del incremento de la presencia de mujeres, es importante que este asunto vuelva a ocupar un lugar entre las prioridades políticas de todas las partes que desempeñan alguna función en el reclutamiento y el nombramiento de candidatos y en otros contextos de intermediación, como los partidos políticos y los miembros de las comisiones de la Reina (en relación con el nombramiento de alcaldes). Su colaboración y compromiso son importantes. También se hace hincapié en medidas destinadas a incrementar el interés de las mujeres por la asunción de cargos políticos y en la mejora de sus competencias mediante programas de capacitación y apoyo. Asimismo, se precisan ayudas complementarias, como la baja por maternidad y los servicios de cuidado de niños.

En los prolegómenos de las elecciones a consejos municipales de 2006 se llevó a cabo la campaña “Vote a una mujer”, encaminada a incrementar la proporción de mujeres presentes en dichos organismos. La campaña contaba de tres partes. La primera era un viaje de relevos en tren, en el que mujeres pertenecientes a consejos municipales y candidatas a la reelección de 10 municipios pasaron 10 días viajando por el país en tren para promover la mayor presencia de mujeres en los consejos

municipales y llamar la atención del público sobre la opción del voto preferente a una mujer. La segunda parte fue la elaboración de información publicitaria sobre las mujeres en la política municipal, en parte con relación al viaje de relevos en tren. Por último, se organizó un debate sustantivo sobre la mujer en la política (municipal). Esta campaña suscitó una enorme atención y contó con el respaldo del Ministro de Emancipación, que solicitó el voto para las mujeres.

El Ministro del Interior y de Relaciones del Reino está llevando a cabo las siguientes actividades:

- La evolución de las estadísticas está siendo objeto de supervisión a fin de activar a todas las partes que desempeñan alguna función en el proceso de nombramiento de personas para cargos políticos administrativos para que contribuyan, con arreglo a su capacidad, a lograr el objetivo de incrementar la presencia de mujeres en la política. Ya se han inventariado los datos hasta 2007, que se incluirán en el informe bianual sobre tendencias.
- Se presta especial atención al aumento de la presencia y el adelanto de las mujeres en el puesto de alcaldesa, tal y como se recogió recientemente en un informe a la Cámara de Diputados. El alcalde es un administrador muy visible en el municipio y la proporción de mujeres que ocupan este cargo es todavía muy reducida. Por lo tanto, es importante que aumente el interés de las candidatas femeninas por llegar a la alcaldía. La consecución de este objetivo corresponde a las partes que participan en el nombramiento de los alcaldes. Aparte de los miembros de las Comisiones de la Reina, la Asociación Neerlandesa de Alcaldes también se ha comprometido a adoptar medidas concretas.
- A fin de incrementar el número de mujeres y personas pertenecientes a minorías étnicas que llegan a la alcaldía de sus municipios, se va a desarrollar también un “caldo de cultivo” específico. Se realizará una búsqueda de personas que tengan experiencia en la administración pública o interés por la misma. De esta forma, se dispondrá de un grupo mayor de mujeres y personas de minorías étnicas que estén preparadas para ocupar el cargo de alcalde y que puedan tener éxito si presentan una solicitud al efecto.
- Como ya se ha indicado anteriormente, también se necesitan servicios auxiliares. Gracias a la Ley relativa al cuidado de los niños, la atención a los menores está mejor organizada. Asimismo, existe una Ley relativa a los miembros de ambas Cámaras del Parlamento, de los consejos provinciales y de los consejos municipales que prevé su sustitución y su derecho a una licencia por embarazo y maternidad/paternidad. Por lo tanto, en la actualidad las acciones se están centrando en un sistema de licencias y sustitución para los concejales, los miembros de los gobiernos provinciales y los miembros de los consejos consultivos para la gestión del agua.

Cupos

Al Comité le preocupa que los Países Bajos no apoyen la introducción de cupos para acelerar la participación plena y en condiciones de igualdad de las mujeres, incluidas las inmigrantes, las refugiadas y las pertenecientes a minorías, en la vida pública y los órganos de adopción de decisiones, y que no proporcionen información al respecto (recomendación 17). Los Países Bajos se han fijado

objetivos para promover la participación de (todas) las mujeres, pero no utilizan cupos. No obstante, existe una Ley marco sobre consejos consultivos. El objetivo de dicha Ley marco es que la composición de los consejos consultivos refleje la composición de la sociedad neerlandesa.

Mujeres de minorías étnicas en puestos de la administración pública

En el anexo 9 se incluye un análisis completo de la presencia de mujeres pertenecientes a minorías étnicas en la administración pública.

Más mujeres y minorías en los consejos consultivos del Gobierno

La presencia de mujeres y miembros de minorías en los consejos consultivos del Gobierno todavía no es suficiente. Como consecuencia, en noviembre de 2007 el Gobierno decidió comenzar a fijar objetivos porcentuales: el 50% de los miembros de consejos consultivos deben ser mujeres y el 10% de los miembros de consejos consultivos deben pertenecer a un grupo minoritario. En la práctica, esto supone que como mínimo debe haber un miembro de un grupo minoritario en cada consejo consultivo.

El nombramiento de los miembros de los consejos consultivos es competencia del Ministro del ramo y del Gobierno. En el Gobierno se ha acordado que, en el caso de los consejos consultivos en los que todavía no se hayan alcanzado los objetivos fijados, cada nombramiento o renovación en el cargo de un presidente o miembro deba contribuir, en principio, a la consecución de esos objetivos.

Mujeres en los consejos consultivos de gestión del agua

Pese a que se reconoce la importancia de la participación de las mujeres en la gestión del agua, éstas continúan estando subrepresentadas en los consejos consultivos de gestión del agua. Para cambiar esta situación, el Consejo de la Mujer de los Países Bajos, conjuntamente con el Centro para la Mujer y el Medio Ambiente, pondrán en práctica un proyecto entre enero de 2008 y enero de 2010, encaminado a incrementar la cifra de gestoras en los consejos consultivos de gestión del agua. En las fechas previas a las elecciones a dichos consejos de noviembre de 2008, se fomentará que una serie de organizaciones incluya mujeres en sus listas de candidatos y se pondrá en marcha una campaña nacional con esa misma finalidad. Las gestoras elegidas recibirán formación y asesoramiento en el desempeño de sus tareas de gestión. El objetivo de este proyecto es que el 30% de los miembros de los consejos consultivos de gestión del agua sean mujeres.

Trabajadores del sector público

En 2006 los porcentajes de mujeres (49%) y hombres (51%) entre el personal del sector público eran casi idénticos. Sin embargo, existen diferencias en los distintos sectores del Gobierno. Por ejemplo, en la enseñanza primaria trabajan principalmente mujeres (aproximadamente un 80% del total), mientras que en Defensa los hombres son mayoría y las mujeres representan tan solo un 13% del total de trabajadores. Las diferencias en los porcentajes de trabajadores y trabajadoras no sólo se producen entre sectores, sino también entre los niveles más elevados de las organizaciones y los puestos de menor nivel. La presencia de mujeres entre el 10% de trabajadores que reciben las retribuciones más elevadas de cada sector es inferior a su presencia en la organización en su conjunto.

En 2006, las mujeres representaban el 56% de los trabajadores recién llegados al sector público, mientras que sólo constituían el 28% de las incorporaciones a puestos de alto nivel (aunque estas cifras no son comparables puesto que el método utilizado para calcularlas es distinto⁵⁹). A fin de incrementar la llegada de mujeres a puestos de alto nivel, es preciso prestar atención a las oportunidades de desarrollo profesional y de adelanto de la mujer. Como ya se ha indicado anteriormente, los distintos sectores públicos tienen puntos de partida diferentes. Como consecuencia, no todos los sectores precisan (las mismas) medidas. Una serie de sectores, sobre todo los de la administración pública, parten de un buen nivel y deben mantenerlo. En otros, sobre todo en el ámbito de las fuerzas de seguridad, la incorporación de mujeres (a puestos de alto nivel) exigirá un esfuerzo adicional. Por último, en una serie de sectores educativos, sobre todo en la enseñanza primaria y en las facultades sanitarias, sería beneficioso que aumentara la presencia de los hombres.

Uno de los objetivos del cuarto Gobierno del Primer Ministro Balkenende es formar una administración (central) decidida, sólida y con una composición diversa. Para lograr el objetivo de una fuerza laboral diversa en el sector público para 2011, se han establecido objetivos en relación con el género, el origen étnico y la edad. En el ámbito de la incorporación de la mujer se han fijado dos objetivos porcentuales:

- Que para 2011 el 50% de las personas que se incorporen sean mujeres; y
- Que para 2011 el 30% de las personas que se incorporen a puestos de alto nivel sean mujeres.

En lo que respecta a la diversidad étnica, el objetivo del Gobierno es que la presencia de trabajadores pertenecientes a minorías étnicas en el sector público aumente un 50% en el período 2007-2011. A este respecto no se hacen distinciones de género. En 2005, el 5,7% de los trabajadores del sector público pertenecían a minorías étnicas no occidentales. Un 53% de estos empleados públicos eran mujeres, mientras que los hombres constituían el otro 47%. Sin embargo, también en este caso existen diferencias en los distintos ámbitos del sector público.

El objetivo actual del Gobierno es crear 2.000 puestos de trabajo ordinarios en el sector público: por una parte se crearán 1.000 puestos de trabajo para titulados de la formación profesional de grado medio, la formación profesional de grado superior y universitarios y, por otra, se crearán 1.000 puestos de trabajo para grupos desfavorecidos sin capacitación previa. En ambos casos se ha establecido que el 50% de las plazas deberán ser ocupadas por hombres y mujeres de minorías étnicas.

Con el fin de apoyar a los empleadores públicos a nivel micro, el Ministerio del Interior y de Relaciones del Reino pondrá a su disposición en 2008 un índice de diversidad. Este índice ayuda a los empleadores a elaborar una política de diversidad. El índice de diversidad permite hacerse una idea de la composición de la fuerza laboral (género, edad y origen étnico) en comparación con la población activa de una región concreta, la población activa nacional y el sector. Asimismo, si es necesario, el índice también genera recomendaciones para lograr una mayor diversidad en la fuerza laboral.

