



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

Distr. general
16 de octubre de 2001
Español
Original: inglés

Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer

Examen de los informes presentados por los Estados Partes de conformidad con el artículo 18 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Quinto informe periódico de los Estados Partes

Dinamarca

Adición

Artículo 2 – Constitución y legislación

La Ley No. 388, de mayo de 2000, sobre igualdad de trato para mujeres y hombres materializó la nueva organización de los trabajos con miras a la igualdad entre los géneros con la creación, en el verano de 2000, de un departamento especializado, el establecimiento de una junta encargada de estudiar las reclamaciones relativas a casos de discriminación por razón de género, llamada Junta para la Igualdad entre los Géneros y la creación, a fines de 2000, del Centro de Información sobre la Igualdad entre los Géneros, que ya ha comenzado sus trabajos.

La Ley se basa en la aplicación del principio de la incorporación de la perspectiva de género en toda la administración pública. El Ministro de Igualdad entre los Géneros debe presentar un informe anual sobre la igualdad de condición al Parlamento danés (Folketing) y también se han introducido prohibiciones contra la discriminación por razón de género, que también abarcan otros ámbitos, además del mercado de trabajo. Se contempla la adopción de medidas para promover

la igualdad de condición con el objetivo de prevenir o compensar la discriminación. Las normas relativas a la distribución por género de los miembros de los comités y juntas públicos designados por ministros son ahora más estrictas y la Ley establece que debe existir una representación paritaria de hombres y mujeres en dichos comités y juntas. En 2000, las mujeres constituían el 40% del total de los miembros de los nuevos comités.

La Ley No. 440, de 7 de junio de 2001, que enmienda las leyes de igualdad de trato, de igualdad de remuneración, de cuidado de hijos y de sistemas de pensiones, entró en vigor el 1° de julio de 2001. Esta ley introduce la llamada carga compartida de la prueba en casos relativos a trato discriminatorio por razón de género dentro del ámbito de competencia de cada una de las leyes particulares. Esto significa que en la reclamación se deben aportar pruebas sobre las circunstancias concretas del caso que avalen la creencia de que se ha producido trato discriminatorio por razón de género, tras lo cual el demandado debe probar que no ha existido trato discriminatorio.



La Ley se refiere, en su mayor parte, a la aplicación de la Directiva 97/80/CE del Consejo relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo en el mercado laboral (la Directiva de la Carga de la Prueba).

El objetivo principal de la Directiva de la Carga de la Prueba es tratar de garantizar una aplicación más eficiente del principio fundamental de igualdad de trato. La Directiva del Consejo sólo abarca casos relativos a la igualdad de trato en el mercado laboral, aunque también se adoptó una decisión para introducir normas similares sobre la carga compartida de la prueba en el ámbito de actuación de la Ley sobre la igualdad de trato, es decir, en casos relativos a tratos discriminatorios en esferas distintas a la del mercado del trabajo. Gracias a esa enmienda se consagró en ley una definición de discriminación indirecta. En la mencionada Ley también se estipuló que el acoso sexual es un acto de discriminación y una contravención de las normas relativas a la igualdad de trato, como siempre ha establecido jurisprudencia danesa.

La Ley No. 445, de 7 de junio de 2001, enmendó la Ley sobre igualdad de remuneración. En las enmiendas se contemplaban dos aspectos principales, el derecho del asalariado a dar información sobre su sueldo a todos sin excepción y la obligación contraída por las empresas con más de 10 empleados de confeccionar estadísticas, cuando se les solicite, sobre los sueldos atendiendo a criterios de género. Con dichas enmiendas se pretende crear una mayor transparencia por lo que respecta a los salarios y ofrecer a los enlaces sindicales y a los sindicatos mejores instrumentos para su tarea de promoción de la igualdad de remuneración.

