



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

Distr.GENERAL

CEDAW/C/SWE/4
25 de julio de 1996

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN
CONTRA LA MUJER
(CEDAW)

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

Cuartos informes periódicos de los Estados partes

SUECIA*

* El presente documento es traducción de un texto que se reproduce en la forma en que fue recibido.

El informe inicial presentado por el Gobierno de Suecia se publicó con la signature CEDAW/C/5/Add.8; con respecto a su examen por el Comité, véanse los documentos CEDAW/C/SR.18 y 19 y *Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo noveno período de sesiones, Suplemento Nº 45 (A/39/45)*, párrs. 200 a 245. El segundo informe periódico presentado por el Gobierno de Suecia se publicó con la signature CEDAW/C/13/Add.6 y Corr.1; con respecto a su examen por el Comité, véanse los documentos CEDAW/C/SR.125 y 127 y *Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo tercer período de sesiones, Suplemento Nº 38 (A/43/38)*, párrs. 720 a 776. El tercer informe periódico presentado por el Gobierno de Suecia se publicó con la signature CEDAW/C/18/Add.1; con respecto a su examen por el Comité, véase el documento CEDAW/C/SR.226 y *Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo octavo período de sesiones, Suplemento Nº 38 (A/48/38)*, párrs. 474 a 522.

ÍNDICE

Página

Introducción	3
--------------------	---

Parte I

Artículo 1	6
Artículo 2 (Ley de Igualdad de Oportunidades, etc.)	7
Artículo 3 (Disfrute de los derechos humanos por la mujer)	11
Artículo 4 (Prestaciones por paternidad/maternidad, etc.)	13
Artículo 5 (La función del hombre, etc.)	14
Artículo 6 (La violencia contra la mujer)	17

Parte II

Artículo 7 (La representación de la mujer)	21
Artículo 8 (La mujer en las organizaciones internacionales)	23
Artículo 9	24

Parte III

Artículo 10 (La enseñanza)	25
Artículo 11 (El mercado laboral, etc.)	32
Artículo 12 (La salud de la mujer, etc.)	39
Artículo 13 (La mujer y la economía)	40
Artículo 14 (La mujer rural)	44

Parte IV

Artículo 15	46
Artículo 16 (El matrimonio, etc.)	47

INTRODUCCIÓN

El cuarto informe presentado por el Gobierno de Suecia sobre las medidas adoptadas para poner en práctica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se limita a exponer la evolución de la situación en la esfera de la igualdad entre el hombre y la mujer hasta el 31 de diciembre de 1995.

Las novedades que se reseñan en el acta resumida de la 226ª sesión del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW/C/SR.226, de 8 de febrero de 1993), durante la cual el Comité examinó el Tercer Informe de Suecia, no se repiten en el presente informe.

En consecuencia, algunos artículos e inciso de la Convención no se comentan dado que no se han adoptado nuevas medidas al respecto.

Evolución general de la situación

En 1994 el Parlamento aprobó el proyecto de ley de igualdad entre el hombre y la mujer titulado “Poderes compartidos, responsabilidades compartidas”, presentado por el Gobierno. Esta legislación vino a complementar el proyecto de ley de 1991, que se reseñó en la exposición oral de Suecia durante el examen del tercer informe y en la que figuraba la propuesta de una nueva ley de igualdad entre el hombre y la mujer. La ley de 1994 significó un nuevo avance hacia el logro del objetivo de la igualdad y la política correspondiente y determinó el programa para los años venideros.

En lo esencial, la ley de 1994 contiene propuestas sobre la distribución de las facultades decisorias del hombre y la mujer y sobre las diferencias por razón de sexo en cuanto al poder económico en los planos individual, familiar y social (véase el inciso b) del Artículo 13). En la ley figuran también propuestas de modificaciones de la ley de igualdad entre el hombre y la mujer (véase el inciso b) del Artículo 2).

Se mantiene el objetivo global de lograr la igualdad en Suecia. Ello significa que mujeres y hombres deben tener los mismos derechos, obligaciones y posibilidades en todas las esferas. Con la ley de 1994 se continuó promoviendo dicho objetivo y se le dio expresión concreta al disponerse:

- Una distribución equitativa del poder y la influencia entre el hombre y la mujer.
- Las mismas posibilidades de independencia económica para el hombre y la mujer.
- Igualdad de condiciones para el hombre y la mujer con respecto a las actividades empresariales, el trabajo, el empleo, la vida laboral y las posibilidades de desarrollo profesional.
- Igualdad de acceso a la educación para jóvenes y adultos de ambos sexos, lo que comprende la igualdad de oportunidades de cumplir, satisfacer y desarrollar las ambiciones, intereses y aptitudes personales.
- Igualdad de responsabilidades entre el hombre y la mujer respecto al trabajo doméstico y el cuidado de los hijos.
- Salvaguardias contra la violencia por razón de sexo.

Se continúa considerando y abordando la igualdad del hombre y la mujer como un aspecto importante de la política de gobierno, y hay consenso permanente entre los principales partidos políticos respecto de los objetivos programáticos en dicha esfera.

Desde 1994 el Gobierno de Suecia está integrado por igual número de hombres y mujeres. Este equilibrio es fruto de una decisión expresa del Primer Ministro, destinada a servir de ejemplo de la promoción de la mujer en las instancias de adopción de decisiones en todos los sectores de la sociedad. Tras las elecciones generales de 1994 el número de mujeres en el Parlamento aumentó del 33% al 40%.

Aunque en Suecia ha habido grandes logros en cuanto a la igualdad, todavía queda mucho por hacer. Mujeres y hombres trabajan prácticamente lo mismo. Ambos sexos tienen amplias posibilidades de conjugar la paternidad con el trabajo. No obstante, en muchos aspectos el hombre y la mujer están sujetos a condiciones distintas, tanto en el mercado laboral como en el lugar de trabajo. La mujer tiene la responsabilidad principal en cuanto a las labores domésticas y el cuidado de los hijos. La segregación vertical y horizontal por sexo en el mercado de trabajo continúa siendo uno de los principales obstáculos para la igualdad. El Gobierno ha adoptado varias medidas para remediar tal situación. Éstas se reseñarán en relación con el artículo 11. El mejoramiento de la situación de la mujer en el mercado laboral es una de las prioridades de la política de igualdad.

Integración

El Gobierno ha declarado que una de las grandes prioridades de su quehacer es la incorporación de una perspectiva de género (integración). Esto significa que todos los ministerios deben analizar su labor desde dicha perspectiva y formular propuestas en las que se tengan presentes las diferencias de condición entre el hombre y la mujer en la sociedad. La División de Asuntos de la Igualdad entre los Sexos está arbitrando diversos métodos e instrumentos para facilitar la adopción de esa perspectiva de integración en la Oficina del Gabinete. Por ejemplo se ha encomendado a todas las comisiones oficiales de investigación la tarea de analizar su labor desde una perspectiva de sexo y de integrar dicha perspectiva en sus propuestas al Gobierno. Las estadísticas oficiales se desglosan actualmente por sexo. Todos los Ministros, Secretarios de Estado y otros funcionarios de alto rango de la Oficina del Gabinete participaron en un curso especial de capacitación sobre la igualdad. Dicho curso se está impartiendo también a otros funcionarios públicos superiores, rectores de universidades, gobernadores provinciales, etc.

La razón fundamental de lo anterior es el convencimiento de que los objetivos de la igualdad no pueden promoverse aisladamente. Se deben integrar en todas las esferas de la política, es decir en todos los niveles de la sociedad. Se debe reconocer que la integración de una perspectiva de sexo es un medio importante para alcanzar el objetivo común de la igualdad del hombre y la mujer. Junto con la labor estratégica de integración de la mujer, se requieren medidas especiales y acciones resueltas para fortalecer la posición de la mujer tanto en el mercado laboral como en todos los ámbitos.

Mecanismo nacional para el logro de la igualdad

Como se ha señalado en los informes anteriores de Suecia, todos los Ministros de Gobierno deben prestar atención a la igualdad del hombre y la mujer en sus esferas de competencia.

La competencia global de los asuntos relativos a la igualdad incumbe a la Viceprimera Ministra y Ministra de Asuntos de la Igualdad, Sra. Mona Sahlin (noviembre de 1995). Antes ejercía esta función el Viceprimer Ministro y Ministro de Salud y Asuntos Sociales, Sr. Bengt Westerberg.

En consecuencia, se han introducido algunas modificaciones en la organización de las cuestiones de igualdad en el marco de la Oficina del Gabinete.

La **División de Asuntos de la Igualdad entre los Sexos** depende políticamente ahora de la Viceprimera Ministra, pero pertenece administrativamente al Ministerio de Salud y Asuntos Sociales. Sus funciones siguen siendo las mismas, es decir, cumple una labor de coordinación en el Gobierno y se ocupa de ejecutar las diversas medidas y actividades que forman parte de la política de igualdad. También se encarga de preparar distintas decisiones gubernamentales.

La **Mediadora para la Igualdad de Oportunidades** continúa en funciones. Su labor se reseña en relación con el artículo 2.

El **Consejo para Cuestiones de la Igualdad de Oportunidades**, ante el cual están representados 32 organismos, mantiene su composición.

En diciembre de 1994 se formó la **Delegación para la Igualdad entre el Hombre y la Mujer**. La Ministra de Asuntos de la Igualdad designó a algunas personas para que le prestaran asesoramiento sobre las cuestiones de su competencia. Estas personas prestan servicios en la delegación a título personal.

La labor del **Comité Interministerial** prosigue sin variaciones, es decir, la Secretaria de Estado responsable de las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades se reúne periódicamente con cada uno de los demás Secretarios de Estado. El objetivo de estas reuniones es examinar las cuestiones de igualdad que se planteen, especialmente con respecto a la elaboración del presupuesto nacional anual.

En 1992 el Grupo de Trabajo sobre la Función del Hombre fue sustituido por otro grupo de trabajo designado por el Gobierno y llamado **Padres, hijos y vida laboral**, cuya única tarea era estudiar el destino que dan los hombres a las prestaciones de paternidad y los obstáculos del mercado laboral que impiden a los hombres acogerse a licencia de paternidad remunerada. El grupo de trabajo presentó su informe final el 10 de diciembre de 1994 y se procedió a disolverlo. No obstante, prosigue la labor de estudio de la función del hombre.

Parte I

Artículo 1

“A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Nos remitimos al segundo informe periódico de Suecia.

Artículo 2

“Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer ...”

Hasta el 1º de enero de 1992 las disposiciones del presente Artículo se aplicaban principalmente mediante la Ley de Igualdad entre el Hombre y la Mujer en el Trabajo, que entró en vigor en 1980. Este cuerpo legal, al que se conoce en general como Ley de Igualdad de Oportunidades, y los artículos pertinentes de la Constitución de Suecia se reseñaron en el último informe periódico de este país.

A diez años de entrar en vigor, la Ley de Igualdad de Oportunidades y su aplicación fueron evaluadas por una comisión gubernamental. El informe correspondiente, que se presentó al Gobierno en junio de 1990, se reseñó en el tercer informe periódico de Suecia.

De resultas de esa evaluación y de una propuesta posterior el Gobierno de Suecia (proyecto de ley 1990/91:113), en 1991 se aprobó una versión nueva y más eficaz de la Ley de Igualdad de Oportunidades, que entró en vigor el 1º de enero de 1992 (Código de Leyes Parlamentarias de Suecia, SFS, 1991:433). La nueva Ley se reseñó en la declaración oral de Suecia durante el examen del tercer informe. Véase el acta resumida de la 226ª sesión (CEDAW/C/SR.226, de 8 de febrero de 1996).

En 1994 del Gobierno de Suecia propuso ciertas modificaciones para reforzar la nueva Ley de Igualdad de Oportunidades (proyecto de ley 1993/94:147). Éstas entraron en vigor el 1º de julio de 1994 (SFS 1994:292). Su texto se reseña en relación con el inciso b) del Artículo 2. La labor reciente de la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades (a contar del ejercicio financiero 1992-1993) se expone en relación con los incisos c) y e).

Artículo 2

“Los Estados Partes ... se comprometen a:

- 2 a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio;”

Nos remitimos a los informes anteriores presentados por Suecia.

Artículo 2

“Los Estados Partes ... se comprometen a:

- 2 b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer,”

Las cuestiones relativas a la violencia contra la mujer se examinarán en relación con el artículo 6.

Modificaciones recientes de la Ley de Igualdad de Oportunidades

Con respecto a la nueva Ley de Igualdad de Oportunidades, nos remitimos a los informes anteriores de Suecia y al acta resumida de la 226ª sesión (CEDAW/C/SR. 226).

Se presenta a continuación un resumen de las modificaciones recientes de la Ley de Igualdad de Oportunidades, que entraron en vigor el 1º de julio de 1994.

- A contar del 1º de julio de 1994, los empleadores están obligados a adoptar medidas eficaces para promover la igualdad, incluso en el caso de que exista un convenio colectivo en vigor. En consecuencia, se ha modificado la disposición que estipulaba que las reglas establecidas en virtud de un convenio colectivo podían eximir a los empleadores de la obligación de esforzarse resueltamente por lograr la igualdad y elaborar planes de acción para promover la igualdad en el trabajo.

La razón principal de esta modificación fue que en 1994 todavía no se había cumplido por acuerdo voluntario los objetivos fijados en leyes anteriores, entre otras la eliminación de la discriminación por sexo en el mercado laboral. Aunque se habían logrado algunos progresos, subsistía dicho problema en el mercado laboral.

En 1990 se propuso una modificación análoga en el informe de evaluación sobre la Ley de Igualdad de Oportunidades. Sin embargo, esa propuesta fue desestimada luego por el Gobierno (proyecto de ley 1990/91:113), que no consideró que existieran razones lo bastante válidas para contraponerse a la antigua tradición sueca de otorgar a las partes en el mercado laboral el derecho exclusivo de supervisar el cumplimiento de los convenios colectivos y decidir su contenido.

- Otra modificación es que las funciones de supervisar el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades que incumben a la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades se han ampliado en consecuencia. Dicho de otra manera, el ámbito sujeto a la supervisión de la Mediadora abarca actualmente todo el mercado laboral, con independencia de los convenios colectivos en vigor.

Esta modificación significa, entre otras cosas, que aumenta el número de empleadores a quienes la Mediadora puede ordenar, so pena de multa, que cumplan las disposiciones de la Ley. Además, le da una visión más completa de la situación del mercado laboral. Antes, la Mediadora sólo podía supervisar a un sector reducido de los empleadores, pues los convenios colectivos comprenden prácticamente todo el mercado laboral.