⁵⁹ En el caso de las incorporaciones de mujeres, se trata de entradas desde fuera del sector, mientras que en el caso de la llegada a puestos directivos se incluye a las mujeres que ascienden desde otros niveles.

El Gobierno como empleador

El Gobierno central tiene el objetivo de que al menos el 25% de los puestos de alto nivel (altos funcionarios) estén ocupados por mujeres para 2011. La ilustración 4 muestra la situación en cada ministerio. El Gobierno desea dar ejemplo incrementando la presencia de mujeres en los niveles más elevados de su administración. A continuación se enumeran las medidas que se adoptarán para garantizar que, en el plazo de cuatro años, uno de cada cuatro altos funcionarios sea mujer.

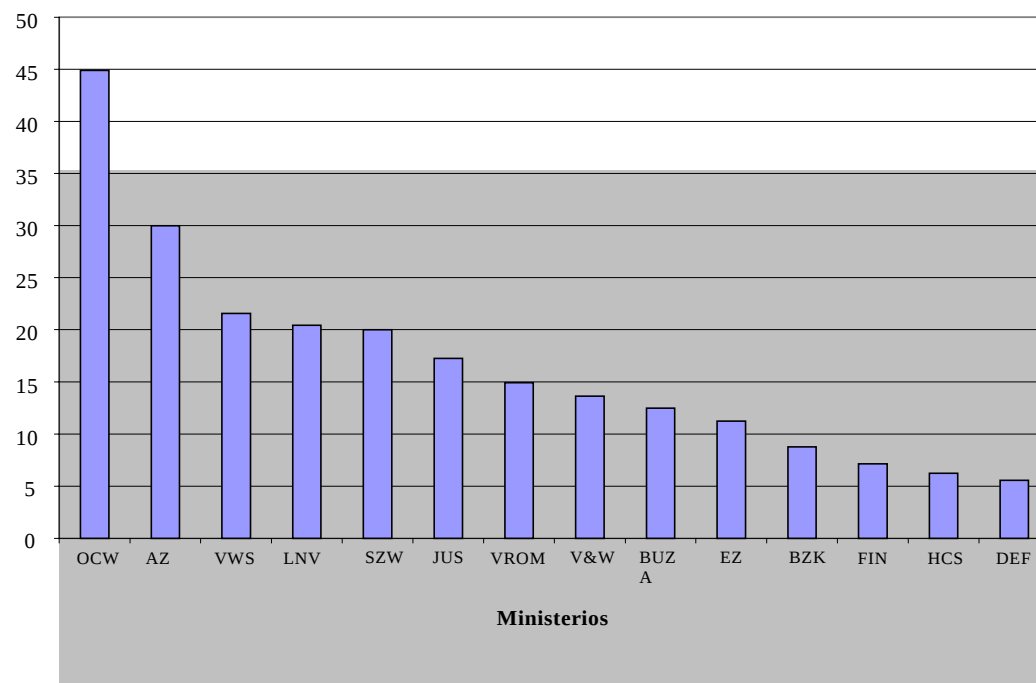
- La Oficina del Alto Funcionariado prestará especial atención al talento femenino de dentro y fuera de la administración central a la hora de cubrir vacantes.
- Dicha Oficina elaborará listas de candidatos para cubrir vacantes incluyendo en todos los casos un mínimo de dos mujeres.
- La Oficina del Alto Funcionariado (que es la responsable de cubrir las vacantes de los 800 puestos de alto nivel de la administración central neerlandesa) reclutará activamente mujeres para el programa de candidatos, de tal forma que, como mínimo, la mitad de los candidatos de cada año sean mujeres.
- En el contexto de los acuerdos anuales de funcionamiento con cada ministerio, se incluirá como punto específico la diversidad en los puestos directivos de la administración.

El objetivo del departamento es llegar a una situación en la que los Comités de Selección para puestos de alto nivel cuenten entre sus miembros con un mínimo del 25%, preferiblemente un 50%, de mujeres.

La incorporación y el adelanto de mujeres a puestos directivos en general (también por debajo del nivel más alto) es también uno de los objetivos de la política integrada de diversidad para toda la administración que entró en vigor a comienzos de 2007, puesto que una composición no paritaria del personal no contribuye al óptimo desempeño de las tareas en un gobierno moderno con el que los ciudadanos se sientan identificados.

Mujeres en puestos directivos de la administración central (2006)

(Porcentaje)



Fuente: Alto funcionariado.

Leyenda:

OCW – Educación, Cultura y Ciencia

AZ – Asuntos Generales

VWS – Sanidad, Bienestar y Deporte

LNv – Agricultura, Naturaleza y Calidad Alimentaria

SZW – Asuntos Sociales y Empleo

JUS – Justicia

VROM – Vivienda, Ordenación territorial y Medio Ambiente

V&W – Transporte, Obras Públicas y Gestión del Agua

BUZA – Asuntos Exteriores

EZ – Asuntos Económicos

BZK – Interior y Relaciones del Reino

FIN – Finanzas

HCS – Altas Instituciones del Estado

DEF – Defensa

Invertir en las mujeres con potencial en su conjunto es esencial para el adelanto de las mujeres hasta los puestos del más alto nivel. Los ministerios están elaborando sus propios planes para ello. Cada año, el Informe Anual en materia social del Gobierno supervisa el porcentaje de mujeres en los puestos de más alto nivel y de nivel intermedio de cada departamento.

En la medida de lo posible, las iniciativas dirigidas a incrementar la diversidad (de género) de la fuerza laboral forman parte de la política ordinaria de incorporación, adelanto y conservación del personal. Es preciso mejorar las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres en la administración central. Siempre que sea posible, esta mejora se debe lograr en el marco del sistema habitual de búsqueda del talento, desarrollo y capacitación. Sin embargo, algunos departamentos gubernamentales están optando además por itinerarios de desarrollo profesional independientes para las mujeres.

Además de la integración de la diversidad en la política general de gestión de los recursos humanos de la administración central, existe una serie de medidas y parámetros que deben ayudar a los departamentos de la administración central en sus esfuerzos por lograr una mayor diversidad:

- Se ha creado un índice de diversidad (en mayo de 2008) que los organismos públicos pueden utilizar con fines comparativos. Este índice de diversidad genera igualmente ideas para lograr una mayor diversidad de la fuerza laboral;
- La integración de la perspectiva de la diversidad en la recopilación de datos y la investigación proporciona información básica adecuada;
- Una infraestructura de conocimientos prácticos está disponible en Internet (en la página web de información sobre diversidad del Gobierno) y como red interdepartamental “activa” que intercambia experiencias y resuelve problemas de forma conjunta;
- Concienciación de los cargos intermedios a través de comunicaciones y establecimiento de programas, por ejemplo, sobre los prejuicios inconscientes en los procesos de reclutamiento y selección.

En el primer semestre de 2008, el Gobierno nombró a dos mujeres para ocupar puestos de alto nivel (Directora General o Inspectora General) en ministerios. En 2007, 10 mujeres recibieron nombramientos de este tipo, mientras que en 2006 se produjeron dos nombramientos y en 2005 no se nombró ninguna Directora General.

Mujeres en altos cargos en misiones en el extranjero en 2007:

Embajadoras: 20 mujeres de un total de 111 embajadores

Cónsules generales: 4 mujeres de un total de 27 cónsules generales

Representantes permanentes: 2 mujeres de un total de 15 representantes permanentes

La Policía

Recientemente se ha publicado el informe titulado “Etiqueta, percepción del trabajo y diversidad en los cuerpos policiales neerlandeses en 2006” del Grupo Rutgers NISSO. Este informe es la segunda fase de un estudio que NISSO llevó a cabo en 2000. El informe de 2006 demostró que en la mayoría de los 16 cuerpos

policiales analizados, las conductas indeseables han sido objeto de planes específicos y que varios cuerpos policiales han elaborado también una política de diversidad. Se están realizando inversiones en el adelanto de la mujer y para evitar la marcha no deseada de trabajadoras.

Las medidas de seguimiento consecuencia del informe NISSO competen principalmente a los distintos cuerpos policiales. En lo que respecta al nombramiento de personas para altos cargos (nombramientos de la Corona), el Ministerio del Interior y de Relaciones del Reino busca directivos que creen un clima abierto y centrado en las personas.

En cuanto a las actividades de colaboración, el Ministerio del Interior y de Relaciones del Reino ha firmado acuerdos sobre diversidad con los altos cargos de los cuerpos policiales. Durante el próximo período se realizarán inversiones para fomentar la incorporación y el adelanto de mujeres y la prevención de bajas no deseadas. También se han celebrado acuerdos concretos con cuerpos policiales sobre la incorporación de mujeres a puestos de alto nivel. Para el período 2008-2011, se ha acordado que el 50% de los nuevos nombramientos de la Corona para altos cargos policiales correspondan a mujeres y/o a personas de minorías étnicas. Para los nombramientos de la Corona no relacionados con altos cargos de cuerpos policiales se ha acordado un objetivo del 30%. En la actualidad están en proceso de elaboración un programa de incorporación y un programa de gestión del talento encaminados a lograr dichos objetivos. El proceso se someterá a una revisión anual.

También se investigarán las causas de que el abandono de puestos de trabajo en el sector público sea más frecuente en el caso de las mujeres y de las personas de minorías étnicas que en el caso de los hombres. Tras esta investigación, se estudiarán las medidas que pueden tomarse para evitar la marcha no deseada de trabajadores.

El informe Rutgers NISSO indica que los altos cargos desempeñan una función importante en la policía. Estas personas deben tomar conciencia de las cuestiones relacionadas con la diversidad y ser capaces de exigir responsabilidades a sus empleados en caso de observar conductas inapropiadas.

El cuerpo de bomberos

En la última ronda de capacitación, la participación de mujeres en la formación para oficiales a tiempo completo había aumentado hasta casi el 50% del número total de estudiantes. Estas mujeres continúan recibiendo capacitación, por lo que no están incluidas en las estadísticas más recientes. En los puestos de alto nivel de los cuerpos de bomberos también comienzan a apreciarse los resultados del incremento de la incorporación de mujeres a puestos directivos: el porcentaje de mujeres que ostentaban el cargo de comandantes regionales ha pasado de cero al 8% desde 2004.