Además, los Ministros de Trabajo y de Igualdad entre los Géneros tienen la obligación de redactar un informe que aborde la cuestión de la igualdad de remuneración y de presentarlo ante el Folketing cada tres años. En el mencionado informe figurarán datos estadísticos que pongan de manifiesto la desigualdad de remuneración y, de forma más específica, se ofrecerá una reseña detallada de las iniciativas adoptadas en ese ámbito y de las propuestas de nuevas iniciativas. El primer informe se elaborará en 2003. La Ley entró en vigor el 1° de julio de 2001.

Artículo 3 – Incorporación de la perspectiva de género

Se designó un grupo directivo intergubernamental encargado de aplicar la estrategia de la incorporación de la perspectiva de género como medida complementaria a la Ley de igualdad entre los géneros. Los miembros del grupo directivo, 21 en total, todos ellos altos funcionarios de los distintos ministerios, fueron designados por los ministros. El grupo inició sus trabajos en marzo de 2001.

El grupo directivo es responsable de la aplicación general de la estrategia en todos los sectores y departamentos gubernamentales. El objetivo que se persigue es garantizar la dirección y el cumplimiento de los compromisos en el proceso de ejecución. El grupo se encarga de la realización de proyectos en todos los ministerios así como de la perspectiva y plan de acción generales para la ejecución de la estrategia. Se calcula que dicha estrategia se prolongue por espacio de cinco años, de 2001 a 2005.

El Departamento para la igualdad entre los géneros asume la función de secretaría del grupo directivo y ha asignado un experto al proyecto con el objetivo de ofrecer asistencia y apoyo al grupo directivo. El Departamento también ha establecido una red de funcionarios básicos que participan en los proyectos relativos a la incorporación de la perspectiva de género en los distintos ministerios.

El objetivo de la red es crear competencias en relación con la incorporación de la perspectiva de género, impartir capacitación a los miembros en las cuestiones de la igualdad entre los géneros y la incorporación de la perspectiva de género, crear un sistema de apoyo mutuo y prestar ayuda a los miembros sobre intercambio de experiencias obtenidas realizando tareas de base en materia de incorporación de la perspectiva de género. Además, la red cumple la función de embajadora de la incorporación de la perspectiva de género.

Actualmente, los 21 ministerios se encuentran bien en proceso de elaboración de proyectos o bien han iniciado proyectos en sus áreas básicas de responsabilidad. Entre ellos, cabe mencionar el proyecto dirigido por el Ministerio de Transporte sobre la incorporación de la perspectiva de género en las campañas de seguridad vial, que parte de los diferentes modelos de hombres y mujeres que sufren accidentes de tráfico. Asimismo, cabe señalar el proyecto a cargo del Ministerio

de Alimentación, Pesca y Agricultura sobre información en materia de nutrición, que prevé la utilización de los datos disponibles sobre los diferentes hábitos alimentarios de hombres y mujeres en futuros estudios de hábitos alimentarios y en informaciones diversas en materia de nutrición y consumo de alimentos. Un tercer ejemplo de ese tipo de proyectos viene representado por el proyecto que dirige el Ministerio de Vivienda y Asuntos Urbanos centrado en la incorporación de la perspectiva de género en la planificación y política de vivienda, como parte del programa de mejoramiento del servicio que se ofrece a los ciudadanos.

Los proyectos atañen a numerosos ámbitos de política pública y contienen muchos de los elementos básicos para la incorporación de la perspectiva de género: análisis de datos, insumos para políticas y legislación, estrategias de comunicación y de campañas, análisis de recursos y fomento de la capacidad en materia de conocimientos acerca de la igualdad entre los géneros.

Artículo 4 – Organismos para la igualdad

Departamento para la igualdad entre los géneros

Se ha creado un departamento dependiente del Ministro de Igualdad entre los Géneros que se ocupa de la labor gubernamental centrada en la igualdad entre los géneros mediante la coordinación, la elaboración y la aplicación de la política gubernamental de igualdad entre los géneros, y presta servicios al Ministro de Igualdad entre los Géneros y al Folketing en cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros.