Sin embargo, esta modificación, que también tuvo su origen en el señalado informe de evaluación, no significa que la Mediadora deba ocuparse de supervisar el cumplimiento de los convenios colectivos. Esa labor corresponde todavía a las partes.

- La tercera modificación de la Ley de Igualdad de Oportunidades es que se agregó una disposición nueva sobre la discriminación en el plano salarial. A contar del 1º de julio de 1994, todo empleador que contrate a diez o más trabajadores al año deberá estudiar las diferencias de remuneración entre el hombre y

la mujer en el trabajo. Ese estudio, así como las medidas que el empleador planea adoptar en consecuencia, deben figurar en el plan de acción anual que el empleador deberá preparar y presentar a la Mediadora cuando ésta lo solicite.

La finalidad de esta disposición es poner de manifiesto en determinados lugares de trabajo las diferencias de remuneración no fundadas en razones objetivas. A juicio del Gobierno, si se las pone de relieve cada vez más se crean las condiciones necesarias para introducir mejoras.

Esta disposición emana de un informe sobre las disparidades y la discriminación en el plano salarial realizado en 1993 por un Comité Gubernamental (SOU 1993:7). Dicho informe se abordará en relación con el inciso d) del párrafo 1 del Artículo 11.

- Por último, si la Mediadora presenta el caso de un particular al amparo de la Ley de Igualdad de Oportunidades, podrá presentar en las mismas actuaciones judiciales otro caso relativo a una cuestión distinta que afecte a esa persona.

Conforme a la Ley Gubernamental de 1994, esta modificación se introdujo por razones prácticas. Significa, entre otras cosas, que la Mediadora, al presentar un caso ante el Tribunal del Trabajo, puede remitirse también a una legislación distinta de la Ley de Igualdad de Oportunidades, por ejemplo, la Ley de Licencia para el Cuidado de los Hijos, para respaldar una reclamación. Con ello, la Mediadora no tendrá ya impedimento para invocar todas las circunstancias que se consideren pertinentes al caso. Además, la modificación permite acumular diferentes reclamaciones en las mismas actuaciones judiciales.

Artículo 2

“Los Estados Partes ... se comprometen a:

- 2 c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación”;

Quejas relativas a casos de discriminación

Las responsabilidades de la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades se expusieron en el segundo informe periódico de Suecia.

Sin embargo, ha habido algunos cambios por lo que atañe al número de funcionarios de su oficina, que desde el 1º de enero de 1996 consta de 14 empleados. Se trata de la Mediadora y el Mediador Adjunto (juristas a los que compete la responsabilidad principal de la labor de la Oficina), dos abogados (que se ocupan de los casos de discriminación por razón de sexo), dos sociólogos (encargados de evaluar los puestos de trabajo), tres funcionarios administrativos (a quienes competen las medidas activas), un funcionario encargado de la información (que prepara entre otras cosas, la revista trimestral), dos secretarías (que prestan asistencia, respectivamente, a la Mediadora y su Adjunto, así como a los restantes funcionarios administrativos), un oficinista (que tiene a su cargo las cuestiones financieras) y una recepcionista.

El fortalecimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades significó que en el decenio de 1990 se prestara atención especial a la discriminación por motivos de sexo, por lo que el número de reclamaciones ha aumentado cada año en forma sostenida. En 1993 y 1994 la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades recibió 72 y 116, respectivamente. En 1995 llegaron a 167. Otras razones del aumento de las reclamaciones además del reforzamiento de la legislación son, en primer lugar, que la Mediadora ha sido cada vez más eficaz en su labor de difundir información sobre la discriminación por motivos de sexo y, en segundo, que

los casos han recibido más publicidad en los medios de comunicación, especialmente los que se han presentado ante el Tribunal del Trabajo (véase más adelante).

Al quedar más de manifiesto las disparidades salariales, a raíz de las modificaciones de la Ley de Igualdad de Oportunidades a que se alude en el inciso b) del Artículo 2, se ha producido un cambio en la distribución de las reclamaciones. De este modo, en 1994 el número de las relacionadas con la discriminación en el plano salarial superó por primera vez el de las que se referían a la discriminación en materia de nombramientos.

En 1993 hubo 28 reclamaciones sobre nombramientos (el 39%), 15 sobre discriminación salarial (el 21%) y, por último, 29 (el 40%) por otros motivos, (como empleo, traslados, supervisión del trabajo, acoso sexual). En 1994 fueron 34, 43 y 39 respectivamente.

Además, por último, en 1995 se presentaron 51 reclamaciones sobre nombramientos, 81 sobre discriminación en el plano salarial y 44 sobre otras cuestiones. No obstante, las estadísticas de 1995 comprenden 388 sobre discriminación en el plano salarial, presentadas como reclamación colectiva por las empleadas del Seguro Social de Gotemburgo, así como varias otras del mismo tipo. En total, las reclamaciones de 1995 concernían a unas 910 personas.

En 1993 se tramitaron 69 casos de discriminación por razón de sexo. Nueve de ellos se resolvieron extrajudicialmente (en un caso, con la intervención de la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades y en los restantes ocho por acuerdo entre las partes en el mercado laboral), 19 fueron retirados y 39 se desestimaron. Por último, un caso relativo a un nombramiento en el sector público se resolvió después del juicio. El tribunal dictaminó que había discriminación por razón de sexo. El caso, que afectaba a dos mujeres, fue presentado al tribunal por un sindicato.

El siguiente año (1994) no se presentó al Tribunal del Trabajo ningún caso de discriminación por razón de sexo. De los 75 casos concluidos, 22 se resolvieron extrajudicialmente (cinco por intervención de la Mediadora, 16 por acuerdo entre las partes en el mercado laboral y uno por conciliación entre los afectados directos), mientras que 12 fueron retirados. Por último, se desestimaron 41 casos.

Artículo 2

“Los Estados Partes... se comprometen a:

- 2 d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación”;

Nos remitimos a los informes periódicos anteriores de Suecia.

Artículo 2

“Los Estados partes ... se comprometen a:

- 2 e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas”;

Al haberse fortalecido la legislación (véase el inciso b)), han aumentado considerablemente los casos relativos a empleadores que no han adoptado medidas enérgicas para promover la igualdad en el trabajo con arreglo a la Ley de Igualdad de Oportunidades. En el ejercicio económico 1992-1993 los casos fueron 203 y en el siguiente 386. Por último, en el de 1994-1995 se registraron 1.303 casos. Los que se refieren a

medidas activas pueden ser incoados mediante notificación o por decisión de la Mediadora. Las iniciativas de esta última, por ejemplo el examen de los planes de acción, son cada vez más frecuentes.

La labor de la Mediadora en esta esfera consiste principalmente en inspeccionar a los empleadores por ámbito ocupacional. El número de inspecciones ha aumentado y se ha ampliado su alcance desde que entró en vigor la disposición en virtud de la cual todo empleador que tenga más de 9 trabajadores debe presentar anualmente un plan de medidas para lograr la igualdad. En el ejercicio económico 1992-1993 la Mediadora realizó la primera inspección sistemática, que comprendió 60 empresas. De resultados de ello, todas accedieron, aunque en algunos casos tras intensas presiones, a elaborar y presentar planes de acción.

Se efectuó un examen posterior, dirigido en parte a 50 empresas con 200 a 300 empleados, y también a 130 municipios suecos. Al negarse un municipio a presentar un plan de acción, la Comisión de Igualdad de Oportunidades ordenó a la parte infractora, so pena de multa, que cumpliera sus obligaciones. En el ejercicio económico 1994-1995 la Mediadora efectuó inspecciones que abarcaron 74 organizaciones (17 asociaciones de empleadores y 57 sindicatos) y a los Partidos representados en el Parlamento.

La Mediadora ha realizado también una intensa labor de información y apoyo a los empleadores sobre la forma de cumplir la obligación de preparar un estudio sobre las diferencias salariales en el trabajo y los mecanismos para ello. En 1995 se ocupó, entre otras cosas, de preparar un manual sobre las medidas activas, que debía publicarse en 1996.

Artículo 2

“Los Estados Partes ... se comprometen a:

- 2 f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer”;

Nos remitimos a los informes anteriores de Suecia.

Artículo 2

“Los Estados Partes ... se comprometen a:

- 2 g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer”.

Nos remitimos al segundo informe de Suecia.

Artículo 3

“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.”

Nos remitimos al segundo informe periódico de Suecia, en su parte relativa a los artículos 2 y 3. Además, cabe señalar lo siguiente:

La promoción y protección de los derechos humanos en todo el mundo es parte importante de la política exterior de Suecia. Este país fue uno de los primeros en ratificar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de la que se hizo parte el 2 de julio de 1980. La Convención entró en vigor en Suecia el 3 de septiembre de 1983.

En Suecia los compromisos internacionales entran en vigor mediante su incorporación o asimilación al derecho interno o a las disposiciones administrativas. En consecuencia, ningún convenio ni convención puede ser invocado directamente por las personas ni aplicado por los tribunales suecos. Para aplicarlos, la legislación de Suecia debe adaptarse, cuando procede, a sus artículos.

Como se ha señalado en el presente informe y en los anteriores, en Suecia los derechos de la mujer están salvaguardados por varias leyes.

Suecia se ha esforzado permanentemente por integrar las cuestiones relativas a la mujer en los programas de los derechos humanos de las Naciones Unidas.

En 1995 se tramitaron 139 casos de discriminación por razón de sexo. Quince se resolvieron extrajudicialmente (ocho por intervención de la Mediadora y siete por acuerdo de las partes en el mercado laboral), 21 fueron retirados y 101 fueron desestimados. Por último, el Tribunal del Trabajo dictó sentencia en dos casos. En el primero (relativo a discriminación salarial), presentado por la Mediadora, el Tribunal llegó a la conclusión de que había habido discriminación ilícita por motivo de sexo (véase la sección siguiente). En el otro, que se refería a acoso sexual, se falló en contra de un sindicato. Por último, en 1995 se estaba tramitando otro caso relacionado con discriminación salarial. La sentencia correspondiente debía pronunciarse en el segundo trimestre de 1996.

Alrededor de dos tercios de los casos relativos a discriminación por razón de sexo conciernen al sector público. La mayoría de las reclamaciones son presentadas por funcionarias de dicho sector. Por ejemplo, en 1995 sólo 20 de 167 reclamaciones fueron presentadas por hombres.

Un caso de discriminación salarial

Como se señaló con anterioridad, en diciembre de 1995 el Tribunal de Trabajo de Suecia pronunció una sentencia sobre discriminación salarial. Se trató del primer caso presentado por la Mediadora en que se exigía igual remuneración por trabajo del mismo valor tras entrar en vigor la nueva Ley de Igualdad de Oportunidades. La cuestión que se debía resolver era si existía discriminación ilícita por razón de sexo entre una economista y dos economistas hombres que trabajan en un municipio.

El Tribunal se remitió, entre otras cosas, al Artículo 18 de la Ley de Igualdad de Oportunidades, a tenor del cual se ha de considerar que existe discriminación ilícita por razón de sexo en caso de que un empleador pague una remuneración inferior a un trabajador que a otros del sexo opuesto por cumplir funciones que se tengan por iguales o de igual valor. Se rechazará la presunción de discriminación si el

empleador demuestra que las disparidades de salario se deben a la evaluación objetiva de las diferencias en la formación de los empleados para cumplir sus funciones, o por lo menos que dichas disparidades no guardan relación, ni directa ni indirecta, con el sexo de los empleados.

El Tribunal del Trabajo se centró en la disparidad de salario entre la economista, que trabaja en el Departamento de Urbanismo del Municipio y el economista mejor pagado, que se desempeña en el Departamento de Servicios Sociales.

El Tribunal llegó a la conclusión de que la Mediadora había demostrado que el trabajo de ambos economistas es de igual valor en el sentido de lo dispuesto en la Ley de Igualdad de Oportunidades. Se basó en los criterios que se enuncian en los textos preparatorios de la Ley, es decir, conocimientos y capacidades (aptitudes), volumen del trabajo (esfuerzo), responsabilidad y condiciones de trabajo (proyecto de ley 1993/94:147, págs. 51 a 55).

Además, el Tribunal del Trabajo llegó a la conclusión de que el municipio no había demostrado que existieran diferencias en cuanto a la formación objetiva de los economistas para su trabajo ni ninguna otra razón objetiva que fuese ajena a su sexo. En consecuencia, dictaminó en definitiva que había habido discriminación ilícita.

Composición de los tribunales

De los 84 miembros permanentes y no permanentes del Tribunal del Trabajo en 1995, 32 eran mujeres (el 38%). El número de éstas había aumentado desde 1992, año en que la cifra era de 26 (el 29%).

En 1995, en los tribunales administrativos de competencia general había 58 juezas permanentes (el 20%) y 228 jueces (el 80%). En los tribunales de competencia general había 133 mujeres (el 18%) y 604 hombres (el 82%), respectivamente. La distribución por sexo de estos tribunales no ha cambiado durante el período que se examina. No obstante, se prevé que, como se señala en el informe anterior, el número de mujeres aumente en el futuro, porque es muy alta la proporción de mujeres que se gradúan en las facultades de derecho.

Suecia ha demostrado la firmeza de su postura al reafirmar la importancia de que los Estados que sean partes en los convenios y convenciones internacionales cumplan sus compromisos, adoptar la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer y nombrar un Relator Especial sobre la violencia contra la mujer.

Además, Suecia ha participado muy activamente en las conferencias mundiales de las Naciones Unidas destinadas a promover y fortalecer los compromisos en materia de derechos humanos.

Suecia participa intensamente en la labor destinada a lograr que la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Comisión de Derechos Humanos y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas aprueben decisiones y resoluciones para salvaguardar en todos los aspectos el respeto a los derechos de la mujer.

Suecia considera importante que aumente el número de países que se adhieran a los tratados internacionales de derechos humanos y los ratifiquen. Es fundamental que los Estados respeten y cumplan las obligaciones que han contraído. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se ha visto gravemente menoscabada por reservas que son contrarias al derecho convencional internacional. En algunos casos las reservas son de alcance tan amplio que Suecia estudiará seriamente si aceptar o no la entrada en vigor de los tratados que haya concertado con los Estados que formulan reservas.

Otra cuestión a la que Suecia asigna gran importancia es el examen por otros órganos creados en virtud de tratados, como el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial y el Comité de los

Derechos del Niño, del ejercicio de los derechos humanos por la Mujer y los atentados contra los derechos humanos que entrañen violencia sexual. En opinión de Suecia, las Naciones Unidas deben a todas luces intensificar en todos sus programas, y más concretamente en sus programas de asistencia para el desarrollo y servicios de asesoramiento, su labor relacionada con los derechos humanos de la mujer.

Artículo 4

- 4.1 “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 en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.”

Nos remitimos a los informes anteriores de Suecia.

