



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

Distr. GENERAL

CEDAW/C/5/Add.22
14 agosto 1984

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer (CEDAW)
Quinto período de sesiones

EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES
DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 18 DE LA CONVENCION

Informes iniciales de los Estados Partes

DINAMARCA

PARTE I

Apartados a) a d):

Cuando en 1983 Dinamarca ratificó la Convención, la mayoría de las medidas que debían tomar los Estados Partes en cumplimiento de la Convención habían sido adoptadas ya en Dinamarca. En consecuencia la ratificación de la Convención no ha tenido por sí misma ninguna influencia en la introducción en Dinamarca de la igualdad entre hombres y mujeres.

La medida más importante tomada a nivel gubernamental para eliminar la discriminación contra la mujer fue la creación del Consejo para la Igualdad de Condición.

El Consejo para la Igualdad de Condición fue creado por una disposición administrativa de noviembre de 1975 como entidad dependiente de la Oficina del Primer Ministro. Esta medida fue tomada por recomendación de la Comisión de la Condición Social de la Mujer.

En la ley sobre el Consejo para la Igualdad de Condición (No. 164), de 12 de abril de 1978 se reconocieron efectos legales a la creación del Consejo. Esto coincidió con la promulgación de la Ley de Igualdad de oportunidades (No. 161) de 12 de abril de 1978 donde se estableció la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el empleo, la educación, etc.

Estas dos leyes y la Ley de igual remuneración (No. 32) de 4 de febrero de 1976 contienen las disposiciones del derecho danés relativas a la igualdad de derechos entre hombres y mujeres (véanse las observaciones sobre los apartados a) a d) del párrafo 1 del artículo 11).

En la ley sobre el Consejo para la Igualdad de Condición se establece que el Consejo promoverá la igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad, en el trabajo, en su capacitación y educación, y en la vida familiar. En el mandato del Consejo, otorgado por el Primer Ministro, se definen con más precisión los deberes del Consejo al declarar que el Consejo deberá:

- seguir los cambios en la sociedad, incluida la legislación, y en el mercado de trabajo;
- determinar las esferas donde la práctica se oponga a la igualdad de la condición jurídica y social, y recomendar las medidas necesarias para suprimir las desigualdades resultantes de esa práctica;
- funcionar como órgano asesor de las autoridades gubernamentales centrales y locales en cuestiones relativas a la igualdad del hombre y la mujer;
- realizar propuestas de estudio sobre la igualdad y promover la labor de información en cuestiones de igualdad, por ejemplo, mediante publicaciones;
- dar su opinión -basada en las disposiciones de la Ley de igualdad de oportunidades- en los casos en que se solicite una excepción a la ley (artículo 11).

Por recomendación de su Comité de Mercado de Trabajo, el Consejo emite dictámenes sobre la tramitación de las solicitudes de excepción a la

aplicación de los artículos 2 a 6 de la Ley sobre igualdad de oportunidades que reglamenta la presunción de la igualdad de oportunidades. Las medidas recomendadas por el Consejo a este respecto tienen por fin principal corregir las desigualdades de facto que afectan a las oportunidades de empleo, la capacitación vocacional, etc., -las denominadas medidas positivas de discriminación.

En estos casos el Ministro competente, en consulta con el Ministerio de Trabajo y el Consejo para la Igualdad de Condición, puede otorgar una excepción a la aplicación de la Ley de igualdad de oportunidades cuando el sexo de la persona es realmente un requisito esencial para el trabajo.

El Consejo para la Igualdad de Condición está compuesto por ocho personas, todas nombradas por el Primer Ministro. El presidente es elegido por el Primer Ministro. De los siete miembros restantes, cuatro son elegidos respectivamente por el Consejo Sindical Danés, la Confederación de Empleadores, el Consejo Mixto de Funcionarios Públicos y Trabajadores Asalariados, y la Federación de Asociaciones de Mujeres de Greenland, y tres por el Consejo Nacional de Mujeres. Los nombramientos son por cuatro años. Todos los miembros tienen suplentes.

En la parte II se examinan las actividades del Consejo para la Igualdad de Condición en relación con las diversas esferas que abarca la Convención.

1. Apartado e):

Principios generales del derecho danés relativos a la repercusión en el derecho nacional de las convenciones internacionales y otros instrumentos jurídicos obligatorios para Dinamarca en virtud del derecho internacional.

La Constitución de Dinamarca no contiene ninguna disposición expresa respecto al efecto que tiene para el derecho nacional un tratado válidamente concluido. Sin embargo, los principios jurídicos que gobiernan este problema son bien claros.

Según el derecho danés las disposiciones de un tratado obligatorio para Dinamarca no son, en general, aplicables directamente por los tribunales daneses o por las autoridades administrativas danesas. Cuando una disposición de un tratado establece una norma que sea incompatible con una disposición expresa de una ley nacional o de otra norma jurídica, prevalece la norma nacional, y las autoridades judiciales danesas tienen que aplicar esa norma y no la disposición del tratado. Las disposiciones de un tratado tampoco pueden servir de fundamento legal a actos de las autoridades danesas que, según el derecho nacional, deben ser autorizados por ley. Vale decir que para ser aplicable por la justicia o por las autoridades administrativas danesas, toda disposición de un tratado internacional debe transformarse en ley nacional o en reglamento administrativo.

El método que se emplea tradicionalmente en Dinamarca para incorporar los tratados es reelaborar el tratado, o más bien la parte de éste que vaya a aplicarse, como ley o reglamento administrativo. Pero el tratado también puede ser adoptado por el derecho danés o incorporado a éste mediante ley o reglamento administrativo. En este caso el texto del tratado es directamente aplicable en el derecho danés, pero sólo en la medida que especifique el correspondiente instrumento jurídico nacional.

Naturalmente al contraer una obligación internacional no siempre es necesario dictar una ley u otra norma jurídica nacional para transformar en derecho nacional las disposiciones pertinentes del tratado. Esto sólo es necesario en la medida en que las disposiciones de un tratado se contraponen a la situación jurídica anteriormente existente.

2. Influencia en el derecho nacional danés de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Cuando se consideró la ratificación por Dinamarca de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se descubrió que en gran parte estaban ya vigentes en Dinamarca principios y normas similares a las disposiciones de la Convención, contenidos en disposiciones jurídicas expresas y en los principios generales del derecho danés.

La exposición de motivos adjunta a la propuesta de consentimiento parlamentario a la ratificación de la Convención contenía un estudio de la reglamentación jurídica en Dinamarca de las cuestiones contempladas por la Convención. Basándose en los principios que se acaban de esbozar y de conformidad con la práctica usual se consideró innecesario una incorporación general de la Convención mediante ley.

Sin embargo, debe subrayarse que esto no significa en modo alguno, que la Convención no tenga efecto jurídico en Dinamarca. Las disposiciones de la Convención constituyen la base vinculante para Dinamarca en virtud del derecho internacional, de la correspondiente serie de normas jurídicas nacionales. Pero la práctica normalmente seguida por Dinamarca plantea el problema de la naturaleza jurídica de esas normas, cuando surgen dudas sobre su interpretación correcta, o cuando se enmiendan de forma que entran en conflicto con la obligación internacional subyacente.

A este respecto se aplica un principio generalmente reconocido por los sistemas jurídicos nacionales, vale decir que en caso de ambigüedad la norma nacional debe interpretarse de conformidad con las obligaciones internacionales del Estado.

El derecho danés también reconoce esta norma, pero su contenido y alcance se aclararon considerablemente durante el debate sobre los problemas constitucionales relativos a la adhesión de Dinamarca a las comunidades europeas. Durante este debate el Ministro de Justicia de Dinamarca preparó un memorando relativo a estos problemas, que se presentó al Parlamento en el verano de 1972. La primera parte de este memorando contiene un estudio del derecho danés en materia de aplicación de tratados.