Su labor abarca los siguientes aspectos:

- Elaboración de la legislación y las normas administrativas relativas a la igualdad entre los géneros;
- Coordinación de las actividades de las autoridades públicas en materia de igualdad entre los géneros como parte de la ejecución de la estrategia de la incorporación de la perspectiva de género;
- Redacción del informe anual sobre la igualdad entre los géneros que se presenta al Folketing;
- Aplicación y evaluación de la perspectiva y plan de acción sobre igualdad entre los géneros del ministro pertinente;

- Asunción de la responsabilidad de las esferas prioritarias del ministro pertinente;
- Prestación de servicios de secretaría para la Junta de igualdad entre los géneros;
- Seguimiento de la evolución de la distribución en función del género de los miembros de ciertos comités y juntas públicas;
- Representación igualitaria en función del género en diversos foros internacionales, entre ellos las Naciones Unidas, la Unión Europea y el Consejo Nórdico de Ministros.

El Departamento, desde el punto de vista organizativo, dependerá durante un tiempo del Ministerio de Vivienda y Asuntos Urbanos puesto que su ministro titular también ejerce de Ministro de Igualdad entre los Géneros.

Centro de información sobre la igualdad entre los géneros

El Centro de información sobre la igualdad entre los géneros es una institución sin fines de lucro que tiene por objetivo promover y estimular debates en los que se aborde la igualdad de hombres y mujeres, y respaldar los esfuerzos destinados a lograr la igualdad entre los géneros en las actividades políticas, de planificación y administración.

El Centro se encarga de presentar información en materia de igualdad entre los géneros al público en general.

El Centro puede señalar la necesidad de realizar estudios, investigaciones, análisis y otras actividades de esa índole relevantes para garantizar un debate de base amplia sobre la igualdad entre los géneros, y también puede encargarse de realizarlos.

El Centro está presidido por una junta integrada por representantes del mercado laboral, organizaciones de hombres y mujeres e investigadores. Está destinado a ser el nexo de enlace de organizaciones, autoridades, investigadores y otros particulares y organismos interesados por la cuestión de la igualdad entre los géneros.

El Centro ha establecido un foro de debate cuyos miembros tienen conocimientos e interés por el tema y por otras cuestiones sociales relevantes. Su composición refleja, por lo que respecta al género, edad,

profesión y origen étnico de sus miembros, cuán amplia es la audiencia del debate sobre la igualdad entre los géneros.

Actualmente, el Centro centra sus trabajos en los siguientes ocho temas diferentes relativos a la cuestión central:

- Reducción de la división del trabajo por razón de género; igualdad de remuneración;
- ¿Qué pretenden los hombres? Los hombres y la igualdad entre los géneros;
- El bienestar de los padres de niños pequeños, división de las responsabilidades, las cargas económicas, las condiciones laborales y el horario de trabajo;
- Género, igualdad de condición y origen étnico;
- Incorporación de la perspectiva de género;
- Sensibilización en materia de género del ámbito público;
- Prostitución y trata de mujeres;
- Violencia en las familias y en las relaciones.

Junta para la igualdad entre los géneros

La Junta para la igualdad entre los géneros está integrada por un presidente, que es un juez, y otros dos miembros que deben ser abogados con experiencia en los ámbitos de la igualdad entre los géneros y las leyes del mercado laboral, respectivamente.

La Junta se ocupa de las reclamaciones concretas sobre trato discriminatorio de hombres y mujeres. Todos los ciudadanos pueden recurrir a la Junta, cuya función es proporcionar a éstos, gratuitamente y de la forma más asequible, ayuda para tomar decisiones sobre las reclamaciones relativas a la discriminación por razón de género. Si un trabajador es miembro de un sindicato y el asunto objeto de reclamación está contemplado en el acuerdo laboral, dicho trabajador debe recurrir, en primer lugar, a su sindicato. Si el sindicato no puede o no tiene la intención de someter el caso al arbitraje de la Magistratura de Trabajo, es la Junta quien tiene competencia para ocuparse del caso.

Los ciudadanos pueden presentar reclamaciones sobre trato discriminatorio en los ámbitos del mercado laboral, la educación y la sanidad y el sector social, las empresas privadas y el sector financiero.