Artículo 4

- 4.2 “La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.”

En el segundo informe periódico de Suecia se abordaron en detalle la Ley sobre la Licencia para el Cuidado de los Niños y la Ley Nacional sobre Prestaciones Sociales de Suecia, en relación con las prestaciones por paternidad/maternidad. En el informe anterior se reseñaron algunas modificaciones de las señaladas leyes.

El 1º de julio de 1994 se modificaron las disposiciones relativas al plan de prestaciones por maternidad/paternidad a fin de eliminar el subsidio por un monto garantizado de 60 coronas suecas diarias durante 90 días de la licencia por paternidad/maternidad. En lugar de ello, se otorgó a las familias una prestación para el cuidado de los hijos por un máximo de 2.000 coronas suecas mensuales para los niños de uno a tres años de edad. Las familias cuyos hijos estuvieran en guarderías infantiles subvencionadas por el municipio pasaron a recibir una prestación por un monto inferior. El objetivo del subsidio para el cuidado de los niños era aliviar la carga financiera de las familias que optan por que uno de los padres permanezca en casa para cuidar a los niños de corta edad. Sin embargo, el derecho a percibir la prestación diaria garantizada, cuyo monto se había elevado a la sazón a 64 coronas, se mantuvo hasta finales de 1994 en el caso de los niños de uno a tres años de edad. En el de los niños de tres años y mayores, continuó en vigor hasta el 1º de julio de 1996.

El 1º de enero de 1995 se dio un paso muy importante para promover la utilización por los padres de la licencia por paternidad y maternidad, al instaurarse “el mes del padre”, en virtud del cual el progenitor tiene el derecho exclusivo a 30 días de licencia por paternidad, durante el cual percibirá un subsidio que no podrá transferir a la madre. Esto significa que si el padre no se acoge a dicha licencia la familia pierde el derecho a ella. La madre también tiene el derecho exclusivo a 30 días de licencia.

Las disposiciones relativas a las prestaciones para el cuidado de los niños se derogaron y se volvió a instaurar el subsidio garantizado durante 90 días. No obstante, el monto de dicha prestación garantizada se redujo a 60 coronas suecas diarias.

Además, se dispuso que el subsidio por paternidad/maternidad se percibiera durante 12 meses, divididos por partes iguales entre el padre y la madre. Sin embargo, el padre o la madre podrá declarar por

escrito que cede al otro su derecho al subsidio por paternidad/maternidad, incluido el subsidio diario garantizado, pero no podrá ceder el derecho exclusivo a 30 días de licencia, que no es transferible.

Además, el monto de la compensación se redujo al 80% del ingreso bruto por un período de 300 días, pero se mantuvo en el 90% por el período de 60 días. Este último corresponde a los dos subsidios de 30 días que se otorgan expresamente a cada uno de los padres. A contar del 1º de enero de 1995 los progenitores podrían transferir el subsidio temporal por paternidad/maternidad a cualquier otra persona que dejara de concurrir a su trabajo y permaneciera en casa para cuidar a los niños.

El 1º de julio de 1995 se eliminaron los dos “días de contacto” a que se alude en el segundo informe periódico de Suecia. Con ello, los padres perdieron el derecho a percibir subsidios por paternidad/maternidad durante dos días al año para visitar la guardería infantil, el centro de actividades recreativas o la escuela a que asistieran los niños de los 4 a los 12 años.

El 1º de enero de 1996 el monto de la compensación se redujo al 75% del ingreso bruto por un período de 300 días y al 85% por un lapso de 60 días. Este último corresponde a la licencia exclusiva de un mes que se otorga al padre y a la madre, respectivamente.

Las estadísticas relativas a la utilización por los progenitores de los beneficios previstos en el plan de prestaciones por paternidad/maternidad se presentarán en relación con el inciso b) del Artículo 5.

Artículo 5

“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- 5 a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;”

Como se señaló en el tercer informe periódico de Suecia, el cambio de las actitudes y la eliminación de los prejuicios continúan siendo un aspecto importante de la labor de promoción de la igualdad en Suecia.

Desde 1994 las cuestiones relativas a la igualdad del hombre y la mujer son competencia del Viceprimer Ministro. Con ello, han adquirido más importancia que antes y merecen atención mayor de los medios de información. La División de Asuntos de la Igualdad entre los Sexos prosigue su labor destinada a difundir información y organizar conferencias y seminarios.

Diversos órganos oficiales y organizaciones privadas continúan ocupándose de orientar a la opinión pública, difundiendo información sobre los derechos del hombre y la mujer y otras cuestiones relativas a la igualdad. Como se señaló en los informes anteriores de Suecia, la publicación “Estadísticas de Suecia” (SCB) cumple una función importante al presentar estadísticas desglosadas por sexo.

La Mediadora para la Igualdad de Oportunidades sigue difundiendo información sobre la Ley de Igualdad de Oportunidades y otros asuntos relativos a la mujer en el mercado laboral. En el período 1992-1995 se publicó gran número de informes, manuales y otros documentos. Además del señalado manual sobre las medidas activas, durante el ejercicio económico 1994-1995 se publicaron otros dos, relativos a la discriminación salarial y a la evaluación de los puestos de trabajo, respectivamente.

La circulación del periódico trimestral a que se aludió en el segundo informe de Suecia aumentó de unos 17.000 ejemplares en 1986 a 25.000-30.000 en el ejercicio económico 1994-1995. El número de informaciones de prensa relativas a la labor de la Mediadora pasó de más de 800 en 1992-1993 a cerca de 2.200 en 1994-1995. Dicho aumento se debió principalmente a que se intensificó la labor relativa a las

diferencias salariales y la evaluación de los puestos de trabajo, que fue objeto de 433 artículos de prensa en el ejercicio económico 1994-1995. Muchos artículos (485) se refieren a los planes de acción antes señalados, que los empleadores con más de nueve trabajadores deben preparar y presentar a la Mediadora cuando ésta los solicite.

Discriminación por razón de sexo en la publicidad

En años recientes se han realizado muchas investigaciones sobre la discriminación por razón de sexo en la publicidad. Se han formulado también numerosas propuestas relativas al fortalecimiento de la legislación en este ámbito.

En un proyecto de ley presentado recientemente al Parlamento, el Gobierno se ocupó de la cuestión de la discriminación por razón de sexo en la publicidad (proyecto de ley 1994/95:123). El problema principal que se abordó en este contexto fue si una legislación contra la discriminación por razón de sexo en la publicidad entrañaría restricción inconstitucional de la libertad de expresión y la libertad de prensa. El Gobierno llegó a la conclusión de que para decretar prohibiciones en esa esfera se requería modificar tanto el Instrumento de Gobierno como la Ley sobre la Libertad de Prensa. Acto seguido, el Gobierno anunció que vigilaría de cerca los acontecimientos en ese ámbito. En caso necesario las autoridades están dispuestas a abordar nuevamente el asunto de la legislación.

Artículo 5

“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- 5 b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.”

El objetivo de la política familiar del Gobierno de Suecia es crear un entorno propicio para el crecimiento de los hijos y ayudar a los padres a criarlos en la mejor forma posible.

Los niños tienen derecho a mantener relaciones satisfactorias con sus progenitores, y éstos lo tienen a su desarrollo personal y a llevar una vida independiente. Padres e hijos deben disponer de tiempo suficiente para estar juntos y disfrutar al mismo tiempo de una situación económica relativamente cómoda.

El respaldo financiero a las familias y el acceso a servicios adecuados de puericultura permiten a ambos progenitores conjugar la paternidad con el trabajo remunerado. Esta es, tal vez, una de las razones por las que Suecia tiene una tasa total de fertilidad más alta que la mayoría de los países de Europa Occidental (1,9 niños por mujer en 1994).

Por lo que atañe a los servicios destinados al cuidado del niño en Suecia, nos remitimos al inciso c) del párrafo 2 del artículo 11.

Capacitación en materia de maternidad/paternidad

En años recientes se han puesto en marcha varios proyectos experimentales destinados a informar a los futuros progenitores sobre el parto y el cuidado del niño. Esta actividad se ha realizado principalmente en el marco de los programas existentes de capacitación sobre maternidad/paternidad (ya reseñados en el segundo informe de Suecia) que se ejecutan en diversos centros de atención maternoinfantil. En pequeñas

reuniones de grupos, centradas en las necesidades e intereses de los hombres, se ha impartido a éstos información sobre el parto, su derecho a licencia por paternidad, los cambios que sufrirá su papel en la familia, los problemas sexuales que se presentan tras el nacimiento y otras situaciones conflictivas que pueden plantearse y afectar a la familia después del parto. Al evaluar estos planes experimentales queda en claro que quienes han participado en actividades de grupos de padres se acogen con más frecuencia la licencia de paternidad que el promedio nacional de los hombres, y que la capacitación ha tenido muy buena acogida y existe gran demanda de ella.

En vista del buen resultado de estos proyectos experimentales, en 1994 el Ministerio de Salud y Asuntos Sociales y la Federación Sueca de Administraciones Provinciales pusieron en marcha en cinco condados un proyecto educativo de base amplia destinado a los padres. El objetivo a largo plazo era dar continuidad a estos grupos de padres en todo el país.

Este proyecto de capacitación para los padres se ejecutó en dos etapas. En primer lugar, cada administración provincial reunió a un grupo de hombres a quienes se ofreció capacitación y orientación. En segundo, éstos asumieron la conducción de los grupos de padres, en el marco de la labor de capacitación que impartían los centros de atención maternoinfantil comprendidos en el proyecto. Este abarcó un total aproximado de 40 centros, y unos 90 hombres se desempeñaron como instructores. El proyecto continuó hasta finales de 1995 y actualmente se halla en proceso de evaluación.

El papel del hombre

El grado en que los padres aprovechan las prestaciones por paternidad ha sido una de las bases importantes del debate sobre el papel del hombre. Se han hecho varios esfuerzos por alentar a un mayor número de hombres a que ejerzan su derecho legal de acogerse a licencia para cuidar a sus hijos. El Parlamento ha destinado fondos para poner en marcha campañas de información y financiar proyectos experimentales destinados a aumentar el número de hombres que se acogen a la licencia por paternidad.

Como se señaló en la declaración oral de Suecia durante el examen del tercer informe, el Grupo de Estudio sobre el Papel del Hombre fue reemplazado en 1992 por el Grupo de Estudio sobre Padres, Hijos y Vida Laboral (llamado “el Grupo del padre”). Su cometido era (como también se señaló) estudiar la utilización por los hombres de las prestaciones por paternidad y los obstáculos del mercado laboral que les impedían acogerse a licencia. La labor de este último grupo se basó, entre otras cosas, en la premisa de que los niños necesitan a ambos progenitores y no sólo a la madre. En octubre de 1993 el grupo de estudio presentó un informe provisional, entre cuyas propuestas figuraba la de que no se permitiera transferir la licencia por paternidad sino que se la reservara al padre. El “Grupo del padre” presentó su informe final (Ds 1995:2) en diciembre de 1994. A la fecha se había instaurado ya el “Mes del padre” a que se alude en el párrafo 2 del Artículo 4.

Utilización de las prestaciones por paternidad/maternidad

Los padres se acogen cada vez más a las prestaciones por paternidad. En promedio, la mitad de ellos se acogen a licencia de paternidad durante el primer año del hijo o hija. Sin embargo, el número de días que utilizan es muy inferior al de las madres.

Pese a ello, el “beneficio de 10 días”, consistente en ese número de días de licencia por paternidad para el padre, incluso en el caso de que la madre esté gozando simultáneamente de prestaciones por maternidad en relación con el mismo hijo, se aprovecha con frecuencia. En 1993 el 79% de los padres se acogieron a ella. De los 10 días previstos utilizaron nueve como promedio. En 1986 el porcentaje fue del 83%. En promedio se utilizaron nueve de los 10 días.

La utilización del subsidio temporal en efectivo para cuidar a los hijos cuando están enfermos se divide más equitativamente entre hombres y mujeres que la prestación por nacimiento. En 1993 el 41% de las

personas aseguradas que se acogieron a este beneficio fueron hombres. En los últimos 10 años ha sido prácticamente igual el número de hombres que aprovechan el subsidio temporal en efectivo para los padres. Del total de días utilizados en esta forma, el 33% correspondió a hombres en 1993. La cifra de 1983 fue la misma.

Actualmente se están reajustando las estadísticas en esta esfera, a fin de que en el futuro sea posible efectuar observaciones más minuciosas.

Los estudios revelan que los padres que trabajan en el sector público utilizan en mayor medida el sistema de prestaciones por paternidad que los que trabajan en el sector privado. Cuanto mayor es el padre, tanto más proclive es a utilizar las prestaciones por paternidad. El tipo de empleo de la madre no es, al parecer, un factor importante. Sin embargo, su nivel de educación tiene alguna incidencia. Mientras más elevado sea, más frecuente será que la madre y el padre compartan la licencia por paternidad/maternidad. Los hombres que ocupan cargos directivos o de supervisión tienden más a invocar dificultades para acogerse a la licencia por paternidad, mientras que los que ejercen profesiones con predominio masculino deben superar mayor resistencia que los demás.

El Gobierno destinó fondos al Centro de Estudios del Género del Colegio Universitario de Karlstad, que se utilizarán para efectuar una encuesta sobre el conocimiento y las actitudes respecto de la utilización por los padres de la licencia de paternidad. El propósito de dicha encuesta es reunir datos sobre el gran número de estudios, investigaciones e informes relativos a la utilización por los hombres de dicha licencia. Comprenderá, además, información sobre la labor de orientación de la opinión pública efectuada en este ámbito en los últimos 20 años. El examen de las actitudes dejará en claro, entre otras cosas, las actitudes de mujeres, hombres, empleadores y compañeros de trabajo ante la utilización por los padres de la licencia de paternidad. Esos estudios debían presentarse en 1996.

Artículo 6

“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.”

En relación con este artículo, y como en los informes anteriores de Suecia, se abordarán los asuntos relacionados con la violencia contra la mujer, es decir, los delitos sexuales, la prostitución, etc.

Violencia contra la mujer

La labor destinada a prevenir y erradicar la violencia contra la mujer ha tenido gran prioridad en Suecia en los últimos años y se han adoptado varias medidas con este propósito. Entre ellas figuran penas más estrictas, mejoras de procedimiento, apoyo más eficaz a las víctimas de delitos sexuales y disposiciones preventivas.

En el decenio de 1990 se ha ampliado el alcance de las sanciones en relación con varios delitos violentos de carácter sexual. Las enmiendas han significado mejor protección, en términos de sanciones penales, para los grupos vulnerables, en particular las mujeres expuestas a la violencia y la amenaza de ella y los niños.