En este estudio se hace referencia a obras jurídicas danesas modernas, donde se mantiene que cuando las autoridades encargadas del cumplimiento de la ley estén en duda sobre la interpretación de una disposición legal deben inclinarse por la interpretación que más se ajuste a las obligaciones derivadas de los tratados vigentes. Esto se conoce como la norma de la interpretación.

En estas obras se mantiene además que, cuando no existan disposiciones claras en contrario, todo conflicto entre una disposición de un tratado que ya ha sido aplicada en Dinamarca y una disposición legal dictada con posterioridad debe resolverse aplicando la nueva disposición en una forma que

respete la disposición del tratado, aun cuando el tenor de la nueva disposición esté claramente en contra del tratado. Esto se conoce como la norma de la presunción: Los tribunales deben "presumir" que no ha sido intención del Parlamento dictar una legislación contraria a las obligaciones internacionales de Dinamarca. En el memorando del Ministro de Justicia se comparten plenamente estas opiniones, y en la conclusión del estudio respectivo se dice que:

"... en opinión del Ministro, los tribunales daneses preferirían con toda probabilidad una aplicación más ad hoc de la ley cuando de la interpretación literal de ésta se infiera la responsabilidad del Estado de Dinamarca, en virtud de la ley internacional, por la violación involuntaria de un tratado."

Esta formulación extensiva de la norma de interpretación no sólo fue aceptada por el Gobierno danés al evaluar las cuestiones de derecho constitucional planteadas con respecto a la entrada de Dinamarca en las comunidades europeas; también fue utilizada por el Gobierno de Dinamarca en otros contextos, como por ejemplo en el informe semestral presentado al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial con arreglo al artículo 9 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

En este contexto debe tomarse nota especialmente de un aspecto de la ampliación de la norma de interpretación, vale decir sus consecuencias para el ejercicio de las facultades discrecionales de las autoridades administrativas. A este respecto en el memorando del Ministro de Justicia se declara que las autoridades administrativas deben ejercer sus facultades discrecionales de forma que los actos administrativos, sean decisiones o reglamentos generales -sean conformes a las obligaciones internacionales válidamente contraídas. Se considera una obligación legal, exigible ante los tribunales en virtud del artículo 63 de la Constitución de Dinamarca.

PARTE II

Artículo 1. Sin comentarios.

Artículo 2. La Constitución de 1953 no contiene disposiciones que contemplen concretamente la igualdad entre el hombre y la mujer, pero recoge el principio de la igualdad de trato entre el hombre y la mujer. En la administración pública, el principio de igualdad, incluso de igualdad de trato entre el hombre y la mujer, se aplica también como norma fundamental.

Apartados a) a c). Como se menciona en la introducción, la Ley de igual remuneración, de 1976, y la Ley de igualdad de oportunidades, de 1978 han establecido, respectivamente, disposiciones especiales relativas a la igualdad.

En virtud de la Ley de igual remuneración, el hombre y la mujer que cumplan las mismas tareas en el mismo lugar de trabajo y para el mismo empleador tienen derecho a recibir una remuneración igual. Los empleados no pueden renunciar a su derecho de recibir igual remuneración mediante acuerdo con el empleador. Los empleados que no reciben la misma remuneración que sus colegas que desempeñan la misma tarea tienen derecho a reclamar la diferencia.

En el caso de empleados comprendidos en acuerdos colectivos, las reclamaciones por igual remuneración se dirimen ante los tribunales industriales, mientras que las de los que no están comprendidos en esos convenios se dirimen ante los tribunales de justicia.

Los empleados despedidos por reclamar igual remuneración tienen derecho a recibir una indemnización del empleador equivalente a seis meses de sueldo. Al calcular esta indemnización se tienen en cuenta la antigüedad en el servicio y otros hechos pertinentes.

La Ley de igualdad de oportunidades establece que el hombre y la mujer han de tener acceso al empleo y a la educación en condiciones de igualdad. El empleador no debe tratar en forma diferente al hombre y a la mujer en el mismo lugar de trabajo por razón de su sexo. Esto se aplica a la contratación, ascenso, capacitación en el trabajo, cursos, etc., traslados, condiciones generales de trabajo y despido. Por ejemplo, no es lícito que un empleador despidiera a una mujer por estar embarazada o que se niegue a emplear a un hombre a causa de su sexo.

Con respecto al despido por razones de edad, la Ley exige que se aplique el mismo límite de edad al hombre y a la mujer. Pero, la Ley no contempla la cuestión del monto de la pensión u otros asuntos relativos a la jubilación.

Por último, la Ley establece que el hombre y la mujer han de tener las mismas oportunidades de asistir a los cursos profesionales y de trabajar por su cuenta. Es un requisito esencial para la aplicación de las disposiciones de la Ley de igualdad de oportunidades que los anuncios de trabajo no hagan referencia al sexo de la persona, salvo cuando sea un requisito esencial para el trabajo, como, por ejemplo, en el caso de los actores.

La Ley no autoriza la renuncia a los derechos de igualdad de oportunidades y todo acuerdo en contrario es nulo y sin efecto. Esto se aplica también a los acuerdos celebrados antes de la entrada en vigor de la Ley de igualdad de oportunidades.

Si un empleador infringe la ley, el empleado -como en el caso de violación de la Ley de remuneración igual- puede notificar al sindicato competente, que puede a su vez remitir el asunto a un tribunal industrial, o ponerse en contacto con un abogado para que lleve el asunto a los tribunales. El empleador puede ser multado por violar la ley y posiblemente condenado a pagar una indemnización al empleado.

Sólo se podrá eximir del cumplimiento de las disposiciones de la Ley dentro de límites precisos y definidos, p. ej., para permitir la adopción de medidas especiales, tales como planes por los que se da preferencia a un sexo frente al otro a fin de promover la igualdad.

Apartado d). El 10 de noviembre de 1982, el Gobierno decidió estimular los esfuerzos encaminados a aumentar la representación de la mujer en los consejos, juntas y comisiones públicas.

Siguiendo la recomendación del Gobierno, la Oficina del Primer Ministro, el Consejo para la Igualdad de Condición y los ministros competentes procuran, en colaboración, elaborar un acuerdo que comprenda

- una descripción de las metas a lograr, por ejemplo, distribución según el sexo de los puestos en las comisiones ministeriales existentes o nuevas, junto con un calendario realista para alcanzar esa meta;
- un plan de métodos para lograr la meta. Los métodos pueden ser varios y aplicarse por separado o conjuntamente. Ejemplos: designación paralela de un hombre y una mujer para cada puesto de una comisión (se aplica, por ejemplo, en Suecia); una definición más amplia de los requisitos relativos a competencias y atribuciones; capacitación de un mayor número de personal femenino en el trabajo de comisión; un sistema de cuotas (se aplica, por ejemplo, en Noruega); concesión de mayores oportunidades a la mujer en materia de enseñanza y ascenso en general;
- la obligación de presentar informes parciales en forma continua -por ejemplo, breves informes anuales a la Oficina del Primer Ministro/al Consejo para la Igualdad de Condición.

Siempre que se llegue a un acuerdo como el esbozado supra, cada uno de los ministerios supervisará e impulsará, en la forma que juzgue adecuada, los nuevos progresos en materia de igualdad. Por regla general, toda organización que se ocupe concretamente de asuntos de igualdad, ha de ser plenamente consciente de que para lograr la igualdad no basta sólo la supervisión oficial y la asignación de cuotas. El hecho de que sea una organización la que encare el problema con una perspectiva a largo plazo puede contribuir a un desarrollo estable y cuidadosamente planificado en los diversos ministerios y organismos.

Paralelamente a los acuerdos con los ministerios, el Consejo para la Igualdad de Condición apoyará las actividades de las organizaciones que estén interesadas en lograr una creciente representación de mujeres miembros y empleadas públicas en las comisiones públicas.

Apartado e). El Consejo para la Igualdad de Condición, según se desprende de la anterior descripción de sus funciones, procura activamente evitar en todas las esferas la discriminación contra la mujer.

Esto se aplica no sólo a la legislación sino también a la discriminación por parte de individuos, organizaciones o en el mundo de los negocios.