El número de mujeres que trabajan en el cuerpo de bomberos ha registrado un fuerte aumento durante los últimos años. En el período 2000-2007 las cifras de mujeres se han multiplicado por más de dos, llegando a 1.500. El número de mujeres que son bomberos profesionales aumentó de 145 a 313. La cifra de mujeres que trabajan como voluntarias para el cuerpo de bomberos pasó de 600 a 1.200. En 2007, un 6% de los bomberos eran mujeres, frente al 3,3% de 2000.

Con el fin de atraer a un mayor número de mujeres y de personas pertenecientes a minorías étnicas al cuerpo de bomberos, en 2005 se puso en marcha

el proyecto “El cuerpo de bomberos desde dentro”. Este proyecto, que se realizó en estrecha colaboración con la Federación de Municipios Neerlandeses y los cuerpos de bomberos, fue posible en parte gracias al Ministerio del Interior y de Relaciones del Reino y al programa EQUAL de la Unión Europea y contó con financiación del Fondo Social Europeo. El principal objetivo de este proyecto es lograr un cambio cultural que permita alcanzar una mayor diversidad en los cuerpos de bomberos, con la inclusión de más mujeres. El proyecto comprende, entre otras medidas, una campaña de reclutamiento de mujeres para los cuerpos de bomberos y un proceso de adelanto de la mujer a puestos directivos. Con el fin de interesar a las mujeres por los puestos no operativos del cuerpo de bomberos voluntarios, el Ministerio del Interior y de Relaciones del Reino ha elaborado material informativo conjuntamente con los municipios y ha puesto en marcha una campaña informativa en los cuerpos de bomberos.

Para promover el adelanto de mujeres bomberos profesionales a puestos directivos, en 2006 se inició un itinerario directivo para 24 mujeres del cuerpo de bomberos, en el contexto del citado proyecto “El cuerpo de bomberos desde dentro”. Los resultados de dicho proyecto se evaluarán tras su finalización en 2008 y, en función de los resultados, se recopilarán las mejores prácticas derivadas del proyecto. Asimismo, se evaluará cuál es la mejor forma de continuar la campaña.

Con el fin de poder supervisar mejor los avances de esta política, en 2008 se desarrollará un instrumento de seguimiento de la diversidad. Este seguimiento formará parte del proyecto denominado “Recursos humanos del cuerpo de bomberos de los Países Bajos”. Este estudio analizará la totalidad de la fuerza laboral del cuerpo de bomberos a corto y largo plazo e investigará, partiendo de distintos escenarios, las incorporaciones, los traslados de un puesto a otro de igual nivel, los ascensos y las salidas de personal del cuerpo de bomberos en el futuro.

Mujeres en las fuerzas armadas (Defensa)

A continuación se presentan los objetivos fijados para la presencia de mujeres en los grados jerárquicos más altos de la Defensa, así como el porcentaje total de mujeres que trabajan para el Ministerio de Defensa. Como ya recogía el cuarto informe, el Ministerio de Defensa cuenta con una política de género cuyos objetivos son los siguientes:

- Incrementar la proporción de personal militar femenino hasta el 12% y la entrada de mujeres en la capacitación inicial hasta el 30%. En el caso del personal civil, se ha fijado un porcentaje de mujeres del 30%. El plazo establecido para alcanzar estas cifras concluye en 2010;
- Incrementar el número de mujeres que actúen como modelos de funciones visibles y con influencia. Para lograr este avance es importante alcanzar un porcentaje del 20% de mujeres en el personal civil en las escalas salariales 10 a 14, un porcentaje del 6% de mujeres en las escalas 14 y superiores, un porcentaje del 6% en los rangos de capitán a coronel y un porcentaje del 3% en el rango de coronel o superiores;
- Crear un entorno en el que hombres y mujeres se sientan a gusto en la organización y en el que dispongan del mayor número posible de oportunidades de desarrollo profesional.

Con el fin de dar un impulso a estos objetivos, a finales de 2004 se elaboró un Plan de acción en materia de género que abarcaba el período 2004-2010. Este Plan de acción se está llevando a la práctica desde 2005.

Dicho Plan de acción en materia de género está formado por dos subplanes para todos los departamentos del Ministerio de Defensa. Los embajadores de género, los subcomandantes de estos departamentos de Defensa, son los responsables de la aplicación del subplan de acción en su propio departamento. Los avances del Plan de acción son supervisados por el Departamento de Personal general. Es en esta instancia donde se inician y coordinan las medidas, en estrecha colaboración con los trabajadores de los departamentos de Defensa. Cada seis meses se debaten los avances con el Secretario de Estado de Defensa, que ostenta la responsabilidad última en este ámbito.

Proyectos de apoyo y asesoramiento en el Ministerio de Defensa

- Se ha desarrollado un programa de asesoramiento para mujeres miembros del personal civil, que ya está integrado en la organización. Se trata de un proceso a través del cual las mujeres pueden tomar decisiones sobre el desarrollo de una carrera profesional en un cargo directivo con la ayuda de un mentor y de una serie de talleres y reuniones. En los años 2006 y 2007-2008 participaron 100 y 55 mujeres respectivamente.
- Las mujeres de las escalas salariales por encima de la 15 tienen la posibilidad de participar en un proceso de entrevistas que se lleva a cabo en todo el sector público.
- Se han organizado reuniones para mujeres suboficiales: la puesta en marcha de programas más estructurales para este grupo todavía no se ha producido.

Artículo 9

Igualdad de derechos para adquirir, cambiar o conservar la nacionalidad

Artículo 16

Igualdad de derechos en los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares

Introducción

En este capítulo analizamos las recomendaciones sobre la Ley de los apellidos, la política en materia de reunificación familiar y la opinión de la Foreign Partner Foundation, así como el permiso de residencia de las personas dependientes. Estos asuntos son aplicables a los artículos 9 y 10 de la Convención, que en el presente informe se analizan de forma conjunta.

Ley de los apellidos

El Comité ha reiterado su recomendación de que se revise la Ley de los apellidos y se modifique de modo que se ajuste a la Convención y, en concreto, a la letra g) de su artículo 16 (observación final 33 y recomendación 34).

A la vista de esta recomendación, el Gobierno neerlandés concluye que el Comité tiene la impresión de que la Ley neerlandesa vigente sobre los apellidos estipula que, si los padres no llegan a un acuerdo sobre el apellido de su hijo, quien decide en última instancia es el padre.

Sin embargo, ésta no es una descripción exacta de las previsiones de la legislación neerlandesa en vigor.

La Ley dispone que, en ese caso, los hijos nacidos dentro del matrimonio reciban el apellido del padre. De conformidad con la legislación neerlandesa, los padres casados declaran conjuntamente (antes de registrar el nacimiento o en el momento de dicho registro) si el niño llevará el apellido del padre o el apellido de la madre. Si optan por el apellido del padre, esta declaración no es necesaria ya que, si los padres no eligen un apellido, el Registro Civil adjudicará de oficio al niño el apellido del padre en su certificado de nacimiento.

En su recomendación de modificar la Ley neerlandesa de los apellidos, el Comité no proporciona una explicación adicional que aborde la cuestión de si está justificada la preferencia del apellido del padre que establece el Derecho neerlandés en caso de desacuerdo. A este respecto, el Gobierno desea señalar que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) prestó especial atención a esta cuestión y concluyó que la legislación no es discriminatoria y, por lo tanto, no viola el artículo 8 ni el artículo 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (TEDH 27 de abril de 2000, *Bijleveld v. los Países Bajos*, n° solicitud 42973/98). El TEDH tuvo en cuenta que los Estados partes de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer gozan de un amplio margen de apreciación en este ámbito, que con frecuencia viene determinado por tradiciones nacionales. La evaluación de 2002 de la Ley de los apellidos que está en vigor desde el 1 de enero de 1998 sugiere que la población neerlandesa muestra una clara preferencia por un sistema en el que se pueda elegir si los hijos llevan el apellido del padre o el de la madre. Asimismo, es importante en interés de los hijos que, si los padres no llegan a un acuerdo sobre qué apellido debe llevar su hijo, éste reciba un apellido. Por último, si los padres no están casados, el hijo llevará el apellido de la madre incluso si el padre ha reconocido al niño. Si los padres no casados desean que el niño lleve el apellido del padre, deben declararlo conjuntamente cuando el padre reconozca al hijo.

No obstante, en febrero de 2008, el Ministro de Justicia hizo pública la creación de un grupo de trabajo que, entre otras tareas, revisará la Ley de los apellidos recogida en el Código Civil neerlandés y el Decreto sobre cambios de apellidos y comunicará sus conclusiones antes del 1 de enero de 2009. En la primavera de 2009 el Gobierno hará pública su posición con arreglo a lo expuesto en ese informe.

El grupo de presión Foreign Partner Foundation y la política de reunificación familiar

El grupo de presión y de ayuda neerlandés denominado Foreign Partner Foundation afirma que existe discriminación de facto contra las mujeres en la política de reunificación familiar porque, con frecuencia, sus ingresos son inferiores a los de los hombres, ya que suelen trabajar a tiempo parcial y, por lo tanto, tienen menos posibilidades de cumplir el requisito de ingresos establecido por la normativa al respecto. Se han realizado varios estudios encaminados a determinar si

efectivamente existe tal discriminación⁶⁰, pero hasta la fecha no se ha demostrado que esa hipótesis sea correcta. En la actualidad hay en curso una nueva investigación sobre este asunto, en este caso a cargo del WODC (Centro de Investigación y Documentación). En la fecha de publicación del presente informe no se conocían todavía los resultados de ese estudio, que se comunicarán al Comité por otra vía, por ejemplo durante el debate del informe.