Las decisiones de la Junta son vinculantes y definitivas desde el punto de vista administrativo y la Junta está autorizada para indemnizar al reclamante si se ha conculcado la Ley sobre la igualdad entre los géneros. En casos muy especiales, la Junta puede invalidar un despido, salvo que la relación laboral se considere definitivamente inviable.

La Junta celebró su primera reunión en julio de 2000 y desde entonces ha celebrado 11 reuniones y ha adoptado decisiones en relación con 26 casos. La secretaria de la Junta ha recibido alrededor de 55 reclamaciones por escrito: en dos de los casos se llegó a un acuerdo y otros 14 casos fueron considerados inoperantes o fueron rechazados porque no reunían los requisitos para ser tratados por la Junta.

Artículo 5 – Prioridades

El Gobierno danés considera importante que la cuestión de la igualdad entre los géneros figure con carácter permanente en el programa político. Así pues, la Ley para la igualdad entre los géneros dispone que las instituciones gubernamentales redacten informes sobre la mencionada cuestión cada dos años y, anualmente, el Ministro de Igualdad entre los Géneros ha de presentar al Folketing un informe y un proyecto y plan de acción para la igualdad entre los géneros. El Ministro presentó al Folketing el informe correspondiente a 2001 el 2 de marzo de 2001.

Los ámbitos de acción prioritarios del Ministro de Igualdad entre los Géneros para 2001 son los siguientes:

- La eliminación de las desigualdades de remuneración;
- La armonización de la vida laboral y la vida familiar;
- La diversidad como estímulo, en las empresas y en el resto de la sociedad;
- El diálogo sobre la igualdad entre los géneros y las minorías étnicas;
- La lucha contra la violencia de que es objeto la mujer y contra el tráfico de seres humanos;
- La incorporación de la perspectiva de género: estrategia para trabajar en cuestiones relativas a la igualdad entre los géneros.

El objetivo de la política de igualdad entre los géneros del gobierno queda plasmado así en el informe: la igualdad entre los géneros es un requisito previo para el mantenimiento y el desarrollo de la sociedad de bienestar y de la democracia danesas. La igualdad entre los géneros debe ocupar un lugar prioritario en un programa humanístico que garantice la igualdad de trato de mujeres y hombres y que contemple la diversidad entre las personas como un elemento impulsor y una base para el crecimiento económico. El objetivo es que todos los ciudadanos, mujeres y hombres, tengan la oportunidad de contribuir plenamente con sus recursos y capacidades en beneficio del individuo y de la sociedad.

Eliminación de las desigualdades de remuneración

En febrero de 2000, los Ministros de Igualdad entre los Géneros y de Trabajo auspiciaron una conferencia para celebrar el vigésimo quinto aniversario de la Ley de igualdad de remuneración. Las semanas previas a la conferencia se realizó una campaña titulada “La diferencia no es tan pequeña”. La campaña tenía por finalidad sensibilizar sobre las diferencias aún existentes entre los sueldos que perciben hombres y mujeres.

Con el fin de elaborar nuevos métodos para lograr la igualdad de remuneración, los Ministros de Igualdad entre los Géneros y de Trabajo han establecido una red de representantes de 15 grandes empresas. El objetivo de la red es crear un foro en el que las empresas puedan intercambiar experiencias sobre cómo lograr una remuneración igual para un trabajo igual o un trabajo del mismo valor. Una de las tareas del grupo de trabajo es la elaboración y examen de modelos para evaluaciones de puestos de trabajo.

Armonización de la vida laboral y la vida familiar

El Ministro de Igualdad entre los Géneros ha prestado especial atención a la política familiar en el lugar de trabajo. En agosto de 2001, se celebró una audiencia que se denominó: “Padres, madres, trabajo e Hijos”. Los objetivos de la audiencia eran: estudiar la forma en que las empresas pueden promover un entorno en que se acepte por igual que tanto los padres como las madres dediquen horario de trabajo a sus hijos y estudiar la forma en que el horario de trabajo puede adaptarse a los diferentes periodos de la vida y cómo

evitar que la flexibilidad de horario laboral signifique que la madre reduzca el número de sus horas de trabajo mientras que el hombre lo aumente.

En relación con la mencionada audiencia se publicó un folleto titulado “Lugares de trabajo propicios a la familia – 2001”, en el que se presentaban ejemplos de casos concretos de varias empresas favorables que facilitaban la vida de las familias. Al mismo tiempo, se exponía el interés de las empresas por introducir medidas favorables a la familia, especialmente en situaciones en que existe dificultad para encontrar candidatos y escasez de nacimientos. Asimismo se señalaba que el entorno propicio a la familia no sólo se aplicaba a las familias con hijos pequeños. Los trabajadores de más edad y los trabajadores sin hijos o con hijos mayores también pueden requerir flexibilidad laboral para atender a las tareas familiares.

La audiencia convocada por el Ministro se centró en el ajuste del horario laboral de hombres y mujeres. La tendencia es clara: las mujeres trabajan más y los hombres trabajan menos.

Sin embargo, todavía hay diferencia entre el número de horas semanales que hombres y mujeres dedican al mercado laboral. Los últimos datos correspondientes a 2001 muestran que, mientras el 75% de quienes trabajan un promedio inferior al tiempo completo (que está establecido en 37 horas) son mujeres, el 75% de quienes trabajan más de 37 horas son hombres. Las mujeres asalariadas con baja cualificación constituyen, de manera especial, el grupo de trabajadores que trabaja menos de 37 horas, mientras que son hombres con puestos ejecutivos o trabajadores por cuenta propia quienes predominan entre el grupo que trabaja más de 37 horas.

La diversidad como estímulo en las empresas y en el resto de la sociedad

La diversidad como estímulo de la labor en favor de la igualdad entre los géneros, ha refutado el concepto de que la igualdad entre los géneros necesita y significa que todos los individuos sean iguales. Ha de haber un espacio para la diversidad y ésta debe producirse tanto a nivel individual como a nivel de la comunidad —en el trabajo, en la vida política y en el resto de la sociedad. La diversidad confiere fuerza, fuerza para trabajar y fuerza social, y alienta la competitividad. La diversidad debe considerarse un estímulo, no un problema.

El Ministro de Igualdad entre los Géneros adoptó la iniciativa de seguir esta cuestión en la conferencia internacional celebrada en Vilna (Lituania) en junio de 2001 en torno al tema “Hombres, mujeres y democracia”, en un curso práctico sobre los aspectos relativos al género en las minorías, que contó con respaldo y apoyo para ofrecer un enfoque innovador sobre la cuestión.

En octubre de 2001, el Departamento para la igualdad entre los géneros celebrará un seminario en Copenhague sobre la diversidad, en el que se presentarán informes de organizaciones nacionales e internacionales, sobre el tema “Diversidad: instrumentos, métodos y resultados”. Los participantes son personas que han trabajado activamente con el concepto de la diversidad en empresas privadas y públicas y en organizaciones, así como investigadores.

En enero de 2002, el Ministro de Igualdad entre los Géneros organizará una conferencia sobre la diversidad en cooperación con los agentes que conforman el mercado laboral.

Dialogo sobre la igualdad entre los géneros y las minorías étnicas

El objetivo de los trabajos relativos a la igualdad entre los géneros y las minorías étnicas es promover la igualdad de los géneros entre las minorías étnicas, puesto que ésta es la condición previa para una integración satisfactoria. El derecho de hombres y mujeres a participar, como individuos, en la sociedad y en el mercado laboral es universal. La sociedad danesa cuenta con ciudadanos de una gran diversidad de procedencias étnicas. Por lo que respecta a la vida familiar, es importante que todos los ciudadanos tengan las mismas oportunidades para decidir sobre sus propias vidas. Por tanto, todos los jóvenes, independientemente de su procedencia étnica, tienen derecho a decidir con quién van a compartir su vida. Los matrimonios forzados violan la integridad del individuo y, por consiguiente, no se pueden aceptar.