Apartado f). La Ley de comercialización de bienes (Ley No. 297 de 14 de junio de 1947) no contiene disposiciones que contemplen concretamente la discriminación por razón del sexo. Pero desde que se estableció en 1975 la Oficina del Defensor de los intereses del consumidor, se ha recibido un considerable número de comunicaciones de diversas regiones sobre anuncios discriminatorios. (Es competencia del Defensor de los intereses del consumidor vigilar -por iniciativa propia o basándose en las reclamaciones o comunicaciones que reciba- que se respeten las prácticas comerciales justas o que no se infrinjan las disposiciones de la Ley de comercialización de bienes). En 1977, el Defensor de los intereses del consumidor estableció un grupo de trabajo que, para ayudarle en la evaluación de ese tipo de anuncios, debía "definir el concepto de publicidad discriminatoria y, basándose en él, examinar los problemas que entraña esa publicidad, especialmente desde el punto de vista jurídico."

Un informe sobre publicidad discriminatoria que presentó el grupo de trabajo en enero de 1979 contiene la siguiente conclusión:

"Tras examinar la cuestión de si la publicidad discriminatoria está en conflicto con la legislación vigente, hemos llegado a la conclusión de que, por consideración a los intereses sociales en general y/o de la mujer como grupo de población, deben adoptarse medidas contra la publicidad discriminatoria cuando un anuncio contenga:

- a) imágenes o textos que reduzcan a la mujer a un mero objeto sexual y/o comparable a un producto o cosa;
- b) textos que sostengan explícitamente o abiertamente insinúen que el papel social, económico o cultural de la mujer es inferior al del hombre, o que la mujer es menos apta, inteligente o idónea para tareas en las que el sexo de una persona no constituye un requisito físico determinante;
- c) textos en los que, en forma indecente, se postule explícitamente o abiertamente se sugiera que la mujer, a causa de su sexo, tiene características o atributos especiales.

Por otra parte, en virtud de la Ley de comercialización de bienes no hay ninguna autoridad competente para adoptar medidas contra los anuncios que contengan imágenes o textos que reflejen lo que se denomina el esquema tradicional sobre la función de los sexos o el concepto tradicional del sexo femenino, contribuyendo así a un modelo publicitario que podría entrar en conflicto con las actitudes y los esfuerzos sociales en pro del reconocimiento de la igualdad de valores y de derechos entre el hombre y la mujer, así como de la igualdad de oportunidades para ambos sexos para desarrollarse plenamente.

Con respecto a la publicidad de libros, revistas, películas, etc., con contenido discriminatorio, debe considerarse que las facultades para intervenir en virtud de la Ley de comercialización de bienes son más restringidas, en parte porque ese tipo de publicidad ha de presentar una descripción razonablemente exhaustiva de los productos que es lícito vender, y en parte porque es probable que el margen de tolerancia respecto a ciertos anuncios de películas y pornografía sea más amplio que en el caso anterior."

Las atribuciones del Consejo de Consumidores no contiene ninguna cláusula de propósitos en que se tenga especialmente en cuenta la función de la mujer en la esfera del consumo. Pero, el Consejo no puede en ningún caso desatender esta cuestión cuando surjan problemas concretos que requieran examen.

Oficialmente, la actual legislación danesa está redactada en términos neutros en lo que se refiere al sexo. El Consejo de Consumidores se esfuerza por conseguir la igualdad de facto del hombre y la mujer en la ley sobre los consumidores. Los efectos de las disposiciones de esta ley varían con la condición social de la persona, la situación del mercado del trabajo, etc. Y como por lo general las mujeres se encuentran en una posición más débil que los hombres, todavía existe discriminación contra las mujeres en diversas esferas en la actual Dinamarca.

En relación con su esfuerzo por lograr que la enseñanza sobre cuestiones de consumo se incorporen a los programas escolares, el Consejo concede importancia a la integración de esta instrucción en cuantos temas sea posible, y no sólo en temas como ciencias domésticas y costura, que son los que tradicionalmente eligen sobre todo las muchachas.

En el curso de los años, el Consejo de Consumidores ha trabajado en pro de la restricción de la publicidad discriminatoria. El Consejo de Consumidores se ha ocupado también de productos y servicios utilizados sólo por mujeres, como las píldoras contraceptivas, los paños higiénicos y los tampones, los exámenes de reconocimiento del cáncer cervical y productos que interesan en primer lugar a las mujeres, como los sucedáneos de la leche materna.

Apartado g). El Código Penal de Dinamarca no contiene disposiciones discriminatorias al respecto.

Artículo 3. Se garantiza a las mujeres el goce de los derechos humanos, incluidas las libertades mencionadas concretamente en la Constitución, sobre la base de una plena igualdad con el hombre.

Artículo 4.

1. Conforme a la subsección 2), de la sección 11 de la Ley de igualdad de oportunidades, se puede conceder una excepción al principio de no discriminación entre hombres y mujeres cuando su finalidad sea promover oportunidades iguales, sobre todo con respecto a la capacitación profesional y el empleo. Tras consulta con el Consejo para la Igualdad de Condición, el Ministerio de Trabajo puede conceder una excepción al cumplimiento de los requisitos de la Ley. En los cinco años y medio transcurridos desde que entró en vigor la Ley, el Consejo se ha ocupado de 30 casos de este tipo.

Los casos en que pueden concederse excepciones se dividen en dos grandes categorías, a saber, proyectos con un objetivo profesional y cursos diurnos proporcionados por escuelas secundarias populares. Entre los proyectos figuraban unos cuantos programas para desempleadas estructurales. Se les facilitó capacitación práctica en diversos oficios y obtuvieron empleos. La experiencia de ser capaz de hacer frente a un trabajo realizado tradicionalmente por hombres alienta a muchas mujeres a volver al mercado de trabajo. Se dieron cuenta de que, aunando sus esfuerzos podían realizar incluso tareas consideradas difíciles.

Algunos cursos básicos que preparan a la mujer para la capacitación técnica y profesional también han tenido mucho éxito. Incitaron a muchas participantes a proseguir la capacitación para empleos que hasta entonces habían atraído principalmente a hombres.

Los cursos diurnos que las escuelas secundarias populares disponían para mujeres estaban organizados en reconocimiento del hecho de que algunas mujeres desempleadas necesitaban capacitación especial antes de recibir capacitación profesional o entrar en el mercado de trabajo. Además de proporcionar una enseñanza en actitudes prácticas, combinado con cierta enseñanza teórica, los cursos tienen como objetivo aumentar la autoconfianza de las mujeres y darles un mejor conocimiento de la sociedad y sus funciones. El Consejo para la Igualdad de Condición opina que para las mujeres que buscan trabajo será una ventaja haber asistido a un curso de este tipo particular.

2. La protección de la maternidad está prescrita por la ley con arreglo a la

Ley de Licencia de Maternidad
(Ley No. 63 de 21 de febrero de 1984)

cuyo texto es como sigue:

1. 1) Toda empleada tendrá derecho por concepto de embarazo y sobreparto, a ausentarse del trabajo 4 semanas antes del momento previsto del parto y 14 semanas después del mismo. Después del parto, los padres tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un total de 24 semanas de las cuales el padre podrá tomar 10 semanas a partir de la 14a. semana después del parto. Del derecho a ausentarse del trabajo no podrán beneficiarse los dos padres simultáneamente.

2). Independientemente del derecho a ausentarse del trabajo previsto en la subsección 1), el padre del niño tendrá derecho a ausentarse del trabajo por un período de hasta dos semanas después del parto o de la llegada del niño al hogar.

3). Además, toda empleada tendrá derecho a ausentarse del trabajo por concepto de embarazo, sobreparto y adopción durante los períodos en que la empleada tuviere derecho a subsidios diarios en metálico en virtud de la parte 12 de la Ley sobre subsidios diarios en metálico (enfermedad o parto).