Permiso de residencia de personas dependientes

Cuando se autoriza la estancia en los Países Bajos en el contexto de una reunificación familiar o la formación de una familia, se concede una autorización denominada permiso de residencia de persona dependiente, ya que a esa persona se le autoriza a residir en los Países Bajos con motivo de la relación existente entre las partes. Si la relación se rompe, el permiso de residencia de la persona dependiente puede revocarse. Una vez transcurridos tres años con un permiso de residencia de persona dependiente, se puede conceder un permiso de residencia independiente. Si la relación se rompe dentro de los tres primeros años, es posible obtener un permiso de residencia independiente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona de la que depende el dependiente fallece. También se puede conceder un permiso de residencia independiente si la relación se rompe como consecuencia de violencia en el hogar. Si esta violencia queda demostrada por un informe policial o una declaración respecto a un procesamiento oficial, a los que debe sumarse un certificado de un médico o de un asesor médico, en principio se concederá la residencia permanente.

Artículo 10

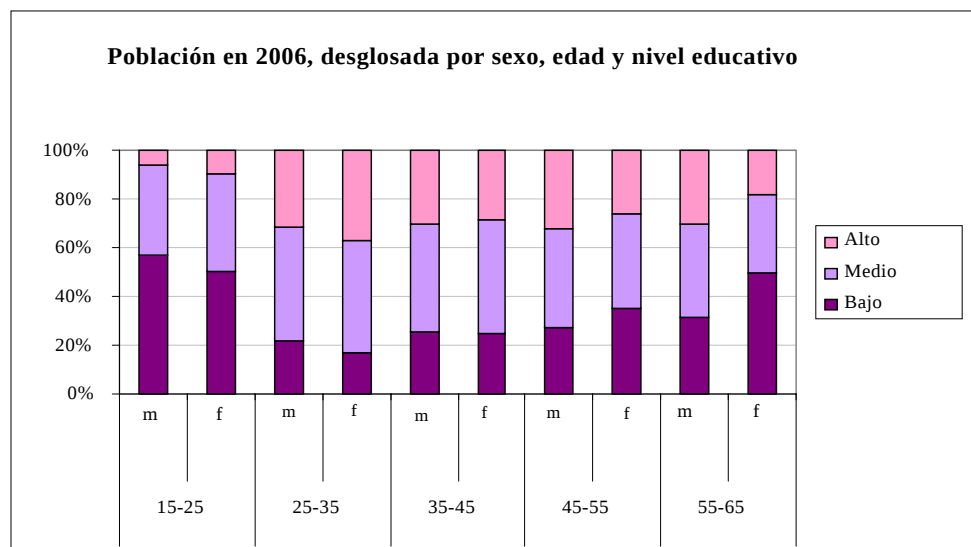
Igualdad de derechos en la esfera de la educación

Introducción

Los Países Bajos garantizan la igualdad de derechos en la esfera de la educación. El nivel educativo de los residentes en los Países Bajos ha aumentado en todos los grupos, pero este incremento ha sido mucho más rápido entre las mujeres que entre los hombres. En la actualidad, comienzan estudios universitarios más mujeres que hombres. Si se analiza la población en su conjunto, los hombres continúan teniendo un nivel educativo ligeramente superior al de las mujeres. Sin embargo, si el análisis se centra en la población más joven, la situación es bastante diferente.

⁶⁰ Entre otros, el estudio de la Universidad Erasmo de Róterdam.

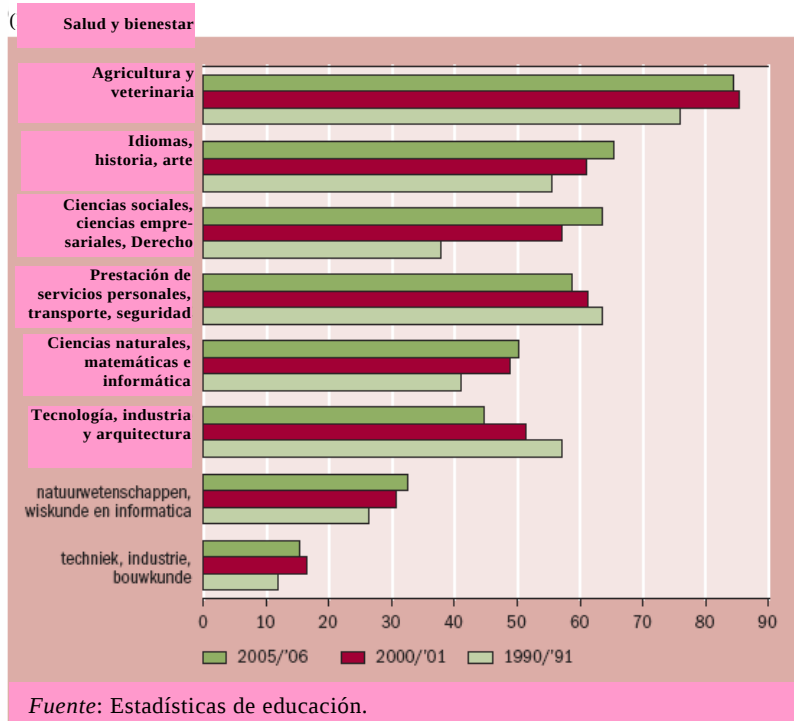
Nivel educativo de la población, 2006



Sin embargo, existen importantes diferencias entre hombres y mujeres en lo relativo a la elección de carrera universitaria. En el diagrama siguiente se muestra la distribución por sexos de cada área de estudios universitarios.

Ilustración 3.10

Número de mujeres en educación universitaria a tiempo completo y a tiempo parcial, por área de estudios, 1990-2006



En la formación profesional, la selección de áreas de estudio presenta diferencias de género aún más marcadas. Como consecuencia, el 80% de los trabajadores del sector sanitario y el 80% de los trabajadores dedicados a la enseñanza primaria son mujeres.

Informe Sardes

La agencia Sardes ha publicado un informe nacional exhaustivo en el marco de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En los años 1997 y 2000 ya se habían publicado sendos informes nacionales. El tercer informe nacional tiene por título “Diferenciación invisible en la educación”.

El informe muestra que las niñas obtienen buenos resultados en la enseñanza primaria y secundaria, en algunos aspectos mejores que los de los niños. Esto significa que, excepto en el caso de las niñas de minorías étnicas, el retraso cuantitativo con respecto a los varones se ha subsanado. Desde el punto de vista cualitativo, las niñas se decantan por opciones distintas a las de los niños; las niñas escogen con menor frecuencia estudios técnicos y los niños no suelen escoger ramas asistenciales ni educativas. Las niñas realizan elecciones de asignaturas/itinerarios educativos, como consecuencia de las cuales es probable que en el futuro ganen menos que los chicos⁶¹.

Orientación laboral y profesional

- Se están aplicando medidas en el ámbito de la enseñanza secundaria encaminadas a apoyar y mejorar la orientación laboral y profesional. El objetivo es mejorar la atención prestada en los centros al apoyo a la elección de carreras universitarias, así como incrementar el conocimiento sobre el mercado laboral, además de sensibilizar sobre las elecciones marcadas por estereotipos de género de los estudiantes y la influencia que los profesores y el personal docente ejercen en estas elecciones (recomendación del informe Sardes, véase el artículo 10).
- Durante la Cumbre de Participación se suscribieron acuerdos con los agentes sociales sobre orientación profesional, el asesoramiento a los estudiantes y el apoyo a la hora de elegir carrera, también en el contexto de la lucha contra el abandono escolar. Asimismo, se prestará atención a las elecciones de carrera de cada género.
- Un ejemplo práctico es el curso de formación profesional de grado medio (MBO) de peluquería y belleza, que es elegido por un número desproporcionadamente elevado de chicas, lo que les aboca a ocupar un lugar peor en el mercado laboral en el futuro. En estos casos se utilizan la orientación profesional y el apoyo para convencer a quienes participan en el programa de la necesidad de cambiar de itinerario educativo.

⁶¹ Se adjunta como anexo 10 la carta del Ministro de Educación, Cultura y Ciencia a la Cámara de Diputados en relación con el informe Sardes y las actividades propuestas (de marzo de 2008).

Ajuste de los itinerarios en el segundo ciclo de la enseñanza secundaria obligatoria (HAVO) y la enseñanza preuniversitaria (VWO)

El 1 de agosto de 2007 entraron en vigor las modificaciones de los itinerarios del segundo ciclo de la enseñanza secundaria obligatoria (HAVO) y de la enseñanza preuniversitaria (VWO) (segundo ciclo). Se ha mantenido el sistema de cuatro itinerarios, con dos combinaciones de ciencias (ciencia y tecnología, y ciencia y salud). El objetivo del ajuste de los itinerarios en el segundo ciclo es garantizar, entre otras cosas, que exista un segundo itinerario de ciencias (ciencia y salud) que resulte atractivo para un número mayor de estudiantes y, por lo tanto, también para más chicas. Este itinerario de ciencias permite acceder a una amplia variedad de carreras de ciencias. Con efecto a partir del 1 de agosto de 2007, se han adoptado medidas para continuar fomentando la elección de itinerarios de ciencias incorporando posibilidades (limitadas) de selección en los itinerarios. Los datos iniciales recogidos han demostrado que se está logrando el efecto deseado: el número de chicas que escogen un itinerario de ciencias ha aumentado, lo que les proporciona un abanico más amplio de opciones para su educación posterior.

Ciencia y tecnología

Con el fin de incrementar la participación de la mujer en las áreas de ciencia y tecnología tanto en la educación como en el mercado laboral, la Plataforma para la Ciencia y la Tecnología ha llevado a cabo las actividades que se describen a continuación:

- El programa denominado “Ampliación de la tecnología en la enseñanza primaria” (VTB) fomenta que los centros de enseñanza primaria otorguen a la ciencia y a la tecnología un lugar estructural en sus planes de estudio para los estudiantes desde el primero hasta el octavo curso. El programa contribuye al objetivo de aumentar el número de niños que escojan los itinerarios de ciencia y tecnología. Como consecuencia de los objetivos de Lisboa, las niñas constituyen un importante grupo beneficiario del programa VTB. El Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia ha instado al programa VTB a prestar atención adicional al género, a la emancipación y a los estereotipos entre profesores y estudiantes durante las clases de tecnología. El programa VTB está incluyendo estos aspectos en las reuniones informativas y en la información que facilita a los centros que participan en él;
- Elaboración de un mapa de centros e instituciones participantes (aparte de los centros de enseñanza primaria) que pretenden incrementar la presencia de chicas en los itinerarios de ciencia y tecnología⁶². En la educación secundaria y superior, se celebran acuerdos de establecimiento de objetivos con las instituciones participantes. A este fin, la Plataforma para la Ciencia y la Tecnología ha pedido al Centro Nacional de Información Especializada sobre Niñas/Mujeres y Ciencia y Tecnología (VHTO) que desarrolle dichos objetivos;
- Se insta a centros educativos, empresas e instituciones a incrementar el atractivo de la educación en ciencia y tecnología y a mejorar las carreras profesionales en esos ámbitos con la ayuda de modelos de funciones y

⁶² Conjuntamente con el centro de recopilación de información especializada VTHO.

vinculando la educación al entorno en el que viven de forma cotidiana los jóvenes;

- La Plataforma para la Ciencia y la Tecnología encarga auditorías en todas las organizaciones asociadas (unos 2.600 centros educativos y varios cientos de empresas). La perspectiva de género es uno de los temas tratados en esas auditorías. De esta forma la organización participante toma conciencia de los problemas, puede comprobar sus resultados en este ámbito y recibe información sobre cómo mejorarlos;
- Como complemento a las auditorías, se ofrece a los órganos directivos de los centros ayuda e información especializada para la elaboración del plan de acción en materia de género basado en la ciencia y la tecnología;

A continuación se enumeran otras actividades de la Plataforma para la Ciencia y la Tecnología, que con frecuencia se han puesto en práctica conjuntamente con centros de recopilación de información especializada, como el Centro Nacional de Información Especializada sobre Niñas/Mujeres y Ciencia/Tecnología (VHTO):

- En la enseñanza primaria, se utilizan recursos del Fondo de Mejora de la Estructura Económica (FES) para impartir cursos de capacitación adicional en el área de ciencia y tecnología a 5.000 maestros y 5.000 maestros en prácticas;
- Se organiza una clase magistral para organizaciones de apoyo a los centros de enseñanza primaria, destinada a mejorar la actitud de las niñas hacia la ciencia y la tecnología;
- Conjuntamente con Technika 10 NL⁶³ y con el apoyo de la Plataforma, miembros del mundo empresarial asociados con Jet-Net organizan una vez al año un “día para chicas”⁶⁴ al que están invitadas las niñas de entre 10 y 15 años;
- En las fechas en que las niñas deben elegir itinerarios educativos en la enseñanza secundaria, se organizan para ellas sesiones informativas con mujeres que pueden servirles de modelo;
- Cada año se organizan reuniones generales y cada dos años se imparten clases magistrales a profesores y miembros de la dirección;
- Una serie de centros de enseñanza secundaria están desarrollando proyectos piloto especiales para chicas, entre otros temas sobre enseñanza segregada por género. Además, muchos centros utilizan la aportación que reciben de la Plataforma para desarrollar proyectos de ciencia que resulten especialmente atractivos para las niñas (por ejemplo, proyectos biomédicos o de

⁶³ Technika 10 Nederland es una organización experta en niños y tecnología que se centra específicamente en las niñas. Technika 10 organiza clases de tecnología y TIC en centros comunitarios y escolares de todos los Países Bajos. En las clases de Technika 10, se introduce a los niños que cursan la enseñanza primaria y los primeros cursos de secundaria en la tecnología y las TIC mediante juegos y de una forma divertida.

⁶⁴ En el marco del Día para chicas, cientos de niñas visitan a trabajadores técnicos en hospitales, teatros, empresas de TI, centros de investigación, imprentas, fábricas y medios de comunicación el cuarto jueves de abril o en una fecha próxima a ese día. Durante el Día para chicas, empresas y organizaciones de todos los Países Bajos abren sus puertas a las niñas para introducirles a una edad temprana en la tecnología, las TIC y la práctica profesional diaria.

investigación forense (tipo CSI). La asignatura de Investigación y Diseño recibe una gran atención en todos los centros técnicos;

- En la educación superior, las academias y universidades crean cursos innovadores que responden a los intereses y las percepciones de las jóvenes y las mujeres, como, por ejemplo, Tecnología, Diseño y Sociedad o Tecnología Humana;
- El programa de tutores en la educación superior (Ciencia 1 a 1), a través del cual estudiantes universitarios se emparejan con estudiantes de enseñanza secundaria, se centra en los estudiantes con recelos ante un itinerario de Física y Salud. La gran mayoría de estos estudiantes son chicas. Los mentores, que también suelen ser mujeres, no sólo actúan como apoyo y fuente de información, sino que también son un modelo de funciones;
- Cursos de capacitación de profesores de ciencias. Normalmente el género no es un tema tratado en la capacitación profesional de profesores, si bien éstos desempeñan una importante función en la elección de una profesión o de un itinerario educativo por parte de los estudiantes. Además, muchos profesores carecen de conocimientos suficientes en el ámbito de la ciencia y los itinerarios de ciencias de la formación profesional (HBO), sobre todo si comenzaron su capacitación para ser profesores inmediatamente después de cursar el segundo ciclo de enseñanza secundaria obligatoria (HAVO). Se está elaborando un plan de acción conjuntamente con los consultores de capacitación HBO de los centros de capacitación de profesores para incluir los temas citados en el programa de la formación de profesores;
- La conexión entre el segundo ciclo de la enseñanza secundaria obligatoria (HAVO) y la formación profesional (HBO). En la actualidad se está elaborando un plan de acción para mejorar la conexión entre la HAVO y la HBO. En este plan se presta atención específica a la relación de las chicas que cursan la HAVO y la HBO de ciencia/tecnología. Se han suscrito acuerdos para definir mejor un plan para este fin conjuntamente con el VHTO;
- Una vez al año, IBM y Shell organizan campamentos especiales de ciencia y tecnología para chicas;
- Se está definiendo un plan de trabajo para la formación profesional secundaria de grado superior y el mercado laboral, en el que es probable que los modelos femeninos de funciones desempeñen un papel destacado.

Todavía es demasiado pronto para presentar los resultados de las medidas citadas, pero en los centros que participan en el programa de enseñanza secundaria se ha observado un incremento del 24,8% del número de chicas que eligen itinerarios de ciencias en el nivel HAVO con respecto a las cifras de 2003. En el itinerario de Física/Tecnología, este crecimiento alcanza el 64,9%.

En los centros de educación preuniversitaria se aprecia una situación similar: en 2007 se produjo un incremento del 11,3% en la cifra de chicas que escogen un itinerario de ciencias en comparación con las cifras de 2003. Esta evolución se debe prácticamente en su totalidad al aumento de las jóvenes que eligen el itinerario de Física/Tecnología, que registra un crecimiento del 69,2%.

Las cifras de entrada en la educación superior indican que entre 2000 y 2006 se registró un ascenso del 41,3% en el número de chicas que optaron por un

itinerario de ciencia/tecnología en la educación superior. En la formación profesional, en 2006 se registró un descenso del 13,3% en comparación con la cifra de 2000.

El muro de cristal

El Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia es socio del proyecto EQUAL “El muro de cristal”. Este proyecto (financiado por el Fondo Social Europeo) pretende desarrollar instrumentos para promover la elección por parte de las chicas/mujeres de estudios y profesiones no tradicionales en distintos momentos de su educación y de su carrera profesional. En el apartado sobre el artículo 3 de la Convención se explica más exhaustivamente este proyecto.

Abandono escolar prematuro

El Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia se centra en la prevención del abandono escolar en el grupo de edad hasta 23 años. Los efectos de las medidas genéricas en el marco de la política contra el abandono escolar se aprecian en grupos concretos. Se ha investigado la tipología de los estudiantes que abandonan los estudios antes de concluirlos, lo que ha permitido disponer de información sobre grupos específicos.

A fin de llevar a cabo un estudio más exhaustivo, en la actualidad se está sopesando la posibilidad de crear un embajador o una red de chicas para evaluar qué problemas encuentran en sus estudios las chicas (de minorías étnicas) que han dejado los estudios y en qué medida se les puede ayudar.

Un ejemplo de los proyectos que se están poniendo en marcha en este contexto es el proyecto “Avanza segura hacia tu propio futuro”. Conjuntamente con el Centro Educativo Regional de Eindhoven (ROC Eindhoven), la agencia Queste está organizando una serie de actividades de empoderamiento dirigidas a chicas de minorías técnicas que cursan formación profesional de grado medio. Este programa de empoderamiento se ha diseñado para distintos itinerarios educativos y cursos. Su objetivo es continuar trabajando para erradicar el absentismo y el abandono escolar y mejorar la fortaleza individual de las chicas pertenecientes a minorías étnicas.

Aprendizaje permanente

La política de aprendizaje permanente tiene por objeto animar a las personas empleadas y a quienes buscan un empleo a continuar capacitándose. Ayuda a las mujeres que están fuera del mercado de trabajo o tienen una mala posición en él a participar de una forma más plena. A las mujeres que están fuera del mercado laboral no se les anima sólo a recibir capacitación (o a volver a recibirla). El objetivo de la política de mercado laboral/participación es animar a estas mujeres a volver a trabajar, aunque la educación puede desempeñar una importante función a este respecto⁶⁵.

⁶⁵ Tanto el CWI como los municipios tienen la obligación de estimular la participación de las mujeres. En ambos casos, a través del proyecto “Aprendiendo y trabajando”, entre otros medios, se establecen contactos para estudiar la posibilidad de que otorguen a la capacitación un lugar más destacado en su planteamiento. En estos momentos se están poniendo en práctica proyectos en varias regiones destinados específicamente a mujeres pertenecientes a minorías étnicas.

El reconocimiento de las competencias adquiridas (EVC) es un instrumento que no se limita únicamente a detectar las competencias adquiridas en un entorno formal de aprendizaje o de trabajo, sino también las competencias adquiridas en el trabajo voluntario y en el hogar. Por lo tanto, es un instrumento que proporciona un apoyo excelente a las mujeres a la hora de volver al trabajo y retomar su carrera profesional.

Mediante un seguimiento, se evalúa en qué medida estos proyectos llegan a las mujeres (en el contexto del plan de incentivos temporales del aprendizaje y del trabajo). Los resultados de la primera etapa del seguimiento muestran distintas aportaciones por región y por sector. La participación de las mujeres en procesos dobles de capacitación y trabajo y en procesos de EVC no es inferior a la de los hombres. En algunas regiones este planteamiento revela el talento oculto de las mujeres. Los proyectos continuarán hasta finales de 2008.

La puesta en práctica de proyectos de colaboración regional y sectorial se está estimulando en el marco del proyecto “Aprendiendo y trabajando”, con el fin de generar 20.000 procesos adicionales de capacitación y trabajo y de reconocimiento de las competencias adquiridas.

Artículo 12

Derecho a la atención de la salud y medidas especiales durante el embarazo

Introducción

Los Países Bajos están elaborando una política de salud relacionada con el acceso a la atención médica, pero no tienen una política sanitaria específica de un género. Por lo tanto, los Países Bajos no pueden responder a la observación final 35 ni a la recomendación 36 del Comité, en las que se les solicita que aporten datos desglosados por origen étnico, sobre los efectos de la legislación y las políticas sociales para las mujeres con discapacidad y las mujeres de edad, en particular en relación con las prestaciones sanitarias y de otro tipo.

Derechos sexuales y reproductivos

El Comité lamenta que los gastos de anticonceptivos no estén cubiertos por el seguro sanitario (observación final 31 y recomendación 32). Recomienda que se haga un seguimiento de los efectos de la eliminación del reembolso de los gastos de anticonceptivos para mujeres mayores de 21 años y solicita que en el próximo informe se incluyan datos acerca de los efectos de esta medida sobre la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

En el (nuevo) observatorio de la salud sexual se recoge que el uso de anticonceptivos se evalúa cada dos años. Con arreglo a los resultados de ese análisis se puede determinar si la medida ha influido en el uso de la píldora. Asimismo, cada año se recaban datos sobre el número de partos y de abortos de mujeres adolescentes. Estos datos también son indicativos del uso de la píldora. Hasta la fecha no se han detectado efectos negativos. A partir del 1 de enero de 2008 se deroga la limitación que actualmente se aplica a los anticonceptivos cubiertos por el seguro sanitario. En virtud de dicha restricción, el coste de estos medicamentos sólo se reembolsa de conformidad con lo dispuesto en la Ley del Seguro Sanitario

cuando la asegurada tiene menos de 21 años. Con la derogación de este límite de edad, la píldora vuelve a estar incluida en el paquete básico disponible para cualquier mujer.

Las mujeres deben poder tomar sus propias decisiones en lo relativo a la sexualidad y la procreación. En los Países Bajos la atención sanitaria reproductiva es fácilmente accesible. La prevención de los embarazos es posible gracias al fácil acceso a los anticonceptivos.

La promoción de la salud

La promoción de la salud en el ámbito de la sexualidad se dirige a la población en general y a los jóvenes en particular. Esta labor es responsabilidad de los municipios. Los programas de prevención son ejecutados por los Servicios Regionales de Salud, que animan a los centros escolares a utilizar materiales educativos específicos. Estos Servicios Regionales de Salud cuentan, a su vez, con el apoyo de distintas ONG que trabajan en el ámbito de la salud sexual y reciben financiación del Ministerio de Sanidad, Bienestar y Deporte.

La educación sexual impartida colectivamente comprende un amplio paquete informativo. No sólo contiene información (técnica), sino también métodos destinados a abordar las relaciones sociales y las normas y valores relativos a la sexualidad. El objetivo de esta educación es evitar problemas (a una edad posterior): enfermedades de transmisión sexual (ETS), embarazos no deseados y violencia sexual.

Entre 2007 y 2011, el Ministerio de Sanidad, Bienestar y Deporte realizará inversiones adicionales para promover la salud sexual, a través del programa “Salud sexual de los jóvenes” (por importe de 5 millones de euros). Se presta especial atención a los grupos de alto riesgo, como las personas con un nivel educativo bajo y los jóvenes de minorías étnicas.

Prevención y ayuda individual

Además de la prevención colectiva, es importante llevar a cabo una tarea de prevención y de ayuda más individualizada. En los últimos años se han desarrollado políticas nuevas en este ámbito. Como consecuencia, en 2008 se puso en marcha un nuevo sistema de atención primaria en el ámbito de la sexualidad (3,5 millones de euros). Los jóvenes (hasta los 25 años de edad) tienen acceso gratuito a servicios básicos de información y asesoramiento sexual. Este servicio está relacionado con las consultas facilitadas por el Servicio de Salud Mental para responder a preguntas y solucionar problemas en el ámbito de la sexualidad. El Servicio de Salud Mental organiza estas consultas. A estos efectos, los Países Bajos se han dividido en ocho regiones, de tal forma que un Servicio de Salud Mental coordinador se responsabiliza de las consultas de cada región. Las consultas pueden estar situadas físicamente en los Centros de Salud Mental, pero también en centros de atención primaria de planificación familiar y sexualidad o en Centros Educativos Regionales (ROC) (por lo tanto, los Servicios de Salud Mental pueden subcontratar la aplicación de este programa). Las preguntas sobre anticonceptivos también reciben respuesta en estas consultas. El nuevo sistema se añade a la atención que ya prestan los médicos de familia y los especialistas.

Embarazos y abortos en adolescentes

La cifra de partos de madres adolescentes en los Países Bajos se está reduciendo desde 2001. En 2005 nacieron 2.795 bebés de madres menores de 20 años de edad. La cifra de madres adolescentes y abortos de adolescentes más elevada en términos relativos se registra entre las minorías étnicas no occidentales. La cifra total de interrupciones del embarazo se ha mantenido razonablemente estable durante los últimos años, al tiempo que se observa una reducción del número de interrupciones del embarazo entre mujeres jóvenes.

En la educación sexual impartida en los centros escolares y en el trabajo con jóvenes se presta mucha atención a la prevención de los embarazos no deseados. También se ha renovado la atención prestada al apoyo a las madres adolescentes (véase también la información incluida en el apartado sobre el artículo 5 de la Convención).

Nueva política sobre trabajo voluntario y cuidado informal

El 9 de octubre de 2007, el Ministerio de Sanidad, Bienestar y Deporte publicó su informe sobre cuidados informales (no profesionales) y trabajo voluntario para 2008-2011, titulado “Cuidando del otro”. El enfoque a largo plazo se centrará en parte en el refuerzo de la infraestructura local. Con la ayuda de esta infraestructura en el ámbito local, tanto los municipios como las organizaciones de voluntarios pueden mejorar como corresponde la posición de las voluntarias y de las mujeres que prestan cuidados informales y fomentar que los hombres participen en esas actividades. Movisie, el centro de información especializada sobre tareas sociales, ayudará a las organizaciones de voluntarios y a los municipios a cumplir este objetivo.

Hasta el 31 de diciembre de 2008, el Ministerio de Sanidad, Bienestar y Deporte financiará el proyecto de Movisie denominado “Aligerar la carga de los cuidadores informales”. En el marco de este proyecto se prepara a los voluntarios para apoyar a quienes proporcionan cuidados informales y a sus clientes. El apoyo de los voluntarios libera a las personas que proporcionan cuidados informales, lo que hace que para las mujeres que se encargan de dichos cuidados sea más fácil compaginar el trabajo y los cuidados.

Además, a comienzos de 2007 se pondrá en práctica un sistema de reconocimiento de los cuidados informales. Las personas que proporcionan cuidados no remunerados a personas dependientes a las que, con arreglo a lo previsto en la Ley de gastos médicos excepcionales, se les hayan concedido cuidados no residenciales durante un mínimo de seis meses tendrán derecho a recibir prestaciones, por un importe máximo de 250 euros. Dado que la mayor parte de los cuidadores no profesionales son mujeres, esta medida beneficiará especialmente a las mujeres.

Grupos específicos

Mujeres homosexuales de edad avanzada

El pasado año, la Asociación General Neerlandesa para los Mayores de 50 años (ANBO), COC Netherlands, Schorer y el antiguo Centro de Información sobre la Política de Emancipación de Lesbianas y Homosexuales (actualmente Movisie) desarrollaron el proyecto “Ciudadanos homosexuales de edad avanzada en los Países Bajos”. Este plan cuenta con la financiación conjunta del Ministerio de

Vivienda, Ordenación Territorial y Medio Ambiente y el Ministerio de Sanidad, Bienestar y Deporte (a partir del 1 de octubre de 2006-2008). La primera actividad llevada a cabo fue una encuesta telefónica de una semana de duración entre ciudadanos homosexuales de edad avanzada destinada a detectar sus necesidades y preferencias en el ámbito de la vivienda, el bienestar y la atención sanitaria. Los resultados de esta encuesta telefónica se recogieron en el Libro verde “Encuesta telefónica a ciudadanos homosexuales de edad avanzada” (diciembre de 2006). Aproximadamente 250 homosexuales, lesbianas y transexuales de edad avanzada respondieron a esta encuesta. Entre las conclusiones más destacadas, se detectó que el entorno de vida y trabajo en la atención a mayores debe ser más respetuoso con las personas homosexuales, lesbianas y transexuales y que la capacitación de enfermeras y auxiliares debe incluir información sobre estas personas.

Los resultados de este Libro verde se pondrán en práctica mediante una serie de medidas concretas en el ámbito de la vivienda, la capacitación y la atención. ActiZ y Aedes participarán también en este proceso. Una vez finalizado, se evaluarán los efectos del proyecto.

No obstante, el Ministerio de Sanidad, Bienestar y Deporte considera que conviene restringir en la medida de lo posible las políticas destinadas a grupos concretos. El trato dispensado a todas las personas por los cuidadores y por otros clientes/pacientes en el sector sanitario debe ser correcto, con independencia del origen o la forma de vida de cada uno. Esto significa que no se tolerarán en ningún caso comportamientos inapropiados. Por lo tanto, no se han elaborado políticas concretas sobre el trato que debe darse a cada grupo concreto. En la actualidad se está prestando mucha atención al tratamiento y a la participación en el programa de calidad “Cuidados para mejorar”. Este programa se centra también en que el trato dado a todas las personas sea correcto.

Las mujeres de minorías étnicas y la atención de la salud

El informe de la Oficina de Planificación Social y Cultural titulado “Atlas social de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas”, que se publicó en marzo de 2006, aborda, entre otras muchas, la cuestión de la salud. Las conclusiones de este informe proporcionan una imagen detallada de la salud (percibida) de las mujeres pertenecientes a minorías étnicas (turcas, marroquíes, antillanas y de Suriname). No sólo existen diferencias entre las mujeres pertenecientes a grupos étnicos minoritarios y las mujeres de origen étnico neerlandés, sino también entre distintos grupos de mujeres de minorías étnicas y entre mujeres y hombres (ya sean de origen étnico neerlandés o pertenezcan a minorías étnicas).

Una de las conclusiones del informe es que las mujeres pertenecientes a minorías étnicas hacen más uso de la práctica totalidad de servicios médicos que el resto de la población. El informe solicita que se preste atención al acceso social, teniendo en cuenta diferencias lingüísticas, culturales y de interpretación.

En lo que respecta a esta última cuestión, el acceso social, el problema es la calidad de la atención sanitaria. Con arreglo a lo dispuesto en la Ley de calidad de las instituciones de atención sanitaria, las propias instituciones son responsables de esta calidad (que debe ser eficaz, eficiente y orientada al paciente). La Inspección Sanitaria también supervisa esa calidad.

Las organizaciones dedicadas a la recopilación de información especializada financiadas por el Ministerio de Sanidad, Bienestar y Deporte analizan la cuestión del origen étnico y la salud. En el caso de ZonMw⁶⁶, por ejemplo, distintos proyectos (de investigación y aplicación) se centran en las minorías étnicas (de ambos sexos).

También se está realizando un seguimiento de la evolución de la cuestión del origen étnico en las Previsiones sobre salud pública (VTV)⁶⁷ del RIVM⁶⁸ y en las Directrices de salud pública nacional. El estado de salud de las minorías étnicas (ciudadanos originarios de Turquía, Marruecos, Suriname y las Antillas Neerlandesas) suele ser peor que el de la población de origen étnico neerlandés. Sin embargo, no se trata de una imagen homogénea y existen excepciones. Existe un mayor riesgo de fallecimiento de los bebés, niños y adultos pertenecientes a minorías étnicas (si bien la tasa de mortalidad de los hombres marroquíes es más baja). Los casos de diabetes son mucho más frecuentes entre la población perteneciente a minorías étnicas, que también sufre con mayor frecuencia depresiones, sobre todo las mujeres turcas de edad avanzada. La salud mental de los niños turcos y marroquíes no es tan buena como la del resto de la población. Por el contrario, el cáncer de mama afecta con menor frecuencia a las personas de minorías étnicas, como ocurre también con las enfermedades cardiovasculares en determinados grupos.

A modo de conclusión, cabe decir que, siempre que sea necesario, se desarrollarán y aplicarán políticas específicas, aunque esta tarea no sólo compete al Ministerio de Sanidad, Bienestar y Deporte (por ejemplo, en el caso de la violencia en el hogar), sino también a entidades y organizaciones (por ejemplo, la diabetes entre las mujeres de minorías étnicas).

VIH/SIDA

De las 871 personas diagnosticadas como portadoras del VIH en 2006, 166 eran mujeres. La mayoría de estas mujeres pertenecían a minorías étnicas.

La política neerlandesa distingue varios grupos de riesgo en lo tocante al contagio de ETS y del VIH (no existe una política concreta para el VIH). Se está elaborando una política de prevención concreta para estos grupos, que también tienen fácil acceso a las pruebas de detección.

Los grupos de riesgo específicos son: hombres que tienen relaciones sexuales con otros hombres, inmigrantes, prostitutas, jóvenes y consumidores de drogas.

Otro importante aspecto de la política es la práctica de la prueba de detección del VIH a todas las mujeres embarazadas (siempre que no se opongan) con el fin de prevenir la transmisión del virus de madre a hijo. En principio, todas las personas tienen acceso al tratamiento contra el VIH en los Países Bajos.

⁶⁶ Organización neerlandesa dedicada a la investigación en materia de salud y a la innovación en la atención sanitaria.

⁶⁷ Cuidado de la salud. Informe sobre el estado de la salud pública neerlandesa y previsiones 2006.

⁶⁸ Instituto Estatal de Salud Pública y Medio Ambiente.

Sobrepeso y obesidad

Las diferencias entre hombres y mujeres en lo tocante al sobrepeso y la obesidad son significativas. En el caso de los jóvenes, se ha demostrado que, al crecer y entrar en la pubertad, las niñas ganan peso. Esto es aplicable tanto en el caso del sobrepeso como en el de la obesidad. La diferencia entre chicos y chicas en el caso de la obesidad no es tan grande como la diferencia en el caso del sobrepeso.

Entre los adultos la situación es distinta. Más del 50% de los hombres adultos tiene un índice de masa corporal superior a 25 (sobrepeso), frente a un 40% de las mujeres. Las cifras que marcan la obesidad (un índice de masa corporal superior a 30) muestran que las mujeres tienen más problemas de obesidad de los hombres (un 15% de las mujeres, frente a aproximadamente un 10% de los hombres, pueden calificarse como obesas).

En otoño de 2008 el Ministerio de Sanidad, Bienestar y Deporte redactará un informe sobre el sobrepeso en el que se anunciarán medidas para la prevención y el tratamiento del sobrepeso y la obesidad.

Artículo 13

Erradicación de la discriminación en la vida económica y social

Introducción

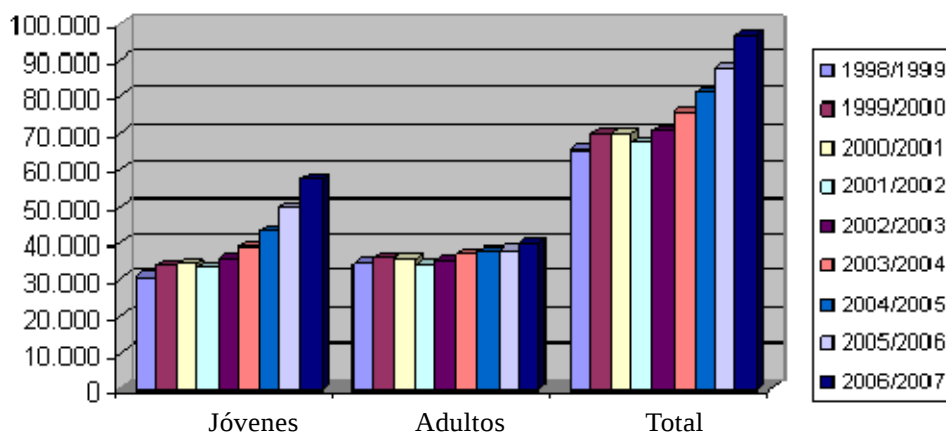
Las medidas para erradicar la discriminación contra la mujer se han abordado ya en el resto de capítulos. El presente capítulo se centra en el derecho a participar en actividades de ocio: en concreto, en el deporte.

Participación en el deporte

La participación en actividades deportivas de hombres y mujeres en los Países Bajos es prácticamente idéntica y ronda el 70%. Entre los jóvenes hasta los 18 años de edad la cifra alcanza incluso el 80%. Por “participación en actividades deportivas” se entiende la realización de ejercicio físico en un mínimo de 12 ocasiones durante el año anterior. Se incluye la realización de actividades en el marco de asociaciones deportivas, el ejercicio en gimnasios y el deporte no organizado (por ejemplo, montar en bicicleta o correr).

En lo que respecta a la pertenencia a asociaciones deportivas, las mujeres están algo subrepresentadas en comparación con los hombres (un 28% frente a un 34%). En el caso de los jóvenes, la diferencia es aún menor (un 49% frente a un 53%). Asimismo, se observa una tendencia a la desaparición de deportes tradicionalmente femeninos o masculinos. En deportes como el atletismo, el patinaje sobre hielo, el voleibol y el hockey, el número de practicantes masculinos y femeninos es prácticamente idéntico. En deportes tradicionalmente masculinos, como las artes marciales y el fútbol, se ha producido un gran cambio en los últimos años y la proporción de mujeres está aumentando considerablemente. En el período 2004-2007 el fútbol femenino ha crecido a un ritmo espectacular del 10% anual.

Evolución del número de mujeres miembros de la Real Federación Neerlandesa de Fútbol (KNVB)



Evolución del fútbol femenino (mujeres y niñas) en los Países Bajos (Informe Anual de la KNVB⁶⁹, 2007)

Trabajo voluntario y remunerado en la industria del deporte

Cuando se analiza la proporción de mujeres que trabajan en la industria del deporte, se obtiene una imagen heterogénea. En el sector de gimnasios y de la educación física, la presencia de las mujeres iguala o supera a la de los hombres, pero sólo una cuarta parte de los puestos remunerados en federaciones deportivas está ocupada por mujeres.

En términos generales, las mujeres realizan tanto trabajo voluntario en el ámbito deportivo como los hombres, incluso en el caso de puestos técnicos (ayudantes, entrenadores y técnicos). Sin embargo, la presencia de mujeres en los órganos directivos de las federaciones deportivas es inferior (25%); un tercio de las federaciones deportivas no cuentan con una sola mujer en sus órganos directivos. A escala regional y nacional, las mujeres están aún menos representadas en puestos directivos de la esfera del deporte. En las federaciones deportivas de deportes olímpicos, el 10% de los directivos son mujeres. Este porcentaje se ha mantenido sin grandes cambios durante unos 10 años.

Política de futuro

Aunque la participación en actividades deportivas de las mujeres y las niñas es elevada, es preciso prestar atención a la participación de mujeres y niñas pertenecientes a minorías étnicas (sobre todo musulmanas e hindúes). Con el programa “Participación de las jóvenes pertenecientes a minorías étnicas a través del deporte” (2006-2010), el Gobierno neerlandés está realizando inversiones considerables para estimular la participación de este grupo en el deporte.

La subrepresentación de las mujeres en los puestos directivos del mundo del deporte continúa siendo objeto de atención, pero la responsabilidad de cambiar esta

⁶⁹ Real Federación Neerlandesa de Fútbol.

situación recae principalmente en el sector del deporte. Conjuntamente con el mundo empresarial, este sector está trabajando para cubrir las vacantes de puestos en la administración de una forma profesional, en una primera fase sólo en el caso de las federaciones nacionales. Un efecto secundario favorable es que ya no se utilizará con tanta frecuencia la red de contactos masculina. La introducción de directrices de buena gobernanza en las asociaciones y los clubes deportivos tendrá un efecto positivo en la diversidad de los órganos directivos de las entidades deportivas. Mientras tanto, se han desarrollado diversos instrumentos –folletos, capacitación, herramientas de detección– para ayudar a las organizaciones que desean lograr una mayor diversidad. El Gobierno también va a dar a conocer periódicamente estas herramientas a las organizaciones deportivas.

El Gobierno neerlandés continuará apoyando al sector del deporte para lograr un entorno deportivo tolerante y seguro (desde el punto de vista social), en el que la deportividad y el respeto sean conceptos clave, lo que constituye una condición previa para la participación de grupos desfavorecidos en general y de las mujeres (pertenecientes a minorías étnicas) en particular.

Por último, conviene destacar que el deporte se utiliza cada vez más como instrumento para incrementar la resistencia y la autoconfianza de las mujeres, por ejemplo en la atención a los jóvenes. Esta utilización se plasma en el citado programa “Participación de jóvenes de minorías étnicas a través del deporte”, pero también es un tema del programa “Deporte y cooperación al desarrollo” 2008-2011.

Artículo 14

Mujeres de zonas rurales

Introducción

Durante la defensa del anterior informe se plantearon preguntas sobre los esfuerzos que realizan los Países Bajos en lo tocante al desarrollo de la mujer en zonas rurales. En el presente capítulo se da respuesta a esas preguntas.

Los Países Bajos no tienen zonas rurales en sentido estricto, sino zonas más o menos urbanizadas. A los efectos de la investigación y la elaboración de políticas públicas, Statistics Netherlands ha desarrollado un parámetro de medición, denominado “el medidor de urbanización”. Existen cinco clases de urbanización y los dos niveles más bajos (“poco urbanizada” y “no urbanizada”) constituyen nuestras zonas rurales. Con arreglo a este método, las zonas rurales se definen con las unidades geográficas con menos de 1.000 viviendas por kilómetro cuadrado. Según esta clasificación, las zonas rurales ocupan el 63% de la superficie de los Países Bajos.

Aproximadamente un millón de mujeres vive en estas zonas. 97.000 mujeres trabajan en el sector agrícola (un 35% del total) y hay aproximadamente 53.000 mujeres que trabajan en explotaciones agrícolas familiares (en otras palabras, mujeres que están casadas o que viven con un agricultor y que trabajan en una empresa agrícola). De estas últimas, un 53% son titulares del negocio, mientras que el 47% pertenecen a la categoría de cónyuges que trabajan en el negocio familiar.

Los estudios sobre zonas rurales indican que la calidad de vida de las mujeres que viven en zonas poco urbanizadas ha mejorado en comparación con la de las

mujeres de zonas no urbanizadas⁷⁰. El fuerte incremento de la participación en la fuerza laboral y el consiguiente aumento de la autonomía han contribuido especialmente a esta mejora. En comparación con las zonas urbanas, la participación de la mujer en empleos remunerados es ligeramente inferior, pero el desempleo femenino en zonas rurales también es más bajo.

Si se comparan con los hombres, las mujeres de las zonas rurales tienen un nivel profesional inferior, menos contratos fijos, menos oportunidades para crear empresas independientes, más posibilidades de trabajar a tiempo parcial y participan con mayor frecuencia en programas educativos que no proporcionan cualificaciones⁷¹.

Las perspectivas laborales de todas las mujeres dependen mucho de su situación en el hogar, de su nivel educativo, de su experiencia laboral⁷² y de si viven en una zona muy remota en la que el número de puestos de trabajo a los que pueden optar es relativamente reducido.

No obstante, las conclusiones de los estudios realizados demuestran que las diferencias entre zonas rurales y urbanas se reducen de forma constante.

Incentivos

En el ámbito de la economía verde, ocupa un lugar destacado la actividad emprendedora de las mujeres. En el período 2006-2009, el Ministerio de Agricultura, Naturaleza y Calidad Alimentaria apoya un proyecto práctico a largo plazo de la Federación de Mujeres Empresarias y la Comisión “Mujer y empresa” de la Confederación Neerlandesa de la Agricultura y Horticultura: “Redes de emprendedores e importancia de la actividad emprendedora femenina, campo y ciudad”. Dentro del Grupo de Trabajo sobre agricultura multifuncional, el Ministerio de Agricultura, Naturaleza y Calidad Alimentaria se está centrando en la generalización de la extensión de la agricultura y la posición de la mujer en este sector, así como en los esfuerzos, el desarrollo y la retribución de competencias (adquiridas anteriormente y en otros lugares). El proyecto “Adopción de casos, oportunidades de innovación para mujeres emprendedoras” se centra en la tramitación y la evaluación de solicitudes de subvenciones de mujeres emprendedoras.

Asimismo, el Gobierno apoya por medio de una aportación financiera el proyecto EQUAL del Fondo Social Europeo denominado “Justa recompensa” de la Comisión “Mujer y empresa” de la Confederación Neerlandesa de la Agricultura y la Horticultura, conjuntamente con el Contacto de los Jóvenes Agricultores Neerlandeses y la Federación Neerlandesa de Sindicatos de Trabajadores Autónomos. El objetivo de este proyecto es mejorar la posición de las mujeres que trabajan en negocios familiares en calidad de cónyuges del titular de la empresa.

En el contexto del Programa Europeo de Desarrollo Rural, el Ministerio de Agricultura, Naturaleza y Calidad Alimentaria financia la Red Agrícola⁷³. Las

⁷⁰ Véase, entre otros: Steenbekkers et al. 2006: 372, 382.

⁷¹ Véase también: Gesthuizen, 2006.

⁷² Bock, 2004.

⁷³ Se trata de una red nacional de personas y organizaciones que trabajan en pro de un medio rural fuerte y atractivo. Su objetivo es el intercambio de conocimientos, haciendo especial hincapié en

actividades de esta red se centran, entre otras cosas, en los colectivos de mujeres y jóvenes.

Por último, el Ministerio de Agricultura, Naturaleza y Calidad Alimentaria trabaja para incrementar la sensibilidad ante cuestiones de género y de diversidad de los trabajadores encargados de aplicar las políticas públicas, los consultores externos y los intermediarios, mediante la realización de talleres y la impartición de cursos.

Estudio

El Observatorio de la emancipación 2006 analizó la emancipación en zonas rurales.

La Oficina de Planificación Social y Cultural (SCP) está llevando a cabo, por encargo del Ministerio de Agricultura, Naturaleza y Calidad Alimentaria, un estudio denominado “Situación social en las zonas rurales”. El objetivo de este programa es elaborar un observatorio de la evolución social en las zonas rurales, de forma que se pueda reconocer rápidamente si las condiciones de vida de los residentes están amenazadas, así como la gravedad de esa amenaza. Dicho estudio presta atención también a las cuestiones de género⁷⁴.

A los efectos de la aplicación de la Convención sobre diversidad biológica y del programa “Aprendizaje sostenible”, el Ministerio de Agricultura, Naturaleza y Calidad Alimentaria está analizando la relación entre género, biodiversidad (agrícola) y origen étnico.

También se va a investigar la participación activa de los residentes en la ordenación y la gestión. Mediante la participación de los residentes en la estructuración de las zonas verdes a través de puestos para profesionales (las mujeres pertenecientes a minorías étnicas pueden servir de puente entre los servicios municipales, las entidades de la vivienda y su propio grupo), la participación, la integración y la implicación directas en la conformación del propio entorno pueden generar sinergias rápidamente. Asimismo, se trata de coordinar las actividades con los barrios empoderados⁷⁵.

El Ministerio de Agricultura, Naturaleza y Calidad Alimentaria mantiene relaciones de proveedor preferente con la Fundación de Servicios de Investigación Agrícola, a la que están asociadas entidades de investigación como la Universidad y Centro de Investigación Wageningen, el Instituto de Economía Agrícola y Alterra. Por encargo del Ministerio, se están llevando a cabo investigaciones de apoyo a las políticas públicas, entre otros temas, sobre las mujeres emprendedoras, el empleo y la posición de la mujer en la agricultura (multifuncional). Un foco

de atención es la falta de sensibilidad ante las cuestiones de género que los investigadores muestran en cierta medida. En la actualidad se están analizando las posibilidades de incorporar aspectos de género y diversidad en las directrices de investigación y en la programación de la investigación sociocientífica.

iniciativas nuevas y generadoras de oportunidades para la agricultura y el desarrollo rural, la cohesión natural y social, la calidad de vida y la participación.

⁷⁴ Ya se han publicado dos informes: *En casa en el campo. Comparación de la vida rural y urbana* (SCP, 2006); *Lo mejor de los dos mundos* (SCP, 2007).

⁷⁵ Véase el apartado sobre el artículo 3 de la Convención.

En lo que respecta a la alimentación, el Ministerio de Agricultura, Naturaleza y Calidad Alimentaria está estudiando cómo se pueden apoyar y facilitar las iniciativas ciudadanas en el ámbito alimentario. Un ejemplo es la colaboración regional con el Municipio de Ámsterdam dentro del Plan de Acción de Jardines Experimentales denominado “Comida saludable y sostenible en la ciudad y en la región”. En este contexto, las mujeres ponen en práctica iniciativas para que los niños de centros de enseñanza primaria ingieran alimentos saludables y sabrosos en un contexto social.

Educación

En la esfera de la educación están en marcha proyectos sobre la “Promoción de la diversidad en la educación verde”, los puestos de trabajo social y la incorporación de niñas pertenecientes a minorías étnicas.

Conjuntamente con el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia, se está realizando un seguimiento de la incorporación de los docentes y de los miembros de órganos directivos a la educación verde.

Artículo 15

Igualdad ante la ley y libre elección de domicilio

En este artículo se aborda la igualdad jurídica entre hombres y mujeres. La legislación en materia de igualdad se ha tratado en capítulos anteriores, entre ellos, en los dedicados a los artículos 1 y 2 de la Convención.