El Gobierno ha adoptado las siguientes iniciativas:

- Celebración de una campaña sobre la cuestión del género y las minorías étnicas. Los Ministros de Igualdad entre los Géneros y del Interior han organizado una campaña centrada en el género y las minorías étnicas que incluye una serie de visitas por todo Dinamarca durante las cuales se entrevistan con numerosos y muy diferentes grupos de

minorías étnicas y entablan diálogos con mujeres y niñas de esos grupos étnicos sobre sus condiciones de vida y tareas cotidianas.

- Creación de una red sobre cuestiones de género y minorías étnicas. Se ha creado una red permanente sobre cuestiones de género y minorías étnicas. Los participantes en la red son organizaciones que representan a minorías étnicas, investigadores y diversas organizaciones que se ocupan a diario de problemas relaciones con las minorías étnicas, y con las niñas y las mujeres. La red hace un seguimiento del debate actual sobre la igualdad entre los géneros y la igualdad étnica y pone de manifiesto nuevas perspectivas. Además, gracias a la red pueden intercambiarse experiencias e información sobre actividades llevadas a cabo en ese ámbito y los miembros pueden señalar la necesidad de realizar estudios, convocar reuniones, etc.

Violencia contra la mujer

El grupo de trabajo interdepartamental mencionado en el quinto informe periódico, sobre la base de sus debates sobre la violencia doméstica contra la mujer, ha redactado, en el curso de 2000 y 2001, un informe sobre la marcha de las actividades en relación con la violencia doméstica contra la mujer en Dinamarca y una lista de recomendaciones. A fines de octubre de 2001, el Gobierno hará pública una propuesta de plan de acción nacional para acabar con la violencia contra la mujer. En general, el objetivo del Gobierno es fortalecer sus esfuerzos contra la violencia doméstica mediante actividades coordinadas e integradas que promuevan la coordinación interdisciplinaria entre los grupos de profesionales que tratan con las víctimas y con los causantes de la violencia. Los ámbitos de acción prioritarios son los siguientes: una campaña nacional acerca de la cooperación interdisciplinaria; un análisis de la capacidad de los centros de ayuda; servicios de tratamiento para hombres violentos y una mejor información para las víctimas de tratos violentos. Con el fin de lograr los mejores resultados, en diciembre de 2001 el Gobierno celebrará una audiencia pública en relación con una propuesta de plan de acción en la que participarán organizaciones no gubernamentales, expertos y otros agentes interesados.

El Gobierno ha presentado un proyecto de ley para reformar el Código Penal con miras a endurecer el castigo por delito de violación. Ello se debe a que las

condenas en vigor no reflejan adecuadamente la medida en que la integridad y libre determinación sexual de la víctima resultan mancilladas.

Trata de mujeres

El grupo interdepartamental que se menciona en el quinto informe periódico, basándose en sus debates en torno a la trata de mujeres y niños, redactará un informe sobre la situación de la cuestión en Dinamarca y una relación de posibles iniciativas. El Gobierno prevé que esto sea la base de una propuesta de plan de acción nacional para acabar con la trata de seres humanos. Se espera que la propuesta se presente a fines de 2001.

Los Ministros de Igualdad entre los Géneros y de Asuntos Sociales y la Comisión Nacional de la Policía danesa cooperan con los Estados del Báltico en un proyecto de apoyo a la Europa oriental. El grupo de trabajo estudia la posibilidad de lanzar campañas de información, organizar seminarios de capacitación para profesionales y mejorar las posibilidades de repatriación en uno o en más de uno de los países del Báltico de donde proceden las personas objeto de ese tipo de tráfico.

Dinamarca participa junto con otros países nórdicos y países bálticos en dos grupos de trabajo bajo la supervisión del Consejo Nórdico de Ministros. Se han planificado diversas iniciativas para luchar contra la trata de mujeres, entre ellas una campaña de información conjunta que abarca toda la región nórdica.

El Gobierno prevé la presentación de un proyecto de ley para enmendar el Código Penal con el fin de aumentar a ocho años de cárcel la pena máxima para los condenados por trata de seres humanos.