Por lo que atañe a la agresión leve y el acoso, incluido el acoso sexual, nos remitimos al acta resumida de la 226ª sesión (CEDAW/C/SR.226). Además de fijarse una pena más rigurosa para la agresión leve (la tipificación del delito de agresión se mencionó en el segundo informe de Suecia), cabe agregar que las penas máximas de prisión por los delitos de acoso y acoso sexual se aumentaron, también, de seis meses a un año y de un año a dos años, respectivamente.

Otra medida de reforzamiento de las disposiciones pertinentes del Código Penal fue la de tipificar el delito de explotación sexual (que también se mencionó en el segundo informe de Suecia) según dos niveles de gravedad. Conforme a ello, la pena es por lo general de prisión no superior a dos años (en comparación con la anterior, que era de cuatro años). No obstante, si el delito se considera más grave y corresponde, esto es, a la figura de explotación sexual con agravantes, podrá merecer pena de prisión no inferior a seis meses y no superior a seis años.

Como se señaló en el tercer informe de Suecia, en 1988 se introdujo la Ley de Asesoramiento de la parte afectada. Con arreglo a ella, la víctima de un delito de violencia tiene derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito durante la investigación policial del caso y durante el juicio. Las costas corren por cuenta del Estado. En 1991 y 1993 se ampliaron las posibilidades de obtener asesoramiento jurídico gratuito. En la actualidad todas las víctimas de delitos sexuales pueden, en principio, contar con los servicios de un abogado personal, los que también podrán utilizarse en otros casos, por ejemplo, de agresión. Toda víctima de un delito que se cometa fuera de Suecia tiene derecho también a asistencia jurídica sin costo y a otro tipo de apoyo. Tanto la Ley de asesoramiento de la parte afectada como la Ley de mandamientos inhibitorios (que también se mencionó en el tercer informe de Suecia) están sometidas actualmente a evaluación.

Además de las reformas amplias que se están introduciendo para mejorar el marco jurídico relativo a la violencia contra la mujer, se han adoptado varias otras medidas. Nos remitimos al acta resumida de la 226ª reunión (CEDAW/C/SR.226).

Con respecto a las fluctuaciones del número de casos de agresión y violación, nos remitimos, una vez más, al acta resumida de la 226ª reunión (CEDAW/C/SR.226). Sin embargo, cabe agregar que las estadísticas más recientes revelan que en 1993 se notificaron a la policía 1.608 violaciones, la mayoría de las cuales se perpetraron en locales cerrados.

La Comisión sobre la Violencia contra la Mujer

En 1993 el Gobierno estableció la Comisión sobre la Violencia contra la Mujer para examinar todas las cuestiones relativas a este fenómeno y recomendar nuevas medidas para combatirlo. La Comisión debía en particular presentar sus propuestas desde la perspectiva femenina.

En abril de 1994 la Comisión presentó al Gobierno un informe provisional en el que se proponía crear un centro nacional de asistencia a las mujeres maltratadas y violadas. En mayo, el Gobierno destinó tres millones de coronas a establecer dicho centro en el Hospital Académico de Uppsala, unos 70 km al norte de Estocolmo. La administración provincial de esa región aportó una subvención de tres millones de coronas. En dicho centro se efectuarán exámenes médicos, se brindará tratamiento y se prestará apoyo a las mujeres víctimas de la violencia, que contarán, además, con servicios de orientación permanentes. Además, el centro realizará investigaciones sobre la manera de mejorar la acogida que brinda el sistema de atención médica a las mujeres maltratadas.

En su informe final, presentado en 1995, la Comisión propuso algunas enmiendas amplias al Capítulo 6 del Código Penal, relativo a los delitos sexuales. Entre las propuestas principales figuran las siguientes:

- Se debería tipificar en el Código Penal un nuevo delito, llamado alteración del orden público en perjuicio de una mujer". Dicho delito guardaría relación principalmente con la violencia y otras formas de maltrato en la persona de una mujer que mantuviera relaciones estrechas con un hombre. La finalidad de introducir esta figura penal es reprimir ciertas conductas que no están sujetas a sanciones penales, pero que contribuyen en la práctica a crear situaciones caracterizadas por intimidación psicológica, una de cuyas manifestaciones es este delito. Además, se debe abarcar en esta figura varios actos que ya están sujetos a sanciones penales con arreglo a diversas leyes, por ejemplo la agresión y el acto de proferir amenazas ilícitas. Para delimitar la responsabilidad penal debiera bastar con definir con mayor precisión la naturaleza de los diversos actos sujetos a

sanciones y demostrar que se han perpetrado en una fecha determinada. No debiera ser necesario describir en detalle cada acto de maltrato. La pena por dicho delito debiera ser de uno a seis años de cárcel.

- A juicio de la Comisión, no hay motivo para limitar los actos comprendidos en la figura penal de violación al coito o a los actos sexuales comparables. Todos los actos que se hallan actualmente comprendidos en el concepto de “intimidad sexual” (figura amplia que, además del coito o los actos sexuales comparables comprende, entre otras cosas, el intento de tener relaciones sexuales) en el Código Penal debieran quedar abarcados por las disposiciones contra la violación. Sin embargo, se debe utilizar la nueva expresión “explotación sexual” en lugar del concepto de “intimidad sexual”, al que se asocia con la idea de acto sexual voluntario y de consentimiento mutuo entre dos personas.
- Con arreglo a una nueva disposición, el abuso sexual de una niña menor de 15 años debiera castigarse con rigor análogo al de la pena por la violación de una mujer adulta. Sin embargo, esto debería aplicarse con independencia de si se han utilizado o no apremios, esto es, incluso en el caso de que la niña no haya ofrecido resistencia de ningún tipo. El delito debe clasificarse según tres niveles de gravedad, como en el caso del delito de violación, y quedar sujeto a la misma escala de sanciones.

Además, la Comisión propone varias modificaciones de la ley por la que se prohíbe la mutilación genital femenina. La pena máxima por un delito característico debiera duplicarse, elevándose de dos a cuatro años de prisión. La pena mínima debería entrañar siempre una condena de reclusión. La sanción por un delito grave debe ser de prisión por un período no inferior a dos años (es decir, el doble del anterior) y no superior a 10 años.

La Comisión propone también medidas para mejorar los métodos que utilizan diversas autoridades públicas (los servicios sociales, los de atención sanitaria y médica y algunas autoridades judiciales) para abordar casos relativos a actos de violencia contra mujeres. Se propone, además, poner en marcha una campaña de información para aumentar la conciencia del problema social que plantea la violencia contra la mujer.

El informe de la Comisión se ha distribuido entre numerosas autoridades y organizaciones para que formulen observaciones, y en 1997 el Gobierno adoptará medidas basadas en las propuestas.

Medidas para combatir la prostitución

Por lo que atañe a la penalización del proxenetismo, nos remitimos al segundo informe de Suecia. Sin embargo, en Suecia, ni la explotación de prostitutas ni la prostitución en sí misma son delitos penales, a menos que supongan relaciones sexuales con menores.

No obstante, una comisión gubernamental efectuó recientemente un estudio sobre la viabilidad de tipificar la prostitución como delito. Dicha comisión, que presentó su informe en el segundo trimestre de 1995, propuso, entre otras cosas, aplicar sanciones tanto a quienes compran como a quienes ofrecen servicios sexuales.

Según la Comisión, de adoptarse esa decisión se requeriría destinar recursos suficientes a las investigaciones penales y la rehabilitación. Si los recursos se considerasen insuficientes tanto para fortalecer las medidas de política social como la labor de vigilancia, habría que abstenerse por ahora de aplicar sanciones al comercio sexual y concentrarse, en lugar de ello, en medidas de política social. Éstas últimas deberían comprender, entre otras cosas, la creación de un centro nacional para coordinar las distintas medidas adoptadas para combatir la prostitución.

De acuerdo con la comisión, la prostitución organizada es muy limitada en Suecia. El número de mujeres que venden servicios sexuales se calcula en 2.500 al año. En 1993 se calculó que había unas 650 en la vía pública. Las demás ejercen la prostitución, de forma más discreta, puertas adentro, en salones de masajes, casas de prostitución, servicios de acompañantes y mediante citas por teléfono. Alrededor de la mitad de las prostitutas callejeras hacen uso indebido de las drogas o el alcohol. Su promedio de edad ha aumentado ligeramente. En cuanto al número de mujeres muy jóvenes en la vía pública, éste es reducido. Cabe atribuir este último, principalmente, a la labor de los servicios sociales y de la policía para impedir que las jóvenes se conviertan en prostitutas profesionales.

Tras distribuirse entre diversos organismos públicos y diversas organizaciones para formular observaciones, el estudio sobre la cuestión del comercio sexual se halla actualmente en curso de examen por el Gobierno.

Parte II

Artículo 7

“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

- a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegible para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;
- b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;
- c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.”

Como en los informes anteriores, las observaciones en relación con este artículo se formularán acerca de los incisos a) a c), en ese orden.

Participación electoral

La participación electoral en Suecia continúa siendo alta y en las elecciones en 1994 se acercó al 87%. Las mujeres mayores de 50 años muestran una tasa de participación estable que supera el 90%, y en 1994 las mujeres de 50 a 54 años exhibieron la tasa de participación más elevada, que llegó al 93%.

El Parlamento y el Gobierno

El número de parlamentarias continúa aumentando. De los 349 diputados, 141 (el 40%) eran mujeres tras las últimas elecciones, celebradas en 1994. En el cuadro siguiente se muestra la distribución porcentual de diputados y diputadas entre los siete partidos políticos con representación parlamentaria. (El Partido Verde volvió a tenerla tras los últimos comicios.)

Composición del Parlamento, 1994

Partido Político %	Número			
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Moderados	22	58	28	72
Centristas	10	17	37	63
Liberales	9	17	35	65
Socialdemócratas	77	84	48	52
Partido de Izquierda	10	12	45	55
Partido Verde	8	10	44	56
Democratacristianos	5	10	33	67
Todos los partidos	141	208	40	60

Fuente: Parlamento de Suecia.

En las 16 Comisiones Permanentes del Parlamento ha aumentado también el número de mujeres. Tras las elecciones de 1994 el 43% de los cargos estaban ocupados por mujeres y el 57% por hombres. La Comisión Permanente de Relaciones Exteriores tenía la más alta representación de mujeres (el 59%). Cuatro Comisiones tenían una representación femenina del 53%, a saber, las de Justicia, Legislación Civil, Seguridad Social y Cultura. Siete de las Comisiones Permanentes estaban presididas por una mujer.

El Gobierno sueco está formado por 11 mujeres e igual número de hombres (noviembre de 1995). Ocho mujeres y 16 hombres ocupan Secretarías de Estado. Tras las elecciones de 1994 se nombró a mujeres para los cargos de Primera Ministra y de Ministra de Asuntos Relativos a la Igualdad. Las demás ministras se desempeñaban en los ámbitos de justicia, relaciones exteriores, asuntos sociales, transporte y comunicaciones, educación, agricultura, cultura, administración pública y medio ambiente.

Ayuntamientos y administraciones provinciales

En 1995 el 41% de los concejales eran mujeres y el 59% hombres. Las cifras correspondientes para las administraciones provinciales fueron de un 48% de mujeres y un 52% de hombres, respectivamente (es decir, un aumento del 5% en el porcentaje de mujeres desde 1991).

Organizaciones de empleadores y de empleados

Pese a que la representación de la mujer en las organizaciones de empleadores y de empleados ha aumentado en años recientes, continúa siendo reducida. Las cifras siguientes corresponden a 1995, salvo la de TCO, que se refiere a 1994.

En la Confederación Sueca de Sindicatos (LO) son mujeres el 46% de sus 2,2 millones de afiliados, pero sólo el 27% de los representantes de su Consejo Ejecutivo. La Confederación de Asociaciones Profesionales (SACO) tiene algo más de 320.000 miembros, el 41% de los cuales son mujeres. Éstas constituyen el 33% de los miembros de la Junta Ejecutiva de la Confederación. Entre los 36 integrantes de la Junta Ejecutiva de la Confederación Sueca de Empleadores (SAF) actualmente figura sólo una mujer. La Confederación de Empleados Profesionales (TCO) tiene más de un millón de miembros profesionales, el 58% de los cuales son mujeres. El 22% de los miembros de la Junta Ejecutiva de esa organización son mujeres (1994).

Sin embargo, cabe señalar que en estas organizaciones se está procurando activamente aumentar el número de mujeres tanto en los órganos de adopción de decisiones como en los cargos superiores.

Órganos estatales

En Suecia las directrices políticas son fijadas habitualmente por ministerios centrales de dimensiones reducidas y aplicadas por órganos estatales más amplios.

El Gobierno aplica un plan decenal, instaurado en 1988, conforme al cual la representación de la mujer en las juntas directivas de los organismos e instituciones estatales, así como en las comisiones públicas de investigación, debía llegar al 30% en 1992, el 40% en 1995 y el 50% en 1998. En 1992 se alcanzó el objetivo del 30%. El objetivo de 1995 se alcanzó en las instancias centrales.

Al 1º de julio de 1995 se había nombrado a mujeres en el 42% de los cargos de las 114 juntas directivas de los organismos nacionales, lo que constituye un aumento del 3% respecto de 1994. Alrededor del 33% de las juntas directivas de los órganos centrales estaban presididas por mujeres. Sin embargo, en el plano regional la situación era menos favorable en 1995. Había un 34% de mujeres en las 144 juntas regionales, lo que de cualquier modo significó un aumento del 3% respecto de 1994.

En una perspectiva de largo plazo, las mujeres han aumentado su participación en las juntas de los órganos nacionales del 28% en 1988 al 42% en 1995, y en las juntas regionales del 15% en 1988 al 34% en 1995.

Artículo 8

“Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.”

En el Ministerio de Relaciones Exteriores se estableció un grupo de trabajo interministerial cuya finalidad es crear posibilidades de aumentar la contratación de nacionales suecos en las organizaciones internacionales. Un aspecto importante de la labor de dicho grupo consiste en aumentar el número de candidatas.

La información más reciente sobre la representación sueca en las organizaciones internacionales se refiere a la situación en diciembre de 1995. En esa fecha, seis suecas ocupaban cargos de categoría D-1 en el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), el Programa Conjunto y de copatrocinio de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (UNAIDS), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (en número de dos) y la Secretaría de las Naciones Unidas. En el Fondo de las Naciones Unidas para Actividades en Materia de Población (FNUAP), el Programa Mundial de Alimentos (PMA) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), se había nombrado a tres suecas en puestos de categoría D-2.

En el caso de las categorías superiores de funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores de Suecia, en 1995 había 11 mujeres y 82 hombres que tenían el rango de Embajador o Cónsul General. Las cifras correspondientes para 1990 fueron seis y 86 respectivamente. De este modo, en cinco años ha habido un aumento de alrededor del 5%.

Como se señaló en el tercer informe periódico de Suecia, el objetivo global del plan para la igualdad en la Oficina del Gabinete de Suecia es que en 1995 por lo menos el 20% de los cargos ejecutivos sean

ocupados por mujeres. En el Ministerio de Relaciones Exteriores la proporción de mujeres era ese año del 17%, lo que, de cualquier modo, constituye un aumento del 9% respecto de 1990.

Artículo 9

- 9.1 “Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge.”

Las normas que rigen la nacionalidad sueca se señalan en el segundo informe periódico de Suecia.

En el tercer informe de Suecia se alude brevemente al compromiso del Gobierno de este país de prestar apoyo a organizaciones de mujeres inmigrantes.

Artículo 9

- 9.2 “Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.”

Las normas relativas a la nacionalidad de los hijos se señalaron en el segundo informe de Suecia. Nos remitimos también al tercer informe de Suecia.

Parte III

Artículo 10

“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres: [...]”

El sistema educativo sueco se reseñó brevemente en el segundo informe de Suecia. Desde entonces, como se mencionó en la declaración oral durante el examen del tercer informe, el sistema ha sufrido algunos cambios relacionados con la asignación de los recursos y el control, que de estar sujeto al gobierno central y se descentraliza hacia las administraciones locales (véase el acta resumida de la 226ª sesión, CEDAW/C/SR.226).

El Parlamento fija objetivos claros, mientras que la responsabilidad de organizar y ejecutar las actividades en escuelas y universidades recae, respectivamente, en los ayuntamientos y en éstas últimas. De resultados de esta política se ha modificado la administración nacional del sistema educativo.

En 1992 la Junta Nacional de Educación y la Junta Nacional de Universidades y Colegios Universitarios fueron sustituidas, respectivamente, por organismos centrales mucho más pequeños y se suprimió el nivel regional de la administración escolar. El objetivo es instaurar una política orientada a las metas y objetivos que, a la vez, aumente las posibilidades de ayuntamientos y universidades de adaptar y ajustar los objetivos nacionales a las necesidades locales.

Desde finales del decenio de 1960 existe en Suecia una orientación clara en materia de objetivos para lograr la igualdad de los sexos. Entre los cambios recientes en materia de asignación de competencias que decretó el Gobierno figuró la creación del Organismo Nacional de Educación. Se trata de una dirección central que se ocupa de supervisar el sistema escolar.

Entre sus responsabilidades principales figuran el seguimiento, la evaluación y la supervisión en escala nacional de todas las actividades y la labor de desarrollo central en el sector escolar.

Han entrado en vigor nuevos programas nacionales de estudio en los ciclos de la escuela obligatoria, secundaria superior y de educación de adultos. En ellos se fijan objetivos y directrices de carácter general y se estipula, concretamente, que la igualdad del hombre y la mujer constituye un derecho fundamental y la base de toda educación.

En 1995 el Parlamento decidió aprobar una Ley de igualdad entre el hombre y la mujer en la esfera de la educación. Se modificó la Ley de enseñanza escolar a fin de asignar a los funcionarios de cada escuela la responsabilidad concreta de promover la igualdad entre los sexos.

Conforme a la Ley de enseñanza escolar, todos “los niños y jóvenes (...), con independencia de su sexo, su lugar de residencia y su situación social y económica, tendrán igual acceso a la educación en las escuelas públicas”. Dicha Ley estipula, además, que los ayuntamientos deben presentar informes sobre las medidas que se propongan adoptar para cumplir esos objetivos nacionales. En virtud de determinadas leyes y reglamentos las administraciones locales deben prestar ciertos servicios básicos, para los cuales reciben subvenciones del Gobierno. En la práctica, les incumbe garantizar que las escuelas de Suecia apliquen pautas equivalentes en todo el país. Todos los ayuntamientos deben fijar los objetivos generales de sus escuelas en un plan de educación que deberá aprobar el consejo municipal. El ayuntamiento tiene la obligación de ocuparse del seguimiento y la evaluación del plan de enseñanza escolar, y de presentar informes al Gobierno sobre los hechos y circunstancias importantes para la supervisión de las actividades educativas. Además, todas

las escuelas deben elaborar un plan de trabajo, basado en el programa de estudios y en las prioridades locales. Dicho plan de trabajo también debe ser objeto de seguimiento y evaluación.

Desde 1992 la igualdad en las universidades e instituciones de enseñanza superior es obligatoria conforme a la ley. La Ley de Enseñanza Superior (véase el acta resumida de la 226ª sesión, CEDAW/C/SR.226) y la Ordenanza de Enseñanza Superior estipulan muy claramente que todas las universidades e instituciones de enseñanza superior del sistema de educación pública deben promover la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, tanto en la educación como en la administración. En la señalada Ley de igualdad entre los sexos de 1995 se presentaron varias propuestas destinadas a acelerar el desarrollo y eliminar el predominio masculino en el mundo académico, tanto a corto como a largo plazo. Actualmente se están adoptando medidas enérgicas para promover la igualdad en la educación superior, conforme a las propuestas de la Ley.

Artículo 10

“Los Estados Partes [.....] para asegurar

- 10 a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;”

Escuelas primarias, secundarias y secundarias superiores

El plan de acción para establecer la igualdad en materia de educación correspondiente al quinquenio 1988-1993 se reseñó en el informe anterior. Los objetivos fijados en dicho plan eran en su mayoría cuantitativos, como, que ningún sexo tuviera una representación inferior al 40% en los programas de educación, que la tasa de abandono escolar de las muchachas en los programas generales en que predominaran los muchachos no debía sobrepasar la tasa de estos últimos, y que la proporción de mujeres entre los directores de escuelas aumentara al 20% como mínimo durante el quinquenio. Al evaluar las actividades realizadas durante la aplicación del plan de acción queda en claro que los jóvenes de ambos sexos tienden a coincidir más en cuanto a la elección de sus programas de estudio que hace cinco años, pero que dicho cambio ha ido produciéndose muy lentamente. Las tasas de abandono escolar de las niñas no superan las de los muchachos al comparar a los jóvenes de ambos sexos en los programas generales en que predomina el sexo opuesto.

En el informe anterior figura un cuadro que refleja el porcentaje de muchachas que cursaban programas generales en escuelas secundarias superiores en 1985 y 1989. Como el programa de estudios de dichos establecimientos se modificó en el período 1992-1995, no es posible presentar las cifras correspondientes para la actualidad. La educación secundaria superior está organizada actualmente en 16 programas definidos a escala nacional, cuyo objetivo es, en parte, lograr mayor equilibrio entre los sexos. Dichos programas están estructurados para captar a jóvenes de ambos sexos. Todos los programas, ya sean de capacitación profesional o preuniversitarios, duran tres años. Todavía existe un alto grado de segregación sexual en cuanto a los programas ofrecidos.

Las actividades tendientes a eliminar las diferencias basadas en el sexo han centrado en la elección de programas de estudio que hacen las muchachas. Se considera que este es el programa decisivo, pues las jóvenes quedarán en desventaja en el mercado laboral si dejan de lado los programas de ciencia y de ingeniería. Se ha intentado, también, alentar a los muchachos a escoger programas de estudio en las esferas de los servicios sociales y de salud. No se ha prestado la misma atención a la planificación pedagógica ni al contenido de la enseñanza que a las opciones académicas y profesionales.

Sin embargo, la experiencia demuestra que se debe instaurar la igualdad en el proceso docente, a fin de otorgar a los jóvenes de ambos sexos una igualdad de hecho en el plano de la enseñanza. Lo importante es crear en el aula un entorno que satisfaga por igual a muchachos y muchachas, despertar su interés y alentar a ambos sexos a elegir las asignaturas prescindiendo de estereotipos. Esto significa que tanto maestros como directores de escuelas deben informarse más sobre las distintas condiciones que rigen para muchachos y muchachas en el establecimiento, a fin de que adopten las medidas necesarias para contrarrestar los prejuicios y superar los problemas relacionados con el género.

Conforme al programa nacional de estudios, la educación en Suecia es, por regla general, mixta. Sin embargo, como se señaló en el tercer informe, muchachos y muchachas también reciben instrucción por separado. Están en marcha algunos proyectos experimentales y de investigación cuyo objetivo es profundizar el conocimiento de los efectos de separar por sexo a los alumnos durante parte de la jornada escolar.

En 1993 el Ministerio de Educación nombró un grupo especial para estudiar la situación de los estudiantes de ambos sexos en la escuela, a fin de reunir y examinar sistemáticamente la información que pudiera obtenerse sobre la repercusión de los papeles de cada sexo en el desarrollo y la educación de niños y adultos. En 1994 se presentó un informe final que comprendía propuestas para el Gobierno.

En la Ley de igualdad del hombre y la mujer en la esfera de la educación (1995) se subrayó que la cuestión de lograr la igualdad debe guardar relación, en muy gran medida, con la labor que se está realizando en el aula y con todo el proceso de aprendizaje en la escuela. Los profesores deben poseer conocimientos y capacidades suficientes para centrar su labor docente en los asuntos que interesan a los jóvenes de ambos sexos y que se relacionan con sus respectivas experiencias, que son muchas veces diferentes. En consecuencia, se decidió asignar mayor prioridad a incorporar en los programas de capacitación y en los programas de formación en el servicio de profesores y directores de escuelas el concepto de la igualdad como ámbito de conocimiento.

Enseñanza superior

Como ya se señaló, la proporción de mujeres entre los estudiantes de primer año de las universidades suecas es mayor que la de hombres. Los estudiantes de sexo masculino predominan hasta ahora en los programas ampliados (de por lo menos tres años de duración), debido en parte a la aplicación de criterios tradicionales, vinculados al género, en la elección de los programas durante el ciclo de la escuela secundaria superior. Esta situación ha ido cambiando, sin embargo. En 1994, el 63% de los egresados de la enseñanza postsecundaria (120 a 140 puntos) fueron mujeres. Éstas y los hombres todavía tienden a elegir programas de estudio según nociones estereotipadas del papel de los sexos. En la mayoría de las disciplinas de la enseñanza postsecundaria sólo ha habido cambios menores en los últimos 8 a 10 años.

Con respecto a los estudios de postgrado, la situación permanece en gran medida invariable. El 38% de los estudiantes que ingresan a programas de investigación, y el 30% de los que terminan cursos de postgrado son mujeres.

En el sistema de enseñanza superior, las mujeres son el 29% de los docentes. El 26% de los ayudantes de investigación y el 21% de los profesores de categoría superior son mujeres. Sin embargo, el porcentaje de catedráticas alcanza apenas al 7%.

En 1992 se nombró en el Ministerio de Educación y Ciencia un grupo de trabajo encargado de supervisar las actividades destinadas a promover la igualdad entre los sexos en el sistema de enseñanza superior y proponer medidas para aumentar el número de mujeres estudiantes (nos remitimos al acta resumida de la 226ª sesión, CEDAW/C/SR.226). El grupo ha presentado varias propuestas. Basándose en ellas y en otra documentación, el Parlamento decidió aprobar un programa de 10 puntos cuya finalidad era aumentar el número de mujeres en los programas de investigación y de estudios de postgrado.

A continuación se señalan algunas de las actividades previstas en el programa de 10 puntos que se ejecuta en la actualidad:

- El Comité Permanente para la Enseñanza Obligatoria se ocupa de idear fórmulas para aumentar la matrícula femenina en los cursos de formación técnica, para lo cual se le ha asignado un presupuesto de cinco millones de coronas anuales durante tres años.
- En el marco de las actividades tendientes a promover la igualdad en las universidades y colegios universitarios (1993 y 1994- 1995 y 1996), se han destinado 7,75 millones de coronas anuales como parte de la asignación para gastos concretos de investigación. Se ha alentado a los colegios universitarios a presentar al Ministerio de Educación y Ciencia programas que sirvan de base para adoptar decisiones sobre la distribución de los fondos.
- Se han aumentado en un millón de coronas las subvenciones entregadas al Colegio Universitario de Lulea para que se realicen estudios de investigación y de postgrado sobre la mujer y la tecnología.
- Se instituyó un premio nacional de 250.000 coronas a la labor en pro de la igualdad de derechos que se otorga una vez al año a la institución o facultad que haya registrado el mayor aumento en el número de mujeres estudiantes de postgrado o a la universidad en que más haya aumentado el número de profesoras.

En la señalada Ley de 1995 sobre igualdad entre los sexos en la esfera de la educación, el Gobierno formuló varias propuestas destinadas a aumentar el número de mujeres en la educación postuniversitaria. El Parlamento aprobó dichas propuestas.

Entre las que se están poniendo en práctica en la actualidad figuran:

* *La aplicación de objetivos en materia de contratación*

Para el próximo trienio (1997-1999) se fijarán metas de distribución por sexo en materia de contratación de profesores en las universidades y colegios universitarios.

* *Se han destinado 30 millones de coronas para crear puestos para postgraduados*

Dicha suma, que permitirá sufragar la creación de aproximadamente 120 puestos en cursos de doctorado, constituye una inversión especial para aumentar el número de mujeres en los programas de doctorado.

* *Se han destinado 14 millones de coronas para financiar becas de postdoctorado destinadas a mujeres*

A fin de brindar mejores oportunidades financieras para las mujeres que deseen obtener títulos internacionales en el extranjero, se ha creado un fondo de 14 millones de coronas, que permitirá financiar unas 40 becas de postdoctorado.

* *Se han destinado 64 millones de coronas para financiar la creación de cátedras y ayudantías de investigación*

Se han destinado 30 millones de coronas (90 ayudantes de investigación) para crear nuevas ayudantías de investigación (90 en total), y 34 millones de coronas para crear nuevas cátedras (30), con el objeto de lograr una distribución más pareja de los sexos. Se ha asignado a las universidades y colegios universitarios la responsabilidad de dirigir todo el proceso de contratación. Se deberá ejercer, cuando proceda, una discriminación positiva al decidir sobre los nombramientos en estos cargos.

* *Se han destinado 7,5 millones de coronas a crear cátedras de profesores visitantes*

Estos recursos tienen por objetivo principal crear 10 cátedras de profesoras visitantes en las esferas de las ciencias naturales y las disciplinas técnicas, en las que el número de investigadoras suecas que han consolidado su carrera en los niveles superiores es relativamente pequeño por ahora.

* *Medidas para contrarrestar el acoso sexual*

En la Ordenanza sobre enseñanza superior se ha incorporado una norma que obliga a la universidades y colegios universitarios a adoptar las medidas necesarias para que las estudiantes no sufran acoso sexual.

En enero de 1995 el Gobierno designó a un comisionado especial encargado de estudiar nuevas posibilidades de apoyar y difundir las investigaciones realizadas desde una perspectiva de género. El comisionado deberá presentar su informe final a finales de 1995.

Artículo 10

“Los Estados Partes [...] para asegurar

10 b) Acceso a los mismos programas de estudios y los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional y locales y equipos escolares de la misma calidad;”

Profesores y directores de escuelas

Tras el informe anterior se ha observado la tendencia al predominio de las mujeres en los establecimientos de enseñanza obligatoria. Cuanto más jóvenes son los alumnos, mayor es la proporción de profesoras. Entre los directores de escuela la distribución por sexo se ha hecho más equilibrada.

Porcentaje de mujeres entre los profesores y directores* de las escuelas obligatorias y secundarias superiores, 1983-1994

Grupo ocupacional	1983	1987	1989	1994
Profesoras subalternas	99	98	98	86
Profesores de grado medio	64	66	66	69
Profesoras de escuelas obligatorias	67	69	69	72
Directoras de escuelas obligatorias	8	12	13	50
Directoras de estudios de escuelas obligatorias	25	31	33	45
Profesoras de escuelas secundarias superiores	43	44	44	47
Directoras de escuelas secundarias superiores	15	19	20	30
Directoras de estudios de escuelas secundarias superiores	31	33	33	41

Fuente: Estadísticas de Suecia, Sección de Estadísticas sobre Educación.

* Directores = directores/directoras de escuelas y directores/directoras de estudios.

Dada la descentralización de las competencias de gestión escolar, casi todos los ayuntamientos han modificado la organización del trabajo en la administración de sus escuelas y han fundido en una sola dependencia la administración de las guarderías infantiles y la de la enseñanza obligatoria. Este cambio ha despertado el interés de las mujeres, que actualmente postulan con mayor frecuencia que antes a puestos en el sistema de gestión escolar, por lo que el porcentaje de directoras de escuelas alcanza al 50%.

En 1989 el Gobierno ofreció subvenciones a las escuelas normales del magisterio para proyectos orientados a elaborar programas de estudios sobre la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer. Muchos de esos programas se hallan integrados actualmente en los de magisterio. El conocimiento sobre los asuntos relativos a la igualdad forma parte de los requisitos de titulación de todos los programas de formación de magisterio desde 1994.

A fin de elaborar programas de estudios sobre la igualdad para los futuros profesores de la enseñanza pre-escolar y los encargados de las actividades recreativas, en el bienio 1991-1992 el Gobierno financió en nueve colegios universitarios proyectos de capacitación en dichas esferas profesionales. Ya se han terminado de ejecutar los proyectos, y los programas sobre la igualdad del hombre y la mujer se hallan integrados en los programas generales de estos colegios universitarios.

Artículo 10

“Los Estados Partes [...] para asegurar

- 10 c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;”

En los párrafos correspondientes a los incisos a) y b) del Artículo 10 se presenta información sobre las medidas que se han adoptado en esta esfera.

El Gobierno ha asignado 17 millones de coronas, distribuidas a lo largo de un quinquenio (1993-1997), al Organismo Nacional de Educación y el Organismo Nacional de Enseñanza Superior para que ejecuten un programa amplio, que abarcará desde la escuela obligatoria hasta la educación postsecundaria, encaminado a mejorar el contenido y el carácter de la formación que se imparte en los programas de estudio de ingeniería de todos los niveles, a fin de hacerlos más interesantes para las estudiantes y adaptarlos mejor a sus necesidades. Además, se están poniendo a prueba nuevas ideas relativas al sistema de enseñanza, mediante el fortalecimiento de los centros científicos en distintas zonas del país. Cada uno de éstos es totalmente independiente de los demás. Los niños pueden visitarlos y aprender por medio de experimentos realizados por ellos mismos, que son un modo sencillo de adquirir conocimientos sobre las diversas tecnologías. En 1994 y 1995 el Gobierno otorgó subvenciones por un monto de 6 millones de coronas para el desarrollo de dichos centros. Otro ámbito importante de experimentación es, desde 1992, la enseñanza universitaria, en la que se ha instaurado un “año de formación básica”, que brinda a los estudiantes de carreras no técnicas la oportunidad de estudiar ciencias básicas. Tras este programa de estudios introductorios, están en condiciones de incorporarse a los programas regulares de estudios técnicos.

Artículo 10

“Los Estados Partes [...] para asegurar

- 10 c) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;”

Tras el informe anterior de Suecia no ha habido cambios en este sector.

Artículo 10

“Los Estados Partes [...] para asegurar

- 10 e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer;”

A fin de dar a los adultos la posibilidad de recibir una educación equivalente a la que se imparte a los jóvenes en las escuelas obligatorias y secundarias superiores, los ayuntamientos ofrecen programas de educación de adultos. La labor del sistema municipal de educación de adultos está dirigida principalmente a las personas de escasa educación formal que necesiten capacitación para iniciar una actividad profesional o continuar ejerciendo su profesión. En los últimos tres decenios se ha observado un gran desarrollo del sistema municipal de educación de adultos y los programas de capacitación en el empleo. Cerca de las dos terceras partes de los estudiantes de las escuelas municipales de educación de adultos son mujeres.

Educación de adultos a cargo de los ayuntamientos, 1991-1994

Número de alumnos (miles)

Nivel	1991		1994	
	M	H	M	H
Programas de estudio de la escuela obligatoria	18	10	23	14
Programas de estudio de la escuela secundaria superior	43	27	67	37
Formación complementaria	24	9	3	2

Fuente: Estadísticas de Suecia, Estadísticas sobre educación.

Existen programas de capacitación en el empleo destinados a muchas ocupaciones, pero los planes de estudio se orientan principalmente a las esferas profesionales en que existen buenas posibilidades de obtener trabajo permanente. Esta enseñanza es gratuita y los alumnos reciben becas de estudio equivalentes al monto del subsidio de desempleo o a una cantidad determinada. Alrededor del 45% de los participantes son mujeres (1994).

Artículo 10

“Los Estados Partes [...] para asegurar

- 10 f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;”

Tras el informe anterior de Suecia no ha habido cambios importantes a este respecto.

Artículo 10

“Los Estados Partes [...] para asegurar

- 10 g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;”

No se han registrado cambios tras el informe anterior de Suecia.

Artículo 10

“Los Estados Partes [...] para asegurar

- 10 h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.”

No se han registrado cambios tras el informe anterior de Suecia.

Artículo 11

- 11.1 “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:”

El principal instrumento jurídico que puede utilizarse para vencer la discriminación contra la mujer en el mercado laboral es la Ley de Igualdad de Oportunidades, que se reseñó en la declaración oral hecha durante el examen del tercer informe (véase el acta resumida de la 226ª sesión, CEDAW/C/SR.226) y en relación con el Artículo 2 en el presente informe.

Como se señaló en los informes anteriores, el principio en virtud del cual se garantiza el derecho al trabajo está consagrado en la Constitución de Suecia. El pleno empleo es uno de los objetivos principales de la política para el mercado laboral. Todas las personas, sin distinción de sexo, deberán estar en condiciones de lograr la independencia económica por medio de un empleo remunerado.

Además de la legislación, se asigna gran importancia a adoptar medidas enérgicas para cambiar las actitudes y eliminar las estructuras que contribuyan a mantener una distribución del empleo sujeta a discriminación por sexo, tanto en el mercado laboral como en el hogar. Asimismo, en todas las actividades correspondientes a la política laboral se deben incorporar mecanismos y adoptarse otras medidas para promover la igualdad del hombre y la mujer. Se debe tener presente la perspectiva de género al presentar documentación razonada para fundamentar las decisiones políticas. Antes de adoptarlas, se deben explicar sus repercusiones para el hombre y la mujer.

A fin de favorecer la realización de análisis de la evolución del mercado laboral basados en una perspectiva de género, el Gobierno encomendó a la Administración Nacional del Mercado del Trabajo que presentara todas las estadísticas laborales desglosadas por género.

Pese a que en Suecia hombres y mujeres trabajan casi en la misma medida, están sujetos a condiciones diferentes, tanto en el mercado laboral como en el lugar de trabajo. A pesar de muchos esfuerzos, las personas todavía trabajan en sectores distintos según su sexo y cumplen funciones diferentes cuando se desempeñan en el mismo sector. Esta segregación vertical y horizontal es uno de los principales obstáculos para el logro de la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer. Por ello, la segregación sexual en el mercado laboral es un asunto que guarda relación con las condiciones mismas en que se contrata a hombres y mujeres: el horario, la categoría profesional, el entorno de trabajo y la remuneración.

El establecimiento de un plan de acción para el período 1988-1993 ha sido un factor importante para promover la igualdad en el mercado laboral. Ha contribuido a que se preste más atención a los problemas planteados y a aumentar el compromiso en favor del cambio. En algunas esferas de importancia para la mujer se han llevado a cabo estudios y proyectos que han permitido obtener nuevos conocimientos y experiencias, que a su vez han servido para perfeccionar los métodos y elaborar programas más concretos y más amplios. Ha ganado terreno la idea de que es necesario integrar una perspectiva de género en todas las actividades relacionadas con el mercado laboral.

Resulta cada vez más evidente que los objetivos nacionales en materia de igualdad deben arraigarse con mayor firmeza en el plano regional. Por ello, en 1994 el Parlamento acogió una propuesta del Gobierno tendiente a destinar fondos para crear un coordinador de cuestiones relativas a la igualdad (experto en igualdad) en cada uno de las 24 provincias de Suecia. Estos centros de coordinación tienen su sede en las juntas administrativas provinciales y su función principal es respaldar y fomentar los avances en la materia. Además, deben contribuir a reforzar la labor en pro de la igualdad en el plano local, es decir, en los ayuntamientos. Una tarea importante de los expertos en igualdad es coordinar en la provincia las actividades de alcance estatal, provincial y municipal, y una de las esferas a las que se asigna prioridad es la igualdad en el mercado laboral.

Se observa que es cada vez mayor el número de empresarias que hacen un aporte importante a la renovación y el crecimiento de la economía sueca. En 1993 la propiedad de las empresas recién creadas correspondía en un 19% a mujeres y en un 81% a hombres. Las cifras para 1994 fueron del 23% y el 69%, respectivamente. La mayoría de las mujeres ha creado empresas sin empleados. Para las que fundan empresas en zonas rurales existe desde 1994 una nueva forma de apoyo financiero, destinada especialmente a satisfacer sus necesidades.

Artículo 11

“Los Estados Partes [...] a fin de asegurar

11.1 a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;”

Entre 1980 y 1990 el porcentaje de mujeres en la fuerza laboral aumentó continuamente, pasando del 77% al 85%, mientras que la proporción de hombres permaneció estable en un porcentaje cercano al 90%. A finales del decenio de 1980 el mercado laboral de Suecia se recalentó, caracterizándose por una alta participación de la fuerza laboral y cifras muy bajas de desocupación. Sin embargo, debido a la recesión económica de comienzos del decenio siguiente, el empleo tendió a disminuir. En los primeros años la tasa de desempleo aumentó más en el caso de los hombres que en el de las mujeres. La situación está cambiando en la actualidad, debido principalmente a las reducciones del sector público. La desocupación femenina va en aumento, al tiempo que disminuye la de los hombres. Sin embargo, pese a la recesión económica las

mujeres mantienen una presencia importante en el mercado laboral. Como se señaló en el tercer informe de Suecia, continúa la convergencia de la participación de mujeres y hombres en el empleo.

Tasa de participación en la fuerza laboral y tasa de desempleo entre las personas de 20 a 64 años de edad, 1980-1994

Año	Tasa de participación en la fuerza laboral		Tasa de desempleo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	%	%	%	%
1987	84	89	2,0	2,0
1990	85	90	1,4	1,5
1993	81	85	6,3	9,4
1995	80	85	6,7	8,3

Fuente: Estadísticas de Suecia, Estudios sobre la fuerza laboral.

Para todos los grupos de edad, desde 1990 es mayor el número de hombres que el de mujeres en situación de desempleo. En 1993 la tasa de desocupación en Suecia alcanzó el nivel más alto en muchos años, pero el desempleo manifiesto ha sido bajo con respecto a la situación de muchos otros países. Hasta ahora la contracción del empleo se ha producido principalmente en el sector privado, donde trabaja la mayoría de los hombres. Las economías en el sector público y su racionalización todavía no han afectado en medida importante la elevada tasa de empleo de las mujeres en dicho sector.

La reacción del Gobierno ante las altas cifras de desocupación ha consistido en ampliar los programas de capacitación para el empleo y de trabajo temporal, lo que ha ido acompañado de una cuantiosa inversión en educación e infraestructura y de la aplicación de políticas económicas orientadas a crear condiciones propicias para el sector empresarial. Además, se han concertado con las administraciones locales y provinciales acuerdos de apoyo financiero a los planes de capacitación en las empresas públicas.

Artículo 11

- 11.1 b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

Como se señaló en el tercer informe periódico de Suecia, el trabajo a tiempo parcial todavía es muy común entre las mujeres. En 1995, el 39% de las que tenían ocupación remunerada (de entre 20 y 64 años de edad) trabajaban en jornada parcial. La cifra correspondiente para 1987 fue del 45%. El horario de trabajo de los hombres ha variado bastante poco en este período, lo que significa que más de nueve de cada diez hombres trabajan a tiempo completo.

En años recientes el cambio más importante en el horario de trabajo de la mujer sigue siendo el aumento del empleo a tiempo completo, que del 55% en 1987 pasó al 61% en 1995. El número de mujeres que tienen jornadas “largas” de trabajo a tiempo parcial (de 20 a 34 horas) ha disminuido, mientras que el número de las que cumplen jornadas “cortas” de trabajo a tiempo parcial (de una a 19 horas) se ha mantenido constante.

Al analizar la proporción relativamente alta de mujeres que trabajan en régimen de jornada parcial se debe tener presente que la licencia por maternidad con o sin goce de sueldo, que puede conjugarse con el

trabajo en régimen de jornada parcial y con el derecho a regresar al empleo en régimen de jornada completa, son derechos previstos en la legislación de Suecia. De este modo, el paso del empleo a tiempo completo al trabajo en régimen de jornada parcial y viceversa se considera una práctica habitual.

Pese a los grandes esfuerzos del Gobierno de Suecia por adoptar medidas para reducir el trabajo involuntario a tiempo parcial, dicho problema subsiste. Ha aumentado el número de personas que trabajan menos de lo que quisieran. En 1989 sólo el 6% de las mujeres y el 2% de los hombres se hallaban en esa situación. No obstante, en 1995 las cifras correspondientes fueron del 13% y el 5%, respectivamente.

Como se señaló en el tercer informe de Suecia, la ley estipula que la jornada normal de trabajo es de 40 horas. En 1995 la media real fue de 36,8 horas semanales en el caso de las personas de 16 a 64 años (32,8 horas en el caso de las mujeres y 40,3 en el de los hombres). La diferencia entre hombres y mujeres se debe a que éstas trabajan con mayor frecuencia en régimen de jornada parcial.

Artículo 11

“Los Estados Partes [...] a fin de asegurar

- 11.1 c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;”

Como se señaló antes, el Gobierno ha asignado prioridad a las actividades para combatir la segregación por sexos en el mercado laboral. Se están ejecutando programas destinados a establecer modelos nuevos para hacer frente a esa segregación. Uno de ellos es el de la Academia de Dirección Empresarial. Atendiendo a una propuesta de una comisión especial sobre la mujer en cargos directivos, en 1995 el Gobierno decidió asignar fondos durante dos años para apoyar la creación de dicha academia. La finalidad de ésta es crear un foro en que los administradores de empresas puedan intercambiar conocimientos y experiencias sobre el desarrollo de las aptitudes de organización y las dotes de mando, y especialmente, sobre la forma de contratar a un mayor número de mujeres en puestos directivos.

Desde 1993 se destinan 30 millones de coronas anuales a la Administración Nacional del Mercado Laboral, para financiar proyectos y actividades de educación de los funcionarios a fin de capacitarlos para continuar su labor destinada a eliminar la segregación por sexos en el mercado laboral.

Además, se estableció una Comisión Parlamentaria encargada de examinar la política general del mercado laboral. Un aspecto importante del mandato de dicha comisión es su cometido de analizar medios y arbitrios para combatir la segregación por sexos en dicha esfera. Compete, además, a la Comisión la labor de analizar todas sus propuestas desde una perspectiva de género.

Por otra parte, se encomendó a un investigador especial la tarea de estudiar la situación de la mujer (en relación con la del hombre) en el mercado de trabajo en el decenio de 1990, centrándose en particular en el empleo. El investigador procurará, además, hacer una estimación de la situación futura de la mujer en el mercado laboral en comparación con la del hombre. La labor de estas comisiones debía concluir en el segundo trimestre de 1996.

Artículo 11

“Los Estados Partes [...] a fin de asegurar

- 11.1 d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;”

Nos remitimos a los informes anteriores de Suecia y al acta resumida de la 226ª sesión (CEDAW/C/SR.226).

La disposición de la Ley de Igualdad de Oportunidades por la que se prohíbe la discriminación salarial ilícita (artículo 18) y el número cada vez mayor de reclamaciones relacionadas con esa cuestión que ha recibido la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades se reseñan en el presente informe en relación con el inciso c) del artículo 2. En la parte relativa a dicho artículo figura también una reseña de un caso de discriminación salarial que la Mediadora presentó recientemente ante el Tribunal del Trabajo.

La remuneración media de las mujeres continúa siendo inferior a la de los hombres, pese a que las disparidades son pequeñas en Suecia en comparación con las cifras internacionales. Las diferencias de salario entre el hombre y la mujer son mayores entre los oficinistas que entre los obreros. En 1994, los sueldos y salarios de las mujeres en dichos ámbitos ocupacionales fueron, respectivamente, el 75% y el 91% de los percibidos por los hombres. Al mismo tiempo las mujeres que se desempeñan en el sector público percibieron salarios medios equivalentes al 84% (Gobierno), el 87% (ayuntamientos) y el 71% (administraciones provinciales) de los que se pagaban a los hombres.

Como se señaló en la declaración oral de Suecia durante el examen del tercer informe, el Gobierno designó en 1993 una comisión encargada de examinar la naturaleza y las causas de las disparidades en materia de remuneración entre el hombre y la mujer, así como las posibilidades de rectificar las existentes en el mercado laboral (nos remitimos al acta resumida de la 226ª sesión, (CEDAW/C/SR.226, sección 20). La comisión presentó su informe en el segundo trimestre de 1993.

En dicho informe se señala que las disparidades en materia de salarios se explican en gran medida por la desigualdad de distribución de mujeres y hombres por edad, ocupación, educación y otros factores; por ejemplo, las mujeres trabajan en régimen de jornada parcial con mayor frecuencia que los hombres. No obstante, al registrarse disparidades de salario de entre el 1% y el 8%, éstas sólo pueden explicarse en términos de género. Dichas diferencias no se justifican objetivamente ni están permitidas por la legislación sueca.

La comisión formuló varias recomendaciones al Gobierno. Propuso, entre otras cosas, instaurar la obligación de que los empleadores que tengan más de nueve trabajadores efectúen un estudio anual de las disparidades salariales entre hombres y mujeres en el trabajo (véase también lo señalado en relación con el inciso b) del artículo 2 en el presente informe). Además, propuso que se modificara el mecanismo de prestaciones por paternidad/maternidad a fin de alentar a los hombres a utilizar en mayor medida su derecho de acogerse a licencia por paternidad, y que las estadísticas sobre remuneración se desglosaran por sexo.

En 1994 el Gobierno encomendó al Fondo Sueco para el Entorno Laboral que destinara recursos para un proyecto de investigación y desarrollo destinado a conocer más a fondo los mecanismos para fijar los salarios y evaluar los puestos de trabajo, así como las disparidades en materia de sueldos, todo ello desde una perspectiva de género. Esta labor, que durará tres años, será objeto de un informe que se presentará anualmente al Ministerio de Trabajo.

Una de las condiciones previas para reducir las disparidades en materia de remuneración entre el hombre y la mujer es contar con información estadística adecuada y desglosada por sexo sobre los respectivos salarios y sus fluctuaciones. Por ello, se ha encomendado a Estadísticas Suecia que elabore estadísticas oficiales más amplias sobre la materia.

Además de su labor reseñada con anterioridad en el presente informe, cabe agregar que la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades ha publicado dos libros (en 1995), el primero relativo a la discriminación en materia de salarios y el segundo a la evaluación de los puestos de trabajo.

Artículo 11

“Los Estados Partes [...] a fin de asegurar

- 11.1 e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;”

Nos remitimos a los informes anteriores de Suecia.

El Parlamento de Suecia convino en los principios de una reforma del sistema nacional de pensiones de ancianidad, a fin de reemplazar el actual mecanismo de pensiones de vejez sufragadas con cargo al plan nacional básico y el plan nacional suplementario, respectivamente. Con respecto a esta reforma existe un amplio consenso político, por lo que el Gobierno volvió a presentar en 1996 un proyecto de ley al Parlamento sobre estas cuestiones.

Artículo 11

- 11.1 f) “El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción;”

Acoso sexual en el trabajo

El acoso sexual está comprendido en la Ley de Igual de Oportunidades (nos remitimos al acta resumida de la 226ª sesión), el Código Penal (véase la parte del presente informe correspondiente al artículo 6) y en la Ley relativa al Entorno Laboral (que se reseñó en el segundo informe de Suecia). A tenor de esta última, cabe considerar en algunos casos que el acoso sexual es un problema del entorno laboral. Por lo que atañe a la definición de acoso sexual, nos remitimos al tercer informe de Suecia.

Algunos estudios han indicado que el acoso sexual no es en modo alguno infrecuente ni en la vida laboral ni en el sector de la enseñanza. Por ejemplo, uno de ellos, publicado recientemente por la Universidad de Estocolmo, revela que este problema afecta a las mujeres en el ámbito de la investigación académica y que algunas investigadoras han visto frustrada su carrera por sus superiores de sexo masculino al rechazar sus insinuaciones sexuales. Estas se caracterizan por ser impertinentes, ilícitas y subrepticias.

En 1993 el Gobierno destinó 2 millones de coronas a proyectos de orientación práctica en el lugar de trabajo, destinados a apoyar a empleadores y sindicatos en sus esfuerzos por hallar métodos eficaces para impedir el acoso sexual a las mujeres. Se asignaron fondos para 11 proyectos, varios de los cuales tienen por objeto vigilar las incidencias de casos de hostigamiento sexual, que son llevados a cabo por universidades, organizaciones de empleadores y empleados y administraciones provinciales. Las experiencias obtenidas revelan, entre otras cosas, que es difícil hacer frente a este problema. Por regla general, las mujeres que lo han sufrido no desean referirse al tema. Consideran que es una cuestión personal y no quieren que intervengan en él ni el empleador ni el sindicato.

Como se señaló en relación con el inciso c) del artículo 2, la Mediadora para la Igualdad de Oportunidades recibe anualmente varias reclamaciones sobre acoso sexual. En este contexto, cabe subrayar,

sin embargo, lo señalado con anterioridad en el sentido de que se trata de un problema en gran medida invisible y más extendido de lo que refleja el número de reclamaciones recibidas por la Mediadora y los sindicatos. Por último, cabe indicar que la Mediadora trabaja actualmente en la preparación de un manual sobre el acoso sexual.

Artículo 11

- 11.2 “A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:
- 11.2 a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- 11.2 b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;”

Nos remitimos a los informes anteriores de Suecia.

Artículo 11

“[...] los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- 11.2 c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;”

En el segundo informe de Suecia figura una reseña de la organización y financiación de los servicios para el cuidado de los niños.

En el tercer informe de Suecia se presentó otro informe, preparado por un grupo de trabajo designado por el Gobierno que se ocupó de hacer un inventario de las posibles medidas para satisfacer la demanda de servicios de guarderías infantiles. Dicho grupo propuso, entre otras cosas, que, a partir del 1º de enero de 1993, se otorgara a todos los niños menores de seis años el derecho garantizado por la ley a recibir servicios de atención infantil suministrados por las administraciones locales. Como se señaló en la declaración oral durante el examen del tercer informe, a finales de 1992 este objetivo no se había alcanzado en todos los ayuntamientos (véase el acta resumida de la 226ª sesión, CEDAW/C/SR.226).

A partir del 1º de enero de 1994 se modificó la Ley de Servicios Sociales a fin de garantizar a todos los progenitores que solicitaran servicios de atención infantil un cupo en las guarderías preescolares para niños de uno a seis años y en los centros de recreación destinados a los niños de siete a 12 años.

Compete a cada ayuntamiento informar a los padres sobre las posibilidades existentes en materia de atención infantil. La Junta Nacional de Salud y Bienestar elaboró un programa pedagógico para los establecimientos preescolares de Suecia, que comprende las reglas de funcionamiento y las normas básicas de calidad. Quienes trabajen en guarderías, establecimientos preescolares y centros juveniles de recreación destinados a escolares deben contar con capacitación o experiencia adecuadas, para asegurar que se satisfagan las necesidades del niño en materia de atención y actividades educativas enriquecedoras. El número de niños que integren cada grupo no debe ser excesivo, para no malograr la satisfacción de dichas necesidades. En su

mayoría, las guarderías son de propiedad municipal, pero otros son administrados en régimen de cooperación por los padres y los empleados del establecimiento.

A partir de enero de 1992 se han ampliado los criterios con que se otorgan las subvenciones estatales para el funcionamiento de las guarderías privadas con lo que se han ampliado las posibilidades de experimentar con nuevos sistemas de atención infantil. La familia paga un derecho mensual de entre 1.200 y 1.700 coronas por niño, aproximadamente, con lo que se sufraga alrededor del 15% de los gastos reales.

En 1993, más de la mitad de los niños en edad preescolar tenían plaza en el sistema municipal de guarderías mientras que alrededor de la tercera parte de todos los pequeños en edad escolar de siete a 12 años asistían a centros de recreación.

Artículo 11

“[...] Los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- 11.2 d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella;”

Nos remitimos al segundo informe de Suecia, en su parte correspondiente al inciso f) del párrafo 1 del artículo 11.

Artículo 11

- 11.3 “La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.”

Como se señaló en relación con el inciso f) del párrafo 1 del artículo 11, la Junta Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo emitió una directiva por la que se prohibía emplear a mujeres embarazadas en trabajos de buceo. Corresponde a la Junta examinar la legislación con esta esfera. Ahora bien, con respecto a la cuestión de la legislación protectora de la mujer, Suecia aplica en general el criterio de que dichas leyes deben utilizarse con moderación.

Artículo 12

- 12.1 “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.
- 12.2 Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 *supra*, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuanto fuere necesario y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.”

Por lo que atañe a la atención de salud y la planificación familiar, nos remitimos al segundo informe de Suecia.

En 1992 se fundó en Suecia el Instituto de Salud Pública. Una de las cinco esferas programáticas de dicha institución es la atención pública de salud de la mujer. En el enunciado de los objetivos del programa se señala que la legislación, la investigación, la educación, la vida laboral, la medicina y los tratamientos de otro tipo, etc., se basan principalmente en las necesidades y en la situación del hombre. Las estructuras y valores masculinos tienen un carácter normativo en la sociedad. Se necesita una mayor sensibilización del público para que sea posible analizar bien las causas de la mala salud, y se deben impulsar iniciativas adecuadas para resguardar de ella a la mujer. Parte importante de este programa consistirá en analizar y evaluar los costos de las decisiones políticas relativas a la salud pública, esto es, los efectos sobre la salud de la mujer desde una perspectiva amplia. El programa de salud destinado a la mujer se compone de tres partes, a saber, investigación y reunión de información, labor práctica de desarrollo y actividades normativas y de orientación de la opinión pública.

Además de las actividades de formulación de políticas en el Instituto, se prestará apoyo financiero a la investigación y se crearán cátedras sobre salud femenina.

Por su parte el Gobierno nombró una comisión encargada de analizar y proponer medidas relativas al trato que reciben hombres y mujeres en el sistema de salud y atención médica. Además, se han asignado fondos para proyectos de desarrollo destinados a integrar las cuestiones relativas a la salud femenina en la enseñanza médica básica, así como en programas de capacitación más avanzados para los médicos.

En el segundo informe de Suecia se reseñaron las disposiciones de la Ley del Aborto y las estadísticas relativas a los abortos realizados.

El 1º de enero de 1996 se modificó en varios aspectos la señalada Ley del Aborto. Con arreglo a la enmienda más importante, toda mujer que haya decidido abortar deberá recibir orientación, tanto antes como después de la interrupción del embarazo. La usanza general ha sido hasta ahora brindar orientación únicamente tras la 12ª semana de la gestación, en cuyo caso el aborto está sometido a una investigación especial de los servicios sociales. El número de abortos practicados en Suecia continúa disminuyendo.

Artículo 13

“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- 13 a) El derecho a prestaciones familiares;
- 13 b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero.”

Las prestaciones de asistencia social se reseñaron en el segundo informe de Suecia, y también las normas relativas a los préstamos bancarios, etc.

El objetivo general de la política sueca de igualdad entre el hombre y la mujer es que ambos sexos tengan los mismos derechos, obligaciones y oportunidades en todas las esferas de la vida. Uno de los objetivos conexos a este respecto es que hombres y mujeres tengan las mismas posibilidades de alcanzar la independencia económica. En el proyecto de ley presentado en el Parlamento (1993/94:147) sobre la igualdad entre el hombre y la mujer se señala que no existe un panorama global coherente de la situación del hombre y la mujer en cuanto al acceso a los recursos económicos, ni de la forma en que ello influye en su respectiva capacidad de decisión en la familia y la sociedad en general.

Teniendo presente lo anterior, el Gobierno designó en 1995 una Comisión encargada de analizar la distribución del poder y los recursos económicos entre el hombre y la mujer. Con arreglo a su mandato dicha Comisión deberá:

- estudiar y analizar el grado en que hombres y mujeres tienen facultades para crear, derogar y modificar las normativas económicas, y establecer métodos para describir y observar los cambios en cuanto al porcentaje de mujeres entre quienes tienen poder en la esfera económica;
- estudiar y analizar el grado en que las normativas económicas fomentan o contrarrestan la igualdad económica del hombre y la mujer e investigar el grado en que se aplica una perspectiva de género para examinar las medidas económicas y políticas;
- establecer y analizar el grado de acceso del hombre y la mujer a los recursos económicos, la magnitud de dichos recursos, su procedencia (renta, rendimiento de capital, prestaciones de seguro social y pagos de transferencia), así como determinar si existe correlación entre el acceso a los recursos y la edad, la región, el grupo y el país de origen y si existen diferencias en cuanto al origen de los ingresos de mujeres y hombres cuando aquéllos son de un monto comparable;
- reseñar y analizar la incidencia del acceso a los recursos económicos en la distribución del poder de decisión en la familia.

La comisión podrá ocuparse también de aclarar otros aspectos importantes para su labor, así como de proponer medidas que se justifiquen a la luz del informe. Se preveía que la comisión concluyera su labor en 1997.

Las cuestiones relativas al nuevo sistema tributario de Suecia se reseñaron en el tercer informe de este país. Como se señaló allí, el Gobierno había designado una comisión especial encargada de evaluar los efectos de la reforma tributaria, a fin de establecer, entre otras cosas si afectaba de manera diferente a hombres y mujeres. La comisión presentó su informe final en 1995.

A juicio de la comisión, uno de los efectos previstos de la reforma tributaria debía ser que aumentara la cantidad de horas de trabajo, especialmente en el caso de las personas con formación sólida e ingresos elevados (con frecuencia hombres), al reducirse los impuestos marginales sobre la renta. Ello significaría, a la vez, un aumento de los ingresos fiscales por concepto de tributación. Según la Comisión, la jornada laboral de los hombres aumentaría en una media del 5%, en tanto que la cifra correspondiente de las mujeres se mantendría constante. Sin embargo, al sobrevenir la crisis económica del período 1990-1993 el número de horas de trabajo disminuyó en un 9%. No obstante, los estudios revelan que la cantidad de horas de trabajo no ha decrecido tanto en el caso de las personas con buena educación -cuyos impuestos marginales sobre la renta se han reducido considerablemente- como en el de las personas menos educadas. En cambio, no se ha producido la modificación prevista consistente en el aumento del trabajo de los hombres en comparación con el de las mujeres.

Artículo 13

- 13 c) “El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural;”

Las 24 horas de cada día, se distribuyen entre actividades laborales (remuneradas y gratuitas), recreación y descanso. Se ha investigado mucho con respecto al trabajo remunerado. Ello ha conducido a la determinación de bienes y servicios a los que se ha atribuido un valor económico para su inclusión en el

producto nacional bruto. Sin embargo, por lo general el trabajo no remunerado no se refleja en las estadísticas.

Como se señaló en el tercer informe de Suecia, en 1990 se encomendó a Estadísticas de Suecia la labor de estudiar a fondo la utilización del tiempo por hombres y mujeres. Los resultados de dicho estudio, efectuado en el período 1990-1991, se reflejan en el cuadro que figura a continuación. Se observa allí que hombres y mujeres dedican aproximadamente el mismo tiempo al trabajo, a saber, entre 60 y 61 horas semanales. No obstante las mujeres dedican más tiempo a labores domésticas no remuneradas (33 horas semanales) y menos al trabajo remunerado (27 horas a la semana) que los hombres (cuyas cifras son de 20 y de 41 horas, respectivamente).

Tiempo que dedican al trabajo las mujeres y los hombres de 20 a 64 años, 1990-1991

Distribución por horas y minutos según tipo de actividad

Tipo de actividad	Mujeres	Hombres
Trabajo remunerado	27,16	41,06
Trabajo no remunerado	33,17	20,09
Trabajo doméstico	17,22	6,36
Cuidado de los hijos	5,12	2,04
Compras y contratación de servicios	3,24	2,28
Mantenimiento	2,22	4,24
Cuidado de otras personas	1,03	1,03
Otros tipos de labores domésticas	0,40	0,39
Viajes relacionados con las labores domésticas	3,13	2,55
Cantidad total de horas trabajadas a la semana en horas y minutos	60,35	61,15

Fuente: Estadísticas Suecia.

Las estadísticas muestran que las mujeres tienen menos tiempo libre a la semana que los hombres (32,5 horas en comparación con 35,2 horas). El tiempo libre de las mujeres se distribuye como promedio en períodos más numerosos y breves que en el caso de los hombres. Los jóvenes tienen más tiempo libre que los mayores y que sus padres. Por sobre todo, quienes tienen hijos de corta edad son los que menos disponen de tiempo para el esparcimiento.

Actividades de esparcimiento en los grupos de edad de 20 a 64 años, 1990-1991

Distribución por horas y minutos según tipo de actividad

Tipo de actividad	Mujeres	Hombres
TV y radio	10,46	13,36
Vida social	8,33	7,08
Lectura	4,20	3,59
Deporte y esparcimiento	2,05	3,08
Aficiones	1,51	1,38
Actividades relacionadas con instituciones	0,43	0,54
Espectáculos y cultura	0,25	0,26
Otras actividades recreativas	1,44	1,22
Viajes relacionados con el tiempo libre	2,28	3,09
Total del tiempo libre por semana	32,55	35,20

Fuente: Estadísticas Suecia.

Representación de la mujer en el deporte

Por lo que atañe a la participación de mujeres y hombres en el deporte, nos remitimos al segundo y al tercer informes periódicos de Suecia.

Como se señaló en el tercer informe de Suecia, la Confederación Sueca de Deportes aprobó un plan de acción sexenal sobre la igualdad del hombre y la mujer para el período 1989-1995. Recientemente se publicó un informe en el que se evaluaban, entre otras cosas, los objetivos previstos en dicho plan.

En el señalado plan de acción se preveía, entre otras cosas, que, en 1995, mujeres y hombres tendrían una representación mínima del 40% en los órganos normativos y decisorios relacionados con el deporte. En el informe se señala que el porcentaje de mujeres en los órganos rectores de las Federaciones Deportivas Especiales aumentó el 15% en el ejercicio femenino 1989-1990 al 24% en el de 1994-1995. Las cifras correspondientes para las Federaciones Deportivas de Distrito son del 18% y 35%, respectivamente. Entre las federaciones deportivas cuyos órganos directivos tienen una alta representación femenina, es decir, de alrededor del 50%, figuran las de equitación, gimnasia, patinaje artístico y orientación.

Otro objetivo fijado en el plan de acción fue el de que los comités de nombramientos de todos los niveles que se eligieran después de 1989 debían estar integrados por igual número de mujeres y de hombres. En el ejercicio financiero 1994-1995 alrededor del 32% de los miembros de los comités de nombramientos de las Federaciones Deportivas Especiales eran mujeres. Ello representa un aumento del 12% en seis años. Además, en el plan de acción se prevé que las mujeres que ocuparan cargos elevados en las agrupaciones deportivas (es decir, como secretarías generales, etc.) debían representar por lo menos el 30% del total en 1995. En el ejercicio financiero 1994-1995 cerca del 26% de quienes ocupaban puestos de alto nivel en las secretarías de las federaciones deportivas especiales eran mujeres, en comparación con el 18% seis años antes.

Cabe extraer la conclusión de que, pese a que en el decenio de 1990 se observaron algunos cambios positivos, queda mucho por hacer por lo que atañe a la representación de la mujer en el deporte.

El Comité de esparcimiento

Existe la gran necesidad de conocer más sobre la utilización por mujeres y niñas de su tiempo libre destinado a actividades recreativas financiadas por el Erario público, así como sobre el grado en que dichas actividades corresponden a sus intereses.

Por ello, en mayo de 1995 el Gobierno nombró un comité encargado de estudiar las actividades de esparcimiento de hombres y mujeres y de analizar la distribución de recursos públicos para dichas actividades desde una perspectiva de igualdad entre el hombre y la mujer. El informe final del comité debía presentarse en enero de 1996.

El comité se ocupó, entre otras cosas, de las siguientes cuestiones:

- ¿Qué actividades de esparcimiento son características de la mujer (o de las niñas) y del hombre (o los muchachos), respectivamente?
- ¿Cómo se financian dichas actividades?
- ¿Qué costo tienen para el interesado o la interesada?
- ¿En qué criterios se funda la elección de actividades de esparcimiento por hombres y mujeres?

Artículo 14

- 14.1 “Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.
- 14.2 Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a: [a) - h)]”

Las observaciones siguientes se refieren al artículo 14 en su totalidad.

Los problemas de la mujer rural en Suecia son en gran medida los mismos que los de todas las mujeres. Dada la segregación por sexos del mercado laboral, unida a las diferencias regionales de la estructura económica, la existencia de puestos de trabajo para hombres y mujeres sería de una región a otra. En las zonas rurales poco pobladas y con escasez de empleo es particularmente importante facilitar las condiciones para que las mujeres establezcan empresas propias.

En el período 1989-1992 la Junta Nacional Sueca de Desarrollo Técnico e Industrial (NUTEK) ejecutó un proyecto especial destinado a aumentar el número de empresas prósperas administradas por mujeres. Se trató de una campaña nacional para promover a la mujer en la empresa.

La siguiente etapa consistió en emprender estudios sobre la situación de las empresarias, en particular en las zonas rurales. La investigación reveló con claridad que la capacidad empresarial de la mujer difiere en muchos aspectos de la del hombre y que se requería más apoyo. En muchos ayuntamientos rurales se puso en marcha un programa de asistencia trienal.

En 1993 se destinaron 20 millones de coronas a la NUTEK para aplicar medidas basadas en la experiencia obtenida con este programa de asistencia. Por ejemplo, algunos ayuntamientos han obtenido apoyo financiero para contratar a asesoras empresariales.

Desde 1994 existe una nueva forma de apoyo financiero para las mujeres que fundan empresas en zonas rurales, destinada especialmente a satisfacer sus necesidades (como se señaló en relación con el párrafo 1) del artículo 11). Además, el Gobierno asigna en todo el país fondos para apoyar a las empresarias (como también se señaló en relación con el párrafo 1) del artículo 11 del presente cuarto informe).

En 1994 el Parlamento decidió crear centros de recursos regionales para la mujer, así como un centro nacional llamado Centro Nacional de Recursos para la Mujer (CRNM). La responsabilidad de ampliar esta institución asignó a la NUTEK. El centro nacional debe coordinar la labor de los centros regionales y dar a conocer las prácticas adecuadas. La investigación es, además, parte importante de su labor. Una de sus tareas más importantes es reunir información sobre la situación de la mujer en distintos lugares y regiones. También se estableció un consejo nacional de la mujer, que dará seguimiento a la labor del centro nacional. Las funciones de los centros regionales son elaborar proyectos de desarrollo destinados a la mujer, fomentar y desarrollar las capacidades de la mujer en cada región e impulsar la adquisición de conocimientos sobre la mujer y en beneficio de la mujer.

Parte IV

Artículo 15

- 15.1 “Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.
- 15.2 Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.
- 15.3 Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tiende a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.
- 15.4 Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.”

Nos remitimos a los informes anteriores de Suecia. En estas esferas la situación no ha sufrido modificaciones.

Artículo 16

- 16.1 “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:
 - 16.1 a) El mismo derecho para contraer matrimonio;
 - 16.1 b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;
 - 16.1 c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;”

Nos remitimos al segundo y tercer informes de Suecia.

Pese a haber sufrido una ligera disminución porcentual, el matrimonio continúa siendo la forma más común de formar una familia en Suecia. Además, existe una tendencia marcada de hombres y mujeres a cohabitar, tengan o no hijos, sin estar casados.

El número de divorcios se ha mantenido relativamente constante desde comienzos del decenio de 1980, habiendo disminuido levemente a partir de 1985. En 1992 los coeficientes de matrimonios y divorcios fueron de 4,29 y 2,53 por cada 1.000 habitantes, respectivamente, mientras que el de divorcios alcanzó a 12,9 por cada 1.000 parejas casadas. Las cifras correspondientes para 1994 fueron de 3,90, 2,53 y 13,3 respectivamente.

Como se señaló en el segundo informe de Suecia, las estadísticas indican que la tasa de divorcios disminuye mientras más dura un matrimonio. De los 22.296 divorcios otorgados en 1993, la relación entre el número de matrimonios y su duración fue la siguiente: 6.868 (cero a cuatro años), 5.267 (cinco a nueve años), 5.671 (10 a 19 años) y 4.490 (20 años o más).

Artículo 16

“Los Estados Partes [...] asegurarán:

- 16.1 d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
- 16.1 e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos;”

En 1990 alrededor del 79% de los niños nacidos en Suecia vivían con ambos progenitores. Esto representa un ligero aumento con respecto al período del segundo informe de Suecia, en que la cifra correspondiente fue del 70%.

Además, en 1990 alrededor del 15% de los niños suecos vivían con uno de sus progenitores (sólo el 2% con el padre) y el 7% vivía con uno de los progenitores y otro adulto.

Por lo que atañe a las disposiciones sobre custodia y tenencia contenidas en el Código relativo a los Padres, Tutores e Hijos, no remitimos al segundo informe de Suecia.

Artículo 16

“Los Estados Partes [...] asegurarán

- 16.1 f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;”

Nos remitimos al segundo y tercer informes de Suecia.

Artículo 16

“Los Estados Partes [...] asegurarán

- 16.1 g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;”

Nos remitimos al segundo informe de Suecia.

Artículo 16

“Los Estados Partes [...] asegurarán

- 16.1 h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.”

Nos remitimos al tercer informe de Suecia.

Artículo 16

“Los Estados Partes [...] asegurarán

- 16.2 No tendrán ningún efecto jurídico los responsables y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.”

Nos remitimos al segundo informe de Suecia.