2. Todos los períodos que la empleada se haya ausentado del trabajo en virtud de lo dispuesto en la sección 1 se incluirán para el cómputo de la antigüedad de la empleada en el servicio. Esa disposición no se aplicará a los derechos de jubilación.

3. Ningún empleador podrá despedir a una empleada por invocar el derecho a ausentarse del trabajo o por haberse ausentado en virtud de lo dispuesto en la sección 1 o por cualquier otro motivo en razón de embarazo, sobreparto o adopción.

4. 1) Toda empleada que haga uso del derecho a ausentarse del trabajo en virtud de la subsección 1) de la sección 1 deberá notificar a su empleador dentro de las ocho semanas siguientes al parto la fecha en que se reintegrará al trabajo.

2). Todo empleado que haga uso del derecho que le concede la subsección 2) de la sección 1 de ausentarse del trabajo cuando se produce el parto o cuando el

niño llega al hogar, deberá notificar a su empleador con cuatro semanas de antelación la fecha a partir de la cual prevé ausentarse y la duración de su ausencia.

3). Todo empleado que haga uso del derecho a ausentarse del trabajo en virtud de la subsección 1) de la sección 1 deberá notificar a su empleador, a más tardar ocho semanas después del parto, la fecha a partir de la cual se ausentará del trabajo y la duración de su ausencia.

4). Cuando el derecho a ausentarse del trabajo después de la 14a. semana del parto se comparte entre los padres de forma que la ausencia de la empleada se divide en varios períodos, corresponderá a ésta notificar, al dar aviso al empleador en virtud de la sección 1, la primera y la última fecha de los subsiguientes períodos de ausencia.

5). En caso de ausencia en virtud de la subsección 3) de la sección 1, los futuros adoptantes deberán atenerse, en el caso de que no estuvieran establecidos el tiempo y la duración del período de licencia con motivo de la llegada del niño al hogar, a los plazos prescritos en las subsecciones 1) a 4) de esta sección.

6). Toda empleada que haga uso del derecho de ausencia en virtud de la subsección 3) de la sección 1, cuando el niño, por haber nacido prematuramente o con peso insuficiente, tiene que permanecer en el hospital durante algún tiempo después del nacimiento, deberá notificarlo a su empleador dentro de las dos semanas siguientes al parto. En este caso los plazos establecidos en las secciones 1, 3 y 4 se ampliarán en un período correspondiente al de la hospitalización del niño, sustituyéndose el aviso que había de darse en cumplimiento de la sección 2 por un nuevo plazo de 2 semanas. Además, los padres deberán notificar a sus empleadores, dentro de la primera semana después de la llegada del niño al hogar, la fecha de la recepción de éste.

5. No podrán derogarse las disposiciones de esta Ley en perjuicio del empleado o la empleada.

6. 1) Si un empleador despide a una empleada en contravención de la sección 3 estará obligado a pagar una indemnización a la empleada.

2). Al determinar el monto de la indemnización, que no será superior al sueldo de 26 semanas, se tendrán en cuenta la duración del servicio y otras circunstancias pertinentes.

7. 1) Las disposiciones de la presente Ley serán aplicables cuando el parto se hubiere producido o el niño hubiese llegado al hogar el 1° de julio de 1984 o en fecha posterior.

2). No obstante, la ley no entrará plenamente en vigor hasta el 1 de julio de 1985, ya que las "24 semanas" y las "10 semanas" a que se refiere la subsección 1) de la sección 1 serán "20 semanas" y "6 semanas", respectivamente, durante el período del 1 de julio de 1984 al 1 de julio de 1985.

Artículo 5

Apartado a). Elemento importante de la labor del Consejo para la Igualdad de Condición es llamar la atención sobre todos los esquemas discriminatorios de

comportamiento existentes e intentar modificarlos mediante la eliminación de prejuicios. En este contexto, los medios de comunicación desempeñan una importante función porque sus programas de esparcimiento, artículos, ilustraciones y selección de noticias reflejan prácticamente todos los aspectos de la conducta de los seres humanos, siendo faceta no menos importante las relaciones entre el hombre y la mujer. Hasta ahora, los medios de comunicación no han presentado un cuadro satisfactorio de los progresos que la mujer ha realizado en los últimos 20 años. El Consejo para la Igualdad de Condición, en consecuencia, realiza esfuerzos continuos para subsanar esta omisión, entre otras cosas, mediante la publicación de su propio material de información en forma de folletos, boletines, etc.

Desde 1981, se han destinado a los centros de empleo 14 consultores en igualdad. Su labor está coordinada por la Dirección de Trabajo.

Las obligaciones principales de estos consultores consisten en:

- garantizar que toda la labor de los centros públicos de empleo se base en el principio de la igualdad de tratamiento del hombre y la mujer. Esto significa que los consultores facilitarán información, orientación e instrucción al personal de los centros de empleo en materia de igualdad;
- elaborar métodos de información y orientación encaminados a modificar las actitudes y conceptos tradicionales respecto de las aptitudes y oportunidades del hombre y la mujer en el mercado del trabajo. Esta labor se dirigirá a los empresarios y a los trabajadores, así como a maestros, asesores y otras personas que tengan influencia en la elección de educación y capacitación por parte de los jóvenes;
- ayudar en la preparación de experimentos y el acopio de experiencias que muestren el rendimiento del hombre y la mujer, respectivamente, en tipos de educación/capacitación y ocupación no tradicionales;
- ayudar en el desarrollo y evaluación de experimentos en esferas de educación/capacitación y ocupación basadas en el principio de la igualdad de trato del hombre y la mujer.

En 1983, los principales objetivos perseguidos fueron:

- modificar la actitud de la mujer joven respecto de la elección de educación/capacitación y, por medio de cursos, prepararla para el ingreso en escuelas politécnicas y, mediante la divulgación de información a profesores y padres así como a empresarios y trabajadores sobre las oportunidades futuras de la mujer, modificar las opiniones de estos grupos sobre la mano de obra femenina;
- modificar las opiniones de los alumnos de escuelas primarias y secundarias inferiores sobre sus propias oportunidades de educación y empleo poniéndoles sobre aviso de la amplia variedad y las formas menos tradicionales de educación/capacitación disponibles;
- incrementar los conocimientos del personal de centros de empleo sobre las oportunidades de educación/capacitación y empleo de la mujer. Esto se ha efectuado en forma de grupos de estudio, información por escrito, etc.

Estos esfuerzos de promoción de la igualdad han acrecentado el interés de la mujer por la educación y la capacitación en esferas no tradicionales, y han creado entre las instituciones docentes, grupos de consultores y personal de centros de empleo un reconocimiento creciente de la necesidad de realizar esfuerzos activos. Además, empresarios y trabajadores han adquirido mayor conciencia de que la orientación y la capacitación deben organizarse para satisfacer los deseos y circunstancias de la mujer. Los esfuerzos a largo plazo, como los realizados por los centros de empleo, de los que son principales iniciadores los consultores en igualdad, deberán contribuir a que la mujer esté capacitada para el mercado de mano de obra del futuro; estos esfuerzos exigen una desviación decisiva de las modalidades existentes en la elección de educación y capacitación del hombre y la mujer.

Además, de la labor que se ha descrito más arriba, los consultores en igualdad adscritos a los centros de empleo y los coordinadores de la Dirección de Trabajo se dedican a amplias actividades de información y organización de conferencias. Esta labor, que ayuda a colocar los cimientos para modificar a largo plazo las ideas tradicionales de las funciones del hombre y la mujer en la sociedad, se basa en experiencias concretas de los centros de empleo y en propuestas de esfuerzos activos de todas las instituciones y autoridades participantes.

La educación familiar no se incluye como tema concreto en el contexto de la educación sexual que se imparte a todos los niveles en las escuelas danesas. No obstante, varias escuelas nocturnas imparten cursos sobre cuidados prenatales y las funciones de los padres a los que se anima a asistir tanto a los hombres como a las mujeres.

En la educación primaria y secundaria inferior, las ciencias domésticas y la costura son asignaturas obligatorias tanto para las niñas como para los niños con objeto de que resulte natural que la responsabilidad del gobierno de la casa y la educación de los hijos seacompartida uniformemente entre los sexos.

Artículo 6

En virtud del Código Penal, inducir a una persona a la prostitución y vivir de las ganancias de la prostitución es un delito que castiga la ley. En los últimos años no se han producido casos de explotación de la prostitución de la mujer de tal índole y amplitud como para que haya surgido la necesidad de tomar otras medidas para suprimir esta forma de explotación.

Artículo 7

Apartado a). La mujer disfruta de los mismos derechos políticos que el hombre. La mujer danesa ha gozado del derecho de voto y ha sido elegible en elecciones para la administración local desde 1908 y en elecciones parlamentarias y referendos desde 1915.

Apartado b). En calidad de miembros del gobierno y el parlamento, las mujeres participan en la formulación de políticas gubernamentales, aunque no lo hagan todavía en un grado satisfactorio; véanse los comentarios sobre el apartado d) del artículo 2.

En la esfera de la defensa danesa, las disposiciones de las secciones 2-6 de la Ley de igualdad de oportunidades quedan derogadas hasta nuevo aviso en

cierto sentido porque el personal militar femenino no está empleado en puestos de los servicios armados o de la Guardia Nacional que pudieran suponer su participación directa en operaciones militares.

Debe señalarse, no obstante que en 1981 la Marina introdujo un plan experimental de servicio de personal femenino a bordo de unidades navales. En 1984 se tomaron medidas experimentales para incorporar al personal femenino a unidades de combate o de apoyo de los ejércitos de tierra y aire.

Las mujeres no están sujetas a servicio militar obligatorio (artículo 81 de la Constitución y de la ley sobre servicio militar nacional (No. 213) de 30 de mayo de 1980).

Apartado c). En el artículo 78 de la Constitución se garantiza la libertad de asociación que, como todas las otras disposiciones constitucionales, se aplica igualmente a las mujeres y a los hombres. Las mujeres participan en gran medida en las actividades de las organizaciones no gubernamentales.

Artículo 8. Oficialmente la mujer tiene oportunidad de representar, en igualdad de condiciones con el hombre, al Gobierno en el plan internacional, y de hecho desempeñan esas funciones aunque en menor escala. Sin embargo, no se asignan mujeres a los contingentes militares con los que Dinamarca contribuye a las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. Tampoco están representadas en los cuerpos de observación militar de esa Organización. En ninguno de los dos tipos de misiones de las Naciones Unidas se puede descartar una intervención directa en operaciones militares. (Véanse los comentarios relativos al apartado b) del Artículo 7.)

Artículo 9

Párrafo 1: De conformidad con la Ley de nacionalidad danesa (Ley No. 155) de 6 de abril de 1978 y con la circular del Ministerio del Interior de 1° de junio de 1983 sobre naturalización, la mujer tiene los mismos derechos que el hombre para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad, con la excepción de que una mujer casada con un nacional danés goza de facilidades para la naturalización. Pero las disposiciones pertinentes perderán vigencia a fines del período de sesiones parlamentarias de 1985 a 1986.

El matrimonio con un extranjero o el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio no entraña automáticamente el cambio de nacionalidad de la esposa, no la convierte en apátrida ni la obliga a adoptar la nacionalidad del marido.

Párrafo 2: De conformidad con la ley citada la mujer tiene los mismos derechos que el hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos, pero teniendo en cuenta que los hijos nacidos fuera de matrimonio adquieren al nacer la nacionalidad danesa sólo si la madre es danesa. Esta desigualdad se explica porque estos niños quedan bajo la custodia de la madre.

Artículo 10

Apartados a) a h):

Teóricamente hace varias generaciones que niños y niñas, hombres y mujeres disfrutan de los mismos derechos y las mismas oportunidades de educación, capacitación y orientación profesional; las mujeres tienen las

mismas oportunidades, en las mismas condiciones que los hombres, para conseguir becas y préstamos del Fondo Nacional de Educación. Pero siguen existiendo marcadas discrepancias entre los niveles de educación de ambos.

Los últimos 15 ó 20 años han presenciado una ampliación general del período de asistencia escolar para ambos sexos. Esto se explica en parte por la ampliación, a partir de 1972, del período de educación obligatoria que pasó de 7 a 9 años, y en parte por el nivel más alto de educación escolar necesario para la admisión en la enseñanza y la capacitación superiores.

Pese a la ampliación del período de educación obligatoria todavía hay discrepancias con respecto al tiempo que los niños y las niñas asisten a la escuela y a las calificaciones con que se gradúan. Las niñas asisten a la escuela más tiempo que los niños. Superan el número de niños que se gradúan después de aprobar un examen. Y forman más del 50% de los graduados con un certificado que los habilita para recibir enseñanza y capacitación superiores.

Las niñas se gradúan con distintas calificaciones que los niños porque, al elegir materias y carreras, suelen seguir el esquema tradicional de funciones atribuidas a los sexos. Ya durante el período escolar se sientan las bases para la elección de ocupación.

El nivel de la educación escolar es fundamental para el tipo de educación superior que seleccionarán los graduados. En los últimos 15 ó 20 años se ha presenciado un enorme aumento, tanto entre los hombres como entre las mujeres, en las inscripciones para la enseñanza y la capacitación superiores.

Con respecto a la educación superior, la mujer elige generalmente carreras de plazo medio, lo que es sorprendente porque generalmente tiene una preparación más sólida que el hombre.

La elección que hace la mujer respecto a la enseñanza o capacitación superiores se mantiene dentro de límites muy estrechos. Muchas de las carreras cortas se adecúan exactamente a las necesidades del mercado de trabajo y a las tradiciones determinadas por el sexo y las distinciones entre trabajos de hombre y mujer. Estos factores tienen marcados efectos sobre la inscripción en la enseñanza y capacitación superiores. Es importante observar en este contexto que es mayor la tasa de abandono de los estudios por parte de las mujeres que de los hombres.

El grupo residual, vale decir el grupo de hombre y mujeres que no reciben educación ni capacitación superior, parece disminuir. Pero en este grupo hay más mujeres que hombres a pesar de su mejor preparación escolar, debido especialmente a la tasa más alta de abandono de las mujeres.

Numerosos factores influyen en las diferencias entre hombres y mujeres al elegir ocupaciones y tipos de trabajo. Las tradiciones vinculadas al sexo que influyen en las expectativas de los jóvenes con respecto a su futura función en la sociedad se ven perpetuadas por los mismos jóvenes y por sus padres, en la escuela, en el trabajo, y por quienes facilitan orientación escolar y profesional.

La escuela desempeña una función primordial en el desarrollo de las ideas que tienen los niños sobre las diferentes funciones y tareas del hombre y la mujer en la sociedad. Aquí la influencia proviene no solamente de los maestros y de los compañeros de escuela sino también casi en igual medida de lo que se enseña y de la forma y el método empleados para hacerlo.

El Consejo para la Igualdad de Condición desempeña una función primordial en la promoción de la igualdad de los sexos en el sistema educativo. El Consejo considera de fundamental importancia iniciar la instrucción sobre los problemas relativos al papel de los sexos lo antes posible y continuar este proceso de aprendizaje integrándolo a la enseñanza durante toda la escuela.

Las niñas y las mujeres tienen iguales oportunidades en la enseñanza y la capacitación técnica y profesional, pero en gran medida no las aprovechan. El Consejo para la Igualdad de Condición considera que una de sus tareas más importantes es conseguir que las mujeres aprovechen estas oportunidades, y el Consejo fomenta este punto de vista siempre y cuando le es posible.

En 1981 se nombraron 14 consultores en igualdad para trabajar en los 14 servicios regionales de empleo dependientes de la Dirección del Trabajo que es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo. Estos consultores se nombraron con el objeto de mejorar las oportunidades de empleo de la mujer.

Una condición previa para imponer actividades y programas que cambien el esquema de elección de la educación y el empleo sobre la base específica del sexo será eliminar el prejuicio de la ineptitud femenina para ciertas disciplinas y lograr una cooperación más estrecha entre los consejeros escolares de orientación profesional, los consultores en igualdad, y los consejeros de escuelas secundarias elementales y primarias, a fin de alentar a las niñas a elegir una educación no tradicional.

Otro órgano que se encarga de suprimir las restantes discrepancias relativas al sexo en el sistema educativo danés es el Comité sobre Funciones de los Sexos y Educación. El Comité fue creado en 1976 por el Ministerio de Educación en consulta con el Consejo para la Igualdad de Condición, y recibió el siguiente mandato:

Al Comité le incumbe, basándose en las investigaciones propias y ajenas, examinar los problemas relativos a la igualdad y a las funciones de los sexos, y sobre esta base iniciar una investigación más profunda y proponer medidas que difundan la igualdad en el sistema de educación.

Con efecto a partir de enero de 1984 el Consejo para la Igualdad de Condición pasó a desempeñar las funciones del Comité como asesor del Ministerio y de los consejos de educación, en parte con la cooperación de la División del Ministerio de Educación encargado de tomar medidas especiales para suprimir el desempleo.

Medidas especiales para promover la educación y el empleo de la mujer

Se ha dicho más arriba que la mujer danesa generalmente aprovecha menos que el hombre sus oportunidades en las esferas de la educación y el empleo. Pero ahora, en virtud de la Ley de igualdad de oportunidades, se pueden tomar medidas para corregir ese desequilibrio.

En muchos sectores del sistema educativo se introdujeron, con carácter experimental, programas y medidas positivas y se iniciaron varias medidas para acabar con los esquemas tradicionales de educación y de capacitación basados en el sexo:

- El camino hacia la igualdad - Medidas positivas. Dos informes: Hechos para nuevos debates y medidas que deben tomarse; documentación relativa a acontecimientos en el decenio de 1970. Estos informes, publicados por el Comité sobre Funciones de los Sexos y Educación, tienen por objeto señalar, mediante la difusión de información y la propuesta de actividades positivas, medidas que contribuirían a promover la igualdad en el sistema educativo y en el mercado de trabajo y a facilitar, a su vez, el acceso de la mujer a las esferas no tradicionales de empleo y su participación en el proceso de toma de decisiones. Los informes han permitido comprender mejor la necesidad de actividades positivas y de un debate público más abierto sobre esta cuestión.
- El Comité sobre Funciones de los Sexos y Educación y los consejeros de escuelas secundarias elementales y primarias han publicado una banda de dibujos titulada ¿A dónde vas desde aquí? la banda sirve de tema de discusión y se hace especial hincapié en los problemas típicos de las jóvenes que tradicionalmente eligen carreras con posibilidades limitadas y una gran tasa de desempleo. El objeto es promover asesoramiento en materia de carreras que aliente a las jóvenes a elegir una educación y un trabajo no tradicionales y tratar de solucionar así el desempleo entre las jóvenes. Con este enfoque se ha conseguido un debate más abierto en las escuelas, entre los estudiantes, maestros, consejeros y padres, gracias al cual han podido apreciar más claramente los problemas de las jóvenes que siguen carreras tradicionales.
- El Comité sobre Funciones de los Sexos y Educación, en colaboración con los consejeros de la escuela secundaria superior, publicaron un folleto titulado Las matemáticas... ¡también para mujeres!. El folleto contiene orientación profesional para las estudiantes de matemáticas de las escuelas secundarias superiores con el fin de alentarlas a continuar estudios universitarios de matemáticas que las habilitaría para el acceso a esferas no tradicionales de empleo.
- Con carácter experimental, los consejeros de la escuela secundaria elemental y los consejeros de las escuelas profesionales han organizado conjuntamente clases sólo para niñas en el marco de los cursos de introducción que se imparten en los centros de orientación profesional para estudiantes del 8° al 10° curso. El objeto del experimento es aumentar -informando a las jóvenes de las oportunidades que ofrecen las ciencias y los oficios técnicos y permitiéndoles probar y descubrir su capacidad para utilizar ciertas herramientas y realizar ciertos trabajos que normalmente se reservan a los niños- el porcentaje de asistencia femenina a las carreras que habilitan para trabajar como técnicos o artesanos y promover así el acceso de la mujer a esferas no tradicionales de ocupación y de empleo.
- Las escuelas técnicas han hecho el experimento de reservar el 5% de su capacidad para las jóvenes, intentando aumentar el porcentaje de mujeres en la educación profesional básica para trabajos en las industrias del hierro y metal y promover así el acceso de la mujer a las esferas no tradicionales de empleo.

- Las autoridades locales han introducido la orientación profesional y los cursos de motivación para jóvenes desocupadas que tienen problemas especiales para elegir estudios o trabajo. El objeto de estas actividades es aumentar la confianza de las participantes en sí mismas y ampliar el campo de sus intereses a esferas tradicionalmente dominadas por el hombre para luchar contra el desempleo entre las jóvenes, facilitando asesoramiento y capacitación en carreras no tradicionales a fin de promover la igualdad de oportunidades en el sistema educativo y en el mercado de trabajo.
- Para tratar de suprimir el desempleo los centros de capacitación profesional han establecido cursos de introducción para las jóvenes desocupadas a fin de motivarlas y permitirles capacitarse en materias y realizar trabajos no tradicionales.
- Las autoridades locales y las asociaciones para la educación de adultos imparten enseñanza sobre temas generales como, por ejemplo, el danés, la aritmética y las ciencias sociales en los cursos básicos diurnos de las escuelas secundarias para aquellas mujeres que llevan un largo tiempo desocupadas y tienen una educación insuficiente, y brindan orientación profesional y capacitación en oficios manuales para jóvenes, con la doble intención de aumentar sus oportunidades en la escuela y en la vida laboral y combatir el desempleo femenino.
- En el marco de la educación secundaria diurna, las autoridades locales y las asociaciones para la educación de adultos organizan, con subsidios estatales, cursos de introducción para mujeres migrantes sobre temas tales como la aritmética y las ciencias sociales, vale decir, economía, higiene, nutrición y el danés como lengua extranjera. Se da además instrucción en oficios manuales. El objetivo de este proyecto es suprimir el desempleo entre las jóvenes migrantes.

Hasta 1972, la inscripción en las escuelas navales y la admisión en los buques escuelas se reservaba para los jóvenes. Pero desde 1984 las mujeres pueden inscribirse en las escuelas navales en igualdad de condiciones con los hombres.

Desde 1981 se admiten mujeres en el buque escuela GEORG STAGE y, desde julio de 1983 en el buque escuela estatal DINAMARCA. La selección de los aspirantes se basa únicamente en su aptitud.

La inscripción en la escuela de navegación es libre para todos los solicitantes que reúnan los requisitos de competencia establecidos, pero muy pocas mujeres solicitan su inscripción.

El número de vacantes en las escuelas navales y en los buques escuelas es limitada. Hay realmente muchas mujeres interesadas, pero su número es bastante menor que el de hombres. El porcentaje de mujeres admitidas corresponde aproximadamente al porcentaje de mujeres interesadas.

Con las restricciones que se infieren de las observaciones relativas al artículo 7, la asistencia a las escuelas y a los cursos de instrucción militar

está abierta a los hombres y a las mujeres por igual. Como ejemplo se puede mencionar que algunas de las oficiales femeninas que sirven en las fuerzas de defensa son graduadas de la academia militar.

Desde 1973, los médicos y los sanatorios rurales especiales suministran asesoramiento libre y confidencial sobre planificación familiar. La primera vez que una mujer visite a un médico después de dar a luz, el médico le informará de la existencia de este tipo de asesoramiento. En todas las escuelas existe la educación sexual. Todos los niños tienen derecho a ocho controles sanitarios desde su nacimiento hasta los 6 años de edad. Dinamarca tiene un servicio sanitario en las escuelas donde se efectúa un examen completo en el momento de entrar. Más aún, el doctor de la escuela examina a los niños que pueden necesitarlo especialmente. Se pide a los padres que presencien tanto el examen del niño por debajo de edad escolar como el examen que efectúa el médico de la escuela para que tengan oportunidad de recibir asesoramiento sobre asuntos sanitarios.

El Ministerio del Interior asigna una cantidad anual para actividades relacionadas con la educación sexual.

Artículo 11

Párrafo 1 apartados a) a d)

La igualdad del hombre y la mujer en la esfera del empleo se introdujo en Dinamarca el 1° de julio de 1978 con la Ley de igualdad de oportunidades (Ley No. 161) de 12 de abril de 1978.

En virtud de esa Ley, que se basa en una directiva de la Comunidad Europea de 1975, es ilícito que un empleador discrimine entre el hombre y la mujer en el mismo lugar de trabajo. Esto se aplica al empleo, ascenso, traslado, acceso a los servicios de orientación y capacitación profesional, readiestramiento, a todas las demás condiciones de servicio y al despido. Por consiguiente, es ilegal que el empleador despida a una mujer por motivo de embarazo o se niegue a emplear a un hombre a causa de su sexo.

A ese respecto cabe observar que el parlamento tiene ante sí un proyecto de ley en virtud del cual la aplicación del principio de igualdad de trato no se limitará exclusivamente al empleo en el mismo lugar de trabajo.

La Ley no se aplica cuando existe una obligación contractual de no discriminar semejante a la establecida legalmente, lo que significa que la Ley tiene carácter subsidiario.

Como condición previa a la igualdad de facto, la Ley estipula que en ningún anuncio de empleo y capacitación profesional se haga referencia al sexo.

Los casos de violación de la Ley pueden llevarse a los tribunales. Las violaciones de los acuerdos en materia de igualdad se remitirán a los tribunales del trabajo.

El empleador que infringe la Ley, además de tener que pagar una multa, puede ser condenado a indemnizar al empleado.

La Ley estipula que puede hacerse una excepción al principio de igualdad cuando el sexo de la persona constituya un requisito justificado para el

trabajo. En virtud de esta disposición, se ha establecido una excepción por un período limitado para algunos tipos de servicios en el ejército danés. También se ha concedido este tipo de excepción a una gran empresa comercial danesa con filiales en el exterior, a condición de que emplee un reducido número de mujeres durante el período comprendido por la excepción.

La Ley autoriza además excepciones en función de las circunstancias que concursan, en cada caso, a fin de promover la igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer, especialmente eliminando las desigualdades de facto que afectan el derecho al empleo, la capacitación profesional, etc. Esta disposición se ha aplicado, entre otras cosas, a los cursos para las mujeres sin empleo y a fin de brindar a las jóvenes acceso preferencial a la capacitación profesional en esferas en las que siempre han predominado los hombres. Por último, se ha establecido una excepción general para iniciar proyectos especiales destinados a crear empleos para la mujer o para darle acceso preferencial a algunos proyectos destinados a remediar la tasa proporcionalmente más elevada de desempleo femenino.

La Ley de igual remuneración (Ley No. 32), de 4 de febrero de 1976, se basa en una directiva de la Comunidad Europea de 1975.

Esta Ley estipula que todo empleador que emplee hombres y mujeres en el mismo lugar de trabajo deberá pagarles igual remuneración por igual trabajo, salvo que no esté ya obligado al respecto en virtud de un convenio colectivo. Esta disposición se aplica a los empleadores del sector público y del sector privado, y la expresión "igual trabajo" abarca tanto funciones idénticas como trabajo de igual valor.

Un empleado que, en contra de lo dispuesto por la ley, recibe una remuneración inferior a la de los demás, tiene derecho a reclamar la diferencia. Si se lo despiden a raíz de esa reclamación, el empleador le pagará una indemnización por un monto no superior a 26 semanas de remuneración.

La Ley de igual remuneración estipula que cuando el derecho a igual remuneración ha sido objeto de un acuerdo, las reclamaciones se dirimirán en la forma habitual para las reclamaciones basadas en contratos, es decir ante los tribunales industriales. Por consiguiente, la ley se aplica en forma subsidiaria a los contratos que estipulan igual remuneración.

Apartado e). Dado que Dinamarca ratificó la Convención, se ha modificado en algunos puntos la legislación relativa a las pensiones, entre otras cosas, para asegurar la igualdad entre el hombre y la mujer.

El 1° de enero de 1984 entraron en vigor una nueva Ley nacional de pensiones (Ley No. 436), de 9 de septiembre de 1983, y una nueva Ley sobre pensiones por invalidez y jubilación anticipada (Ley No. 437), de 9 de septiembre de 1983. Estas leyes abolieron una forma de discriminación a la inversa, ya que sólo tenían derecho a pensión las viudas en determinadas condiciones y las mujeres solteras. Sin embargo, ambas leyes contienen aún una disposición que favorece especialmente a la mujer, a saber que el requisito de la nacionalidad danesa para tener derecho a pensión no se aplica a la mujer que esté casada, o que hasta poco antes lo hubiere estado, con un nacional danés. (Se ha postergado la sanción de un proyecto de ley que no derogaba esta disposición, alegando que todas las normas relativas a la discriminación por razón de sexo, incluso aquellas que favorecen a la mujer, deben derogarse.)

Las personas en servicio activo tienen derecho a subsidios sociales en caso de enfermedad en virtud de la Ley de subsidios diarios (enfermedad y parto) (Ley No. 425), de 5 de septiembre de 1973. Esta ley no establece distinción alguna entre el hombre y la mujer. Los subsidios diarios se pagan a título de indemnización por la pérdida de ingresos en caso de incapacidad para el trabajo debida a enfermedad o parto. Los empleados que hayan estado al servicio de un empleador por lo menos 40 horas en las últimas cuatro semanas anteriores al comienzo de la enfermedad tendrán derecho a recibir subsidios diarios del empleador a partir del segundo día completo de ausencia. El empleador pagará estos subsidios durante un período máximo de 13 semanas, calculado a partir del primer día completo de ausencia. Una vez transcurrido ese período, la obligación de pagar esas prestaciones corresponde al gobierno local competente.

Los subsidios diarios representan el 90% de los ingresos, siempre que no superen en casa ocasión un monto máximo establecido para seis meses.

Respecto al derecho a los demás beneficios sociales, entre otros, por desempleo, jubilación anticipada y enfermedad no cubiertos por los subsidios diarios, cabe observar que la Ley de asistencia social (Ley No. 356), de 19 de julio de 1983, no hace distinción alguna entre la mujer y el hombre. Por consiguiente, en virtud de esta ley se presta asistencia cualquiera sea el sexo del solicitante. Sin embargo, la mujer que no tiene la nacionalidad danesa pero está casada con un nacional danés (en virtud de la sección 3) puede acceder más fácilmente al servicio de asistencia permanente que el hombre que no tiene la nacionalidad danesa.

El monto de los subsidios por desempleo y de las pensiones de jubilación anticipada es proporcional a los ingresos. Pero en algunos casos la mujer se encuentra en una situación económica inferior a la del hombre porque muchos trabajos típicamente femeninos reciben una remuneración baja y los empleados a jornada parcial son principalmente mujeres.

La Ley de vacaciones pagas (Ley No. 357) de 2 de julio de 1981 comprende a todos los empleados con prescindencia de su sexo.

Apartado f). Las conclusiones de un trabajo de investigación reciente indican que los factores externos en el ambiente de trabajo pueden afectar a la capacidad de reproducción del hombre y de la mujer y a la salud y posibilidades de vida del feto y del niño. Parte de ese trabajo consistía en observaciones sobre esterilidad, disminución de la fertilidad, aborto, partos prematuros, malformaciones, enfermedades congénitas y aparición precoz de enfermedades en niños de padres que han estado expuestos a la acción de factores ambientales. Otra parte del trabajo de investigación consistía en experimentos con animales y organismos inferiores. Se llegó, con algunas reservas, a la conclusión de que existe el riesgo de que se produzcan en el hombre efectos nocivos análogos a los que se observaron en los experimentos. En consecuencia, la Junta de Salud Danesa ha preparado un registro de las malformaciones a fin de detectar a tiempo la acción de esos factores dentro y fuera del ambiente de trabajo. Como aún no se han identificado algunos de los mecanismos que causan los efectos perjudiciales observados, no se puede completar una lista de estos últimos. No obstante, casos pertinentes son: enfermedades infecciosas (p.j. tuleramia) (infección cytomegalovirus), efectos de radiaciones ionizantes, p.j. rayos X, exposición a temperaturas elevadas y a ciertas sustancias químicas, p.j. estireno y plomo. Hay motivos para temer que la acción de determinados factores cause daños genéticos que tengan graves repercusiones en las generaciones futuras.

El Instituto Nacional de Alimentación, a fin de asegurar que estos problemas se aborden con la mayor pericia posible y en un marco uniforme de referencias, ha establecido recientemente un grupo de trabajo, integrado por representantes de diversas instituciones y organismos de investigación, entre los que figuran el Instituto de Ambiente Laboral del Servicio de Inspección del Trabajo.

En virtud de la enmienda a la sección 33 (4) de la Ley de subsidios diarios (enfermedad y partos) (Circular de la Junta de Seguridad Social de 25 de septiembre de 1980), la mujer que durante el embarazo esté expuesta a efectos nocivos por el tipo de trabajo que realiza, tiene derecho a recibir prestaciones diarias durante un período más extenso. Las juntas locales de seguridad social se encargan de la aplicación de esta Ley y, a menudo, toman sus decisiones a la luz de la información que proporciona el Servicio de Inspección del Trabajo sobre la exposición de la mujer a los efectos nocivos y de una evaluación de los riesgos de que el embarazo no tenga un final normal.

Al fijar el umbral de los valores de higiene para sustancias y materiales que se utilizan en los lugares de trabajo, no pueden tenerse muy en cuenta los posibles efectos en la capacidad de reproducción, puesto que los conocimientos al respecto son muy limitados.

Párrafo 2 apartados a) y b)

Véanse los comentarios al párrafo 2. del artículo 4.

Párrafo 2 apartado c)

Se han introducido por ley varios servicios sociales de apoyo a los padres. En virtud de la Ley de subsidios por hijos a cargo y otras prestaciones familiares, se pagan subsidios por los niños a los padres y a las personas que los tienen a su cargo. Los padres cuyos ingresos son inferiores a los límites establecidos reciben la prestación ordinaria, en la actualidad 573 coronas por trimestre para cada hijo menor de 16 años. Las personas que los tienen a su cargo reciben -también dentro de límites establecidos para los ingresos- una prestación superior en lugar de la prestación ordinaria, en la actualidad 859 coronas por trimestre por cada niño, más un subsidio extra de 657 coronas por trimestre. Además, en algunas circunstancias se paga un subsidio especial de 1620 coronas por trimestre. Por los jóvenes entre 16 y 17 años se paga un subsidio, cuyo importe máximo para 1983 es 9000 coronas por año, y se determina en función de los ingresos familiares y los ingresos personales del joven.

Por lo que se refiere a los servicios de atención a la infancia, la Ley de asistencia social estipula que las juntas locales se ocuparán de que las instituciones diurnas cuenten con un número suficiente de plazas para niños y jóvenes, incluso servicios de recreación socioeducativos. En cumplimiento de esta disposición las propias autoridades locales o las instituciones autónomas en virtud de contrato con éstas han establecido en todos los distritos instituciones diurnas. Pero en los últimos años su expansión se ha detenido a causa de la recesión económica.

Párrafo 2, apartado d)

Se hace referencia a las observaciones con respecto al apartado f) del párrafo 1 del artículo 11, más concretamente a las observaciones sobre las

funciones asesoras del Servicio de Inspección del Trabajo, en virtud de la sección 33 (4) de la Ley de subsidios diarios. Además, cabe observar que hasta ahora esa disposición se ha aplicado principalmente con respecto a las mujeres expuestas a la acción de sustancias químicas, entre otras los solventes orgánicos.

Párrafo 3

La legislación de protección danesa relativa a las cuestiones reguladas en el artículo 11 se aplica a todos los empleados cualquiera sea su sexo.

Por lo que respecta a la necesidad de revisar periódicamente la legislación de protección cabe mencionar que el Servicio de Inspección del Trabajo ha establecido un grupo de trabajo encargado de hacer una relación de la documentación disponible sobre sustancias y materiales que tengan efectos nocivos en la función de reproducción.

Artículo 12

Párrafo 1

El hombre y la mujer tienen acceso en igualdad de condiciones a los servicios de atención médica, incluso los que se refieren a la planificación familiar.

Párrafo 2

Los servicios relacionados con el embarazo (exámenes preventivos), parto (en hospitales, clínicas o en el hogar) son gratuitos. Parteras y enfermeras especializadas en atención infantil prestan gratuitamente servicios durante el período posterior al parto. Antes y después del parto la madre tiene derecho a licencia de maternidad y prestaciones diarias en efectivo.

Artículo 13

Apartado a)

La Ley de subsidios por hijos y otras prestaciones familiares (Ley No. 609), de 29 de noviembre de 1978, no hace distinción alguna entre el hombre y la mujer, salvo al estipular explícitamente que los subsidios por hijos, se pagarán, por regla general, a la madre.

Cabe añadir que conforme al derecho de familia los padres que no viven con sus hijos deben proveer a su sustento. El importe ordinario puede pagarse por anticipado con fondos públicos. Los hombres pagan un importe ordinario más elevado que las mujeres (lo que significa que las madres que no viven con sus hijos pagan menos que los padres).

Apartado b)

En virtud de la Ley de igualdad fiscal de los cónyuges (Ley No. 227), de 26 de mayo de 1982, el hombre y la mujer reciben igual trato con respecto a los impuestos.

Apartado c)

Véanse las observaciones con respecto al apartado e) del párrafo 1 del artículo 11.

Artículo 15

En la legislación danesa, la mujer y el hombre tienen la misma capacidad jurídica para administrar bienes.

Artículo 16

La igualdad de los cónyuges constituye un principio fundamental de la legislación danesa relativa a la constitución y disolución del matrimonio. Se estipula expresamente que marido y mujer se apoyarán recíprocamente y juntos salvaguardarán los intereses de la familia.

La edad para contraer matrimonio es la misma para el hombre y la mujer que, en general, tienen los mismos derechos y obligaciones durante el matrimonio y con ocasión de su disolución.

Frente a sus hijos, los cónyuges tienen los mismos derechos y obligaciones, también con respecto a la custodia y a la tutela. Si los padres no están casados, la custodia y la tutela corresponden exclusivamente a la madre. Con respecto al sustento, la sucesión y otros derechos y deberes, los padres, cualquiera sea su estado civil, tienen los mismos derechos y deberes respecto a sus hijos.

A fin de establecer la igualdad entre el hombre y la mujer y entre los hijos legítimos e ilegítimos en lo concerniente al uso del apellido, el 29 de abril de 1981 se aprobó una nueva Ley de nombres (Ley No. 193). En la legislación anterior se suponía que el marido desempeñaba el papel principal en el matrimonio. Al contraer matrimonio, la mujer adquiría el apellido del marido salvo que declarara que deseaba conservar su apellido de soltera. Los hijos del matrimonio llevaban el apellido del padre. En virtud de la nueva ley, marido y mujer conservan su propio apellido al contraer matrimonio salvo que uno de ellos, con el consentimiento del otro, declare que desea llevar el apellido de su cónyuge. Los niños al nacer adquieren el apellido de sus padres si éstos usan el mismo apellido. En caso contrario, los padres pueden decidir libremente si el hijo llevará el apellido del padre o de la madre. Si esta elección no se efectúa dentro de los 6 meses después del nacimiento, el niño adquiere el apellido de la madre con prescindencia de si los padres están casados o no.

Tanto el hombre como la mujer tienen derecho a ser esterilizados después de los 25 años de edad.

- - - - -