



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

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/DEN/4
10 de febrero de 1997
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES
DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 18 DE LA CONVENCIÓN SOBRE
LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN
CONTRA LA MUJER

Cuartos informes periódicos de los Estados partes

DINAMARCA*

* El presente documento se reproduce en la forma en que se recibió.

Para el informe inicial presentado por el Gobierno de Dinamarca, véase CEDAW/C/5/Add.22; para su examen por el Comité, véanse CEDAW/C/SR.66 y 72, así como Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 45 (A/41/45), párrs. 32 a 68. Para el segundo informe periódico presentado por el Gobierno de Dinamarca, véase CEDAW/C/13/Add.14; para su examen por el Comité, véanse CEDAW/C/SR.182 y Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo sexto período de sesiones, Suplemento No. 38 (A/46/38), párrs. 250 a 276. Para el tercer informe periódico presentado por el Gobierno de Dinamarca, véase CEDAW/C/DEN/3.

ÍNDICE

	<u>Página</u>
INTRODUCCIÓN	6
<u>Capítulo</u>	
1. MARCO DE LA LABOR EN PRO DE LA IGUALDAD	8
Fundamento	8
Constitución y legislación	8
Política nacional	10
Órganos y medidas transitorias	12
Prioridades	14
Asuntos especiales	15
2. LA MUJER EN LA VIDA PÚBLICA	16
Derechos políticos y participación	16
Participación en la administración pública	19
Representación del Gobierno	20
Nacionalidad	20
3. LA MUJER Y LA EDUCACIÓN	22
Acceso a la educación	22
Educación básica	22
Segundo ciclo de enseñanza secundaria y capacitación profesional	24
Continuación de estudios - Educación superior	25
4. LA MUJER Y EL EMPLEO	26
Situación en el mercado laboral	26
Oportunidades de empleo	27
Igualdad de remuneración	29
Igualdad de trato	30
Servicios de apoyo social	33
5. OTRAS ACTIVIDADES JURÍDICAS Y SOCIALES	35
Problemas y disposiciones en materia sanitaria	35

	<u>Página</u>
Actos de violencia	37
Vida familiar	38
Comentarios del Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca al cuarto informe periódico relativo a la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	40
Comentarios de la Sociedad Danesa de Mujeres al cuarto informe periódico del Gobierno de Dinamarca sobre la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	45
<u>Anexo</u>	
I. Ley de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer	50
II. Ley unificada sobre trato igual para hombres y mujeres en lo que respecta al acceso al empleo, la licencia de maternidad y otras cuestiones	52
III. Ley unificada sobre igual remuneración para el hombre y la mujer	59
IV. Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer en el nombramiento de miembros de comités públicos y otros órganos análogos	62
V. Ley sobre la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres para ocupar determinados cargos en órganos ejecutivos de la administración pública	63
<u>Cuadros</u>	
1. Hombres y mujeres elegidos y designados para ocupar cargos políticos	65
2. Porcentaje de mujeres y hombres en las tres esferas públicas, 1993	66
3. Número de estudiantes de la educación superior y porcentaje desglosado por sexo	67
4. Distribución de las mujeres y los hombres en el grupo de edades comprendidas entre los 20 y los 66 años, según el nivel más elevado de educación alcanzado	68
5. Número de personas y porcentaje de mujeres y hombres que asisten a cursos públicos en la educación de adultos, 1993-1994	69
6. Personas empleadas por sexo y ocupación, 1980 y 1994	70
	/...

	<u>Página</u>
7. Promedio de ingresos personales por tipo de ingresos, sexo y edad	71
8. Porcentaje de niños inscritos en guarderías, guarderías en hogares privados y planes recreativos en las escuelas, por grupos de edad	72
9. Porcentaje de mujeres y hombres que disfrutaron de licencia en el primer trimestre de 1995	72
10. Porcentaje de mujeres y hombres por grupos de edad en 1960, 1995 y 2030 (pronóstico)	73
11. Años que se espera que aún vivan los hombres y mujeres de 25 años de edad	74

Diciembre de 1996

Cuarto informe periódico del Gobierno de Dinamarca sobre
la Aplicación de la Convención sobre la eliminación de
todas las formas de discriminación contra la mujer

Ministerio de Asuntos Exteriores y Secretaría del
Consejo para la Igualdad de Condición

Copenhague

/...

INTRODUCCIÓN

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, entró en vigor en Dinamarca el 21 de mayo de 1983. Con arreglo al procedimiento, Dinamarca sometió su primer informe a consideración del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en 1984, el segundo, en 1988, y, con una ligera demora, el tercer informe periódico, a comienzos de 1993. El tercer informe sobre la aplicación de la Convención aún no ha sido examinado por el Comité.

En esos tres informes se explicaba el marco legislativo e institucional en que se realizan en Dinamarca las actividades encaminadas a lograr la igualdad de condición de la mujer. Asimismo se describían en detalle los problemas planteados y los progresos realizados por las instituciones de Dinamarca a fin de cumplir las obligaciones contraídas en virtud de la Convención.

Por consiguiente, este cuarto informe presenta, sobre todo, las cuestiones relacionadas con el género más importantes que se han concretado en el debate permanente que se lleva a cabo a distintos niveles en la sociedad dinamarquesa, en especial, como parte de las deliberaciones sobre la Plataforma de Acción previas y posteriores a la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995 y de otras conferencias auspiciadas por las Naciones Unidas en el decenio de 1990. Además actualiza la información proporcionada en el tercer informe en relación con las enmiendas de la legislación y otras medidas adoptadas desde 1993 para aplicar los artículos de la Convención.

A fin de facilitar la consulta, el presente informe se ha estructurado de la misma manera que el anterior, es decir que cada capítulo corresponde a una de las partes en que se divide la Convención, con excepción de los artículos relacionados con la educación y el empleo, que se analizan en capítulos separados. Como de costumbre, se invitó a las organizaciones no gubernamentales encargadas de asuntos de la mujer del país a que formularan observaciones sobre el informe. Esas observaciones figuran al final del informe.

Al examinar las actividades realizadas desde la presentación del primer informe, se observa que la labor relacionada con la igualdad de género ha dejado de ser una simple cuestión de elaborar una legislación adecuada para tratar de producir un cambio en las actitudes mediante la difusión de información apropiada; ha dejado de centrarse en la erradicación de todas las formas de discriminación contra la mujer para reconocer a la mujer como asociada indispensable del desarrollo económico y social en igualdad de condiciones con el hombre; y ha dejado de ser un problema privativo de la mujer para convertirse en la lucha por establecer un entorno positivo de cooperación entre la mujer y el hombre a fin de lograr la creación de una sociedad justa y equitativa en la que las niñas y los varones, las mujeres y los hombres reciban un trato igual.

La responsabilidad del cumplimiento de las obligaciones derivadas de los artículos de la Convención incumbe al Gobierno, pero no podría lograrse sin la participación de las numerosas instituciones, grupos y particulares que se interesan en el problema de la igualdad de género. Periódicamente se plantea la cuestión en los debates del parlamento danés (Folketinget), en los llamamientos o consultas de las organizaciones no gubernamentales, en especial de grupos,

/...

organizaciones y redes de cooperación de la mujer y en la cooperación entre los investigadores y los medios de comunicación. El objetivo es ampliar el círculo de colaboradores haciendo que tanto el sector privado como el sector público se sientan responsables por las obligaciones emanadas de la Convención y de la plataforma de acción.

En la Declaración de Beijing se establece que los derechos de la mujer son derechos humanos y que la igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia y una asociación armoniosa entre ellos son indispensables para su bienestar y el de sus familias, así como para la consolidación de la democracia. En la Declaración se determina además el compromiso nacional e internacional de promover la igualdad en las 12 esferas de especial preocupación enumeradas en la Plataforma de Acción, que revisten particular importancia para el logro de los objetivos.

La Plataforma de Acción incluye asimismo el principio de la incorporación de la perspectiva de género en la legislación, la elaboración y planificación de políticas y en llamamientos a los gobiernos para que examinen y, de ser posible, aumenten la eficacia de los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer.

En marzo de 1996, el Gobierno estableció, como medida complementaria de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, un comité encargado de estudiar los cambios en la organización de la labor relacionada con la igualdad de género y de sugerir prioridades para las actividades que realizará Dinamarca en el plano nacional e internacional. El Gobierno prestará apoyo a esa labor en materia de igualdad de género concediendo al comité el tiempo, las facultades y los recursos que sean necesarios para realizar la tarea.

En abril de 1996 el Folketinget celebró un debate sobre los planes y programas para el seguimiento sobre la base de información proporcionada por los ministerios sobre el estado actual de su labor de acuerdo con las recomendaciones de la Plataforma de Acción. El presente informe al Comité se basa en la información básica proporcionada en los informes de los ministerios, complementados por las novedades más recientes en materia de legislación, actividades de información y otras medidas adoptadas para promover la labor en pro de la igualdad de género en Dinamarca.

Capítulo 1

MARCO DE LA LABOR EN PRO DE LA IGUALDAD

Artículo 1

Fundamento

La política sobre igualdad de género de Dinamarca se desarrolla con el objeto de evitar toda distinción, exclusión o restricción sobre la base del sexo y para garantizar que la mujer y el hombre tengan los mismos derechos, obligaciones y oportunidades en todas las esferas sociales. Para ello es preciso no sólo que se establezca una igualdad mediante la legislación sino que además se apliquen medidas que garanticen que la igualdad exista en la práctica.

La labor en cuestiones relacionadas con la mujer que llevan a cabo las Naciones Unidas, la Unión Europea y el Consejo Nórdico de Ministros influye en los esfuerzos que realiza Dinamarca para lograr el equilibrio de género en la sociedad. Asimismo, la cooperación internacional para el desarrollo entre Dinamarca y los países del Sur está inspirada en las deliberaciones y recomendaciones sobre la mujer en el desarrollo y los aspectos del género expuestos en los foros internacionales, así como en la Unión Europea y en el Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE). A la vez, Dinamarca aporta ideas y experiencias a las deliberaciones que se celebran en esos foros.

Los documentos que dimanar de las conferencias internacionales, y en especial la Plataforma de Acción de la Conferencia de Beijing de 1995, constituyen la base de las actuales medidas jurídicas, preventivas y de protección en materia de igualdad de género, destinadas a supervisar la labor y planificar nuevas estrategias, prioridades y medidas. Dinamarca concuerda además con el principio de la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas y en utilizar como fundamento de su labor legislativa los análisis de los efectos sobre la mujer y el hombre, respectivamente.

Artículo 2

Constitución y legislación

Como ya se expresó en el tercer informe, la Constitución de Dinamarca de 1953 incorpora el principio de la igualdad de trato de la mujer y el hombre y no existen planes para incorporar disposiciones específicas sobre la igualdad.

El conjunto de leyes sobre la igualdad se compone de cinco leyes parlamentarias, de las cuales se ha enmendado la Ley sobre igualdad de trato desde la presentación del último informe. El texto completo de las cinco leyes figura en los anexos 1 a 5.

Esas leyes son las siguientes:

La Ley sobre igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer ("Ley de igualdad de condición"), de 1978, que creó el Consejo para la Igualdad de Condición. Esta Ley se enmendó en 1988 y nuevamente mediante la Ley No. 374, de 20 de mayo de 1992, y estipula explícitamente que tiene por finalidad impulsar la igualdad entre ambos sexos. (Anexo 1.)

La Ley de igual remuneración para el hombre y la mujer ("Ley de igual remuneración"), adoptada originalmente en 1976, enmendada en 1986 y 1989, y vuelta a enmendar mediante la Ley No. 374, de fecha 20 de mayo de 1992. La Ley estipula que todo empleador que emplee a personas de ambos sexos deberá concederles una remuneración igual y ofrecerles iguales condiciones salariales por un trabajo igual o un trabajo de igual valor. En el anexo 2 figura el texto de la ley refundida de igual remuneración para el hombre y la mujer.

La Ley sobre trato igual para hombres y mujeres en lo que respecta al acceso al empleo, en la licencia por maternidad y otras cuestiones ("Ley de igualdad de oportunidades"), en vigor desde 1978, enmendada en 1984, 1989, 1990 y nuevamente mediante la Ley No. 412 y 416, de fecha 1º de junio de 1994, protege tanto a los hombres como a las mujeres contra la discriminación en el mercado laboral, en lo que respecta al empleo, la licencia por paternidad o maternidad y otras importantes cuestiones pertinentes. El texto de la ley figura en el anexo 3 con el título Ley refundida sobre trato igual para hombres y mujeres en lo que respecta al acceso al empleo, la licencia por maternidad y otras cuestiones.

La Ley sobre la igualdad del hombre y la mujer en el nombramiento de miembros de comités públicos y otros órganos análogos, No. 257, de fecha 24 de abril de 1985, establece que los consejos y comités públicos creados por un ministro deberán estar compuestos equilibradamente por hombres y mujeres. (Véase el anexo 4.)

La Ley sobre igualdad de oportunidades de hombres y mujeres para ocupar determinados cargos de órganos ejecutivos de la administración pública No. 427, de fecha 13 de junio de 1990, estipula que los organismos de la administración pública dirigidos por comités, consejos u otros órganos colegiados similares deberían estar compuestos equilibradamente por hombres y mujeres. (Véase el anexo 5.)

En los capítulos pertinentes se proporcionan detalles sobre la aplicación de las leyes sobre igualdad y otras medidas de jure y de facto que inciden en la labor en pro de la igualdad.

El conjunto de leyes danesas sobre igualdad no se aplica en las islas Faroe ni en Groenlandia, dado que las cuestiones relacionadas con la igualdad están regidas por la autoridad autónoma de las Islas Faroe y Groenlandia.

Artículo 3

Política nacional

La política nacional de Dinamarca respecto de la igualdad de género se ha desarrollado en una permanente interacción entre el Gobierno, el Parlamento danés (Folketinget), el Consejo para la Igualdad de Condición y las organizaciones no gubernamentales.

Hasta el presente la iniciativa más importante destinada a velar por la promoción y adelantos plenos de la mujer ha sido el plan de acción nacional, presentado al Folketinget en 1987. En él se señalan las esferas en que la mujer sufre discriminación, así como las estrategias que habrán de aplicarse en la vida pública para garantizar a la mujer su derecho a la plena igualdad con el hombre.

En el tercer informe de Dinamarca al Comité se formulaban observaciones sobre el período del primer plan. En 1993 el Consejo para la Igualdad de Condición examinó el período del segundo plan. El 28 de abril de 1994 se presentaron al Folketinget las recomendaciones sobre prioridades, nuevas estrategias y medidas, los informes de las autoridades públicas e iniciativas para las provincias y los municipios.

Como resultado del debate, el Folketinget hizo un llamamiento al Gobierno para que asegurara la intensificación de la labor en pro de la igualdad en lo referente a la formulación de planes de acción en todas las instituciones gubernamentales y objetivos para una distribución más equilibrada de los sexos en la administración, y la promoción de la igualdad en las oficinas municipales y provinciales; para que se logre un mayor equilibrio entre la vida de trabajo y la vida familiar para ambos sexos, incluida la creación de diversos tipos de licencia para los padres; y para que se intensifiquen los esfuerzos encaminados a garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Con posterioridad al debate celebrado en el Folketinget, el Ministro del Interior se reunió con el Consejo para la Igualdad de Condición y representantes de provincias y municipios a fin de alentar los esfuerzos que realizan las autoridades locales en la promoción de la igualdad en los lugares de trabajo en los municipios y las provincias.

En mayo de 1995, el Folketinget aprobó enmiendas a los estatutos de las autoridades locales, incorporadas en la Ley No. 380, de fecha 14 de junio de 1995, que entró en vigor el 1º de septiembre de 1995. La ley obliga a los gobiernos municipales y provinciales a preparar informes sobre aspectos relacionados con la igualdad de género en las condiciones de trabajo del personal y a difundir los resultados en la comunidad local al menos cada dos años. En el capítulo 2 se ofrecen más detalles sobre las enmiendas pertinentes a los estatutos.

El Consejo para la Igualdad de Condición ha publicado directrices sobre la manera de preparar un plan de acción en pro de la igualdad de género.

En la actualidad se está evaluando el período del tercer plan del plan nacional de acción. La evaluación se basa en el análisis de los informes anuales que remiten las autoridades públicas al Consejo para la Igualdad de Condición. Se ha solicitado asimismo a todos los ministerios que informen sobre las iniciativas que han adoptado para promover la igualdad en la sociedad danesa. Los resultados se habrían de presentar al Folketinget a fines de 1996. Previsiblemente para entonces todas las instituciones gubernamentales habrán terminado sus planes de acción, incluida la fijación de objetivos en materia de cifras.

En el capítulo 4 figura información sobre los esfuerzos destinados a garantizar la igualdad de remuneración y disposiciones sobre licencias y otras iniciativas para lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.

Las experiencias obtenidas en la participación de Dinamarca en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y las medidas de seguimiento nacionales e internacionales respecto de la Plataforma de Acción podrían constituir las directrices más importantes para una futura política nacional sobre la igualdad de género.

En mayo de 1995 el Folketinget tuvo la oportunidad de deliberar sobre la preparación de la conferencia. Una gran mayoría se pronunció por que Dinamarca realizara una contribución a las negociaciones sobre el programa de acción en apoyo de los derechos humanos, reproductivos y sexuales de la mujer.

En la Plataforma de Acción se alienta a los gobiernos a examinar los objetivos, programas y procedimientos operacionales de su labor de promoción de la mujer. En marzo de 1996 el Primer Ministro creó un comité encargado de examinar la organización y las prioridades de la futura labor en pro de la igualdad de género. En el mandato del comité se señala que muchos problemas ya han sido resueltos pero que quedan aún tareas por realizar que podrían exigir enmiendas al contenido y la administración del conjunto de leyes sobre igualdad.

El 25 de abril de 1996, el Folketinget analizó un informe del Gobierno y celebró un debate sobre las iniciativas adoptadas por los ministerios para cumplir las recomendaciones de la Plataforma de Acción. El Folketinget recomendó que el Gobierno presentara un informe completo sobre la aplicación de la Plataforma de Acción en el período de sesiones de 1997/1998 y que incorporara la perspectiva de género en las actividades administrativas, políticas y de planificación tanto en el plano nacional como internacional.

El Folketinget recomendó además al Gobierno que velara por la continuidad de las conferencias sobre la mujer de las Naciones Unidas en el año 2000 y años posteriores y que examinara positivamente las recomendaciones del recién creado comité sobre la igualdad. El Folketinget esperaba que se propusiera la reorganización y revitalización de una institución encargada de la igualdad de género y que se diera prioridad a la cooperación con las organizaciones no gubernamentales y entre ellas en los países del Norte, del Sur y del Este.

En los capítulos pertinentes se proporcionarán detalles sobre las actividades concretas mencionadas en el informe del Gobierno sobre el cual se basó el debate.

Artículo 4

Órganos y medidas transitorias

La responsabilidad por el cumplimiento de los artículos de la Convención incumbe al Gobierno, a sus ministerios y al Consejo para la Igualdad de Condición que depende de la Oficina del Primer Ministro. Sin embargo, los modestos resultados obtenidos en ciertas esferas y el aumento de la atención prestada a las perspectivas de género en relación con la Plataforma de Acción han evidenciado que el sentido de responsabilidad en la obtención de una igualdad de facto entre el hombre y la mujer debe desarrollarse en mayor medida en el sector privado y en las personas, sean hombres o mujeres, tanto del sector público como del privado.

Son necesarias nuevas ideas, estrategias y medidas por lo que el citado Comité sobre la igualdad está compuesto por representantes de instituciones y organizaciones de diversos sectores de la sociedad. Sus miembros son organizaciones de hombres y de mujeres y un hombre y una mujer en representación de las organizaciones juveniles. Se ha pedido al Comité que consulte con instituciones especializadas de los países nórdicos, con instituciones de investigación y expertos en cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

El Consejo para la Igualdad de Condición es el agente principal en el seguimiento de la Convención y la Plataforma de Acción y trabaja en dos esferas principales: 1) la supervisión de la legislación y la formulación y aplicación de planes de acción de las autoridades públicas; 2) la iniciación y aplicación de programas y proyectos concretos que velen por el adelanto de facto de la mujer.

Tras el debate celebrado en el Folketinget en 1994, el Consejo para la Igualdad de Condición intensificó su labor de asesoramiento mediante la creación de un servicio de consultoría para orientar y propiciar actividades en el mercado laboral público y privado.

El Consejo para la Igualdad de Condición ha preparado una base de datos sobre las decisiones que ha adoptado.

A fines de 1994, el Consejo para la Igualdad de Condición creó un grupo de estudios con el objeto de iniciar un debate sobre el desarrollo de la función del hombre en la sociedad, de lograr que su posición sea más visible en la labor sobre la igualdad de género y de formular sus intereses en las políticas futuras sobre la igualdad de condición. Lamentablemente el grupo de estudios decidió suspender su labor en 1995, pues los fondos que el Consejo le proporcionaba para desarrollar sus actividades resultaban insuficientes. Sin embargo, el Consejo incluyó algunas de las ideas y proyectos del grupo de estudios en su programa para 1996.

En 1992 los aportes financieros al Consejo ascendieron a 4,5 millones de coronas danesas. El presupuesto para 1996 es de 7,4 millones de coronas danesas. Las tareas diarias son realizadas por una secretaría compuesta por 14 empleados, es decir que el personal ha aumentado apreciablemente desde la presentación del último informe.

Otro foro es el Comité de Asuntos Relacionados con la Igualdad en el Ámbito Internacional que se encarga del seguimiento de la labor internacional en materia de igualdad, incluida la labor preparatoria de la próxima conferencia sobre la mujer de las Naciones Unidas, con miras a proponer iniciativas en ese foro, en la Comunidad Europea, el Consejo de Europa, el Consejo Nórdico de Ministros y otros foros pertinentes. El Comité analiza las medidas de seguimiento adoptadas por Dinamarca en el plano internacional respecto de la Plataforma de Acción y sigue de cerca la labor en materia de igualdad de género que realizan todos los organismos de las Naciones Unidas. A partir de 1993 se constituyó un comité preparatorio de Dinamarca para la conferencia sobre la mujer de 1995, hasta el momento en que un comité gubernamental asumió esas funciones.

En los organismos citados se establece una interacción permanente entre las autoridades públicas y las organizaciones no gubernamentales de hombres y mujeres de Dinamarca. Algunas de las organizaciones estuvieron representadas también en la delegación de Dinamarca que concurrió a la Conferencia de Beijing.

Para los informes nacionales presentados en la Conferencia, se pidió a las organizaciones de mujeres más importantes que expresaran sus opiniones sobre la labor en materia de igualdad realizada por Dinamarca en el plano nacional e internacional. Se tomó nota de sus observaciones críticas. Sin duda, las organizaciones de mujeres que participen en el Foro de las Organizaciones no Gubernamentales influirán también en el próximo debate sobre la igualdad de género mediante el aporte de ideas recogidas en esa reunión internacional.

El Consejo Nacional de la Mujer de Dinamarca preparó y publicó un informe sobre la participación de las organizaciones no gubernamentales danesas en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas y en el Foro de las Organizaciones no Gubernamentales.

Las organizaciones de mujeres suelen aportar su contribución a la presentación de esta labor ante el público dinamarqués. La Sociedad Danesa de Mujeres preparó en 1993 material educativo sobre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer para que se utilizara en debates y para información pública. El Ministerio de Asuntos Exteriores y el Ministerio de Educación prestaron su apoyo a la traducción al danés del tercer informe de Dinamarca al Comité.

Podrían adoptarse medidas transitorias especiales aplicando los párrafos de la ley sobre igualdad de trato, si es que se trata de lograr el equilibrio entre géneros en los programas de investigación, los comités o los grupos de funcionarios. No existe una posición preferencial automática e incondicional para la mujer, aun cuando la mujer constituya menos del 50% del grupo. Las decisiones sobre la aplicación de medidas transitorias especiales se adoptarán sobre la base de estimaciones concretas y como parte de una planificación general encaminada a la igualdad. En los capítulos 3 y 4 se proporcionan detalles sobre casos concretos de aplicación de dichas medidas.

Artículo 5

Prioridades

A fin de modificar las pautas sociales y culturales que impiden la igualdad de hecho en la sociedad danesa y eliminar los prejuicios y prácticas consuetudinarias basadas en la idea de que la mujer es inferior, el Consejo para la Igualdad de Condición y diversos organismos y organizaciones han establecido prioridades que sirven de orientación para las tareas que han de realizarse y de base para las estrategias que es menester aplicar.

El principio básico de todos los esfuerzos en pro de la igualdad es que la mujer y el hombre deberían ser dueños de su propio destino y poder lograr las mismas posiciones e influencia en todas las esferas de la sociedad danesa. Por consiguiente, se da preferencia a las iniciativas activas y a la información en lugar de a las medidas de protección.

En la actualidad las esferas prioritarias son las siguientes:

- La situación en el mercado laboral y los problemas de igualdad de remuneración y armonización de la vida de trabajo con la vida familiar. Las tareas de importancia harán más visible la discriminación contra la mujer en lo que se refiere a formación de salarios, la igualdad de trato, estadísticas sobre la igualdad de remuneraciones y pensiones y a los efectos de propiciar la utilización por el hombre de los planes de licencia vigentes;
- El seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. El principio de la incorporación en las actividades principales y las observaciones hechas respecto de las 12 esferas de especial preocupación de la Plataforma de Acción serán examinadas al planificar programas y proyectos. El Ministerio de Asuntos Exteriores ha publicado un informe sobre la Conferencia y el Consejo para la Igualdad de Condición ha publicado una edición de bolsillo de la Plataforma de Acción;
- El plan de acción nacional y los planes de acción para todas las autoridades públicas, incluidas las municipales y provinciales. Se plantean problemas especiales en relación con el aumento del porcentaje de mujeres en la administración pública, la elaboración de planes concretos y operacionales y los informes anuales sobre las actividades en curso y las actividades planificadas, por ejemplo, en materia de legislación;
- La cooperación internacional en las Naciones Unidas, entre los países de Europa y los países nórdicos, así como el desarrollo de la cooperación con los países del Sur. Una cuestión fundamental es el logro de la coherencia entre lo que se resuelve bajo los auspicios de las Naciones Unidas y la labor en pro de la igualdad de género en el plano nacional, en los países nórdicos y en los países de Europa, así como en el marco de la cooperación para el desarrollo;

- Ampliación del círculo de agentes. Es importante que participen más activamente hombres y jóvenes de ambos sexos en el debate sobre la igualdad de género.

Cabe señalar que las prioridades podrían variar como resultado de la labor futura del nuevo Comité para la Igualdad de Género.

Artículo 6

Asuntos especiales

La trata de mujeres y la explotación sexual son actos de violencia basada en el género que no se aceptan en Dinamarca.

No existen normas ni disposiciones que tipifiquen como delito la trata de mujeres, pero podría ser punible en virtud de la Ley de extranjería como contrabando de personas (párr. 59, secc. 3) o en virtud del Código Penal como privación de libertad (párr. 261, secc. 2), como proxenetismo o algún tipo de actividad prostibularia (párrs. 228 y 229) o como dolo (párr. 279).

Desde la presentación del último informe se ha prestado mayor atención a esta cuestión. Como seguimiento de la Plataforma de Acción algunas organizaciones no gubernamentales de mujeres han incluido el problema en su programa de trabajo. Asimismo los medios de comunicación han centrado su atención en algunos casos particulares, incluso los que afectan a extranjeras, pero las investigaciones policiales no han proporcionado pruebas contra los acusados.

La prostitución per se no es un acto ilegal, pero según el Código Penal la incitación de una persona a la prostitución o a vivir de los ingresos producidos por la prostitución constituye un delito punible.

Capítulo 2

LA MUJER EN LA VIDA PÚBLICA

Artículo 7

Derechos políticos y participación

Las mujeres danesas gozan de los mismos derechos políticos que los hombres, dado que ambos grupos tienen el derecho a votar y a ser candidatos en elecciones a los gobiernos locales y al parlamento nacional, así como en elecciones al Parlamento Europeo. Aun así, esos órganos directivos están compuestos en mayor o menor medida por una mayoría de hombres, lo cual indica que las mujeres tal vez no participan en la vida política en igualdad de condiciones respecto de los hombres.

En el último decenio se ha producido una evolución positiva en la participación de las mujeres, dado que han ganado algunas elecciones administrativas y legislativas. La proporción de mujeres en las elecciones es la siguiente:

	<u>Elecciones administrativas</u>		
	<u>1985</u>	<u>1989</u>	<u>1993</u>
Municipios	23,7%	26,4%	29,6%
Provincias	28,6%	29,0%	29,0%

En 1993, el equilibrio de género dentro del grupo de miembros electos por primera vez a los ayuntamientos registró un ligero cambio, dado que el 31,4% de los miembros fueron mujeres.

Parece haber un cierto estancamiento en las elecciones de los consejos provinciales y los nombramientos para puestos políticos de alto nivel en ambas instancias no están en correspondencia con los resultados de las elecciones generales, dado que sólo el 9,5% de los alcaldes municipales son mujeres. En el plano provincial, el 21,4% de los alcaldes son mujeres.

	<u>Elecciones legislativas</u>			
	<u>1984</u>	<u>1988</u>	<u>1990</u>	<u>1994</u>
	26,9%	31,4%	33,0%	33,7%

En el gobierno integrado tras las elecciones legislativas de septiembre de 1994, de 20 ministros, 7 fueron mujeres, o sea el 35%, cifra que corresponde a la proporción de mujeres en el parlamento.

<u>Elecciones al Parlamento Europeo</u>		
<u>1984</u>	<u>1989</u>	<u>1994</u>
38,0%	38,0%	43,8%

En comparación con los demás países miembros, las mujeres danesas obtuvieron muy buenos resultados en las elecciones y encabezan la lista de la representación de mujeres en el Parlamento Europeo.

Dinamarca está representada ante la Comisión Europea por una mujer.

La representación de la mujer en los órganos electivos es, por tanto, muy próxima o ligeramente superior al número crítico, es decir una representación del 30%, considerada como límite para lograr una auténtica influencia como grupo. Sin embargo, a la vez parecen desarrollarse nuevos y a veces sutiles procesos que llevan a un desplazamiento de los centros de poder.

El proceso de descentralización podría influir, por ejemplo, tanto en la adopción de decisiones como en la distribución de los recursos, sobre todo en lo que atañe a la vida cotidiana de las familias y de los ciudadanos. Por consiguiente, es muy importante que las mujeres estén representadas en todos los órganos y en los diversos niveles de administración local en la misma proporción que los hombres. La nueva posición que ha logrado en los centros de poder debe ser afianzada y ampliada de manera que participe en esos foros en pie de igualdad con los hombres.

Para que su influencia sea más visible y decisiva, las mujeres danesas que participan en la vida política han desarrollado nuevas estrategias, entre ellas la cooperación entre partidos, la creación de redes de cooperación no estructuradas y la preparación de un banco de datos sobre expertos en cuestiones de la mujer que será utilizado principalmente por los políticos, las autoridades públicas y los medios de comunicación.

Como parte de los esfuerzos legislativos por lograr una composición más equilibrada en cuanto a género y edades de los concejos municipales, el Folketinget ha introducido enmiendas a los estatutos de las autoridades locales (ley No. 380, de fecha 14 de junio de 1995; véase el capítulo 1).

La ley estipula que los miembros de los consejos locales con hijos menores de 10 años de edad que vivan en su hogar tienen el derecho a recibir un pago suplementario de 10.000 coronas danesas para sufragar gastos relacionados con el cuidado de los niños y otros gastos conexos. La ley consagra además el derecho a ausentarse del trabajo y a la protección contra la destitución al desempeñar funciones como miembro de los consejos locales. La intención es que estas disposiciones promuevan la participación de mujeres jóvenes en las actividades políticas locales.

La legislación danesa en materia de igualdad (véase el capítulo 1) alienta vivamente a nombrar mujeres en juntas, consejos, comisiones o comités permanentes o temporales creados en el ámbito del gobierno central o local con el fin de asesorar a los ministros, los alcaldes y sus administraciones.

Según los informes de los ministerios al Consejo para la Igualdad de Condición, las mujeres constituían el 33,8% de los miembros de los comités públicos temporales en 1995. En el 25,9% de esos comités, los presidentes eran mujeres. Ese mismo año las mujeres constituyeron el 19,3% de los miembros de los comités permanentes y en 14% de ellos los presidentes eran mujeres. El porcentaje promedio de mujeres en todos los comités públicos y en otros órganos era del 27,7%, o sea, una mejoría en comparación con 1993 cuando se registró un 25,3%.

Las cifras correspondientes a 1994 indican que en los consejos de la administración pública las mujeres constituían el 29,2% del total de miembros, lo cual significa un aumento del 5,1% desde que entró en vigor la ley en 1990.

Al parecer es particularmente difícil lograr que las organizaciones privadas propongan un hombre y una mujer cuando deban nombrar un candidato para un comité público. A fin de mejorar esta situación, algunos ministerios se han negado a nombrar a miembros de las organizaciones hasta que éstas hayan designado un número igual de hombres y mujeres para sus puestos. Otros ministerios han acortado el período de nombramiento para ejercer presión sobre las organizaciones.

Sin embargo, aún podrían plantearse problemas cuando las autoridades centrales nombren miembros de los comités públicos. En 1995, el Ministro de Asuntos Exteriores creó un instituto de asuntos exteriores, pero no se nombró a ninguna mujer para ocupar un puesto en la junta. El Consejo para la Igualdad de Condición determinó que se habían postulado mujeres que reunían los requisitos y pidió al ministro que examinara el equilibrio de género de la junta al designar a nuevos miembros en lo sucesivo.

Las campañas y demás actividades de información son importantes para alentar a la mujer a participar en las actividades políticas. En 1995 el Consejo para la Igualdad de Condición centró su atención en la Unión Europea y la igualdad de género mediante la organización de debates y la publicación de un periódico. En los años en que se celebran elecciones locales el Consejo también adopta iniciativas para establecer un mejor equilibrio de género en los organismos públicos.

La mayoría de las actividades informativas son realizadas por los partidos políticos y las organizaciones no gubernamentales y la participación en ellas es de por sí otra manera de contribuir a las actividades políticas. Dinamarca es un país en que existe un gran número de asociaciones y grupos que se ocupan, entre otras cosas, de las cuestiones de género, pero sobre todo el Consejo Nacional de Mujeres y la Sociedad Danesa de Mujeres participan activamente en la promoción de nombramientos de mujeres a los comités públicos y en la preparación de las mujeres para su participación en la política.

Participación en la administración pública

En el sistema de administración pública se clasifica al personal en grupos salariales en una escala del 5 al 42. Los profesionales pertenecen al grupo comprendido entre el 31 y el 34 y los ejecutivos al grupo comprendido entre el 35 y el 42.

En general, las mujeres no están bien representadas en los grupos salariales más altos de la administración pública central ni local, ni siquiera en el nivel superior de los grupos comprendidos entre el 39 y el 42. El nivel 35, en el que las mujeres alcanzan el porcentaje más elevado en comparación con otros grupos salariales entre los ejecutivos, abarca algunos de los puestos de consultores especiales creados recientemente, aunque cabe señalar que esos nuevos puestos no suelen conllevar una verdadera responsabilidad en materia de gestión.

Los esfuerzos tendientes a mejorar la situación forman parte del cumplimiento de los planes de acción que han de llevar a cabo los ministerios y otras instituciones públicas.

No hay mujeres entre los altos oficiales en el ámbito de la defensa. Sólo un pequeño porcentaje ha elegido la carrera militar y ha ingresado en la Academia Militar, formación necesaria para ocupar puestos de mando en las fuerzas armadas. En los anuncios de reclutamiento y capacitación para el ejército se solicitan tanto hombres como mujeres, pero en la etapa de selección sólo se considera la competencia del postulante.

Las mujeres danesas no están obligadas a hacer el servicio militar, pero actualmente se les permite ocupar cualquier puesto de la Guardia Nacional o de las Fuerzas Armadas, aun si ello implica una participación directa en operaciones militares o de combate. En junio de 1993, el Ministerio de Defensa eliminó la última causa de exclusión de las mujeres de los puestos de defensa al permitirles que presentaran candidaturas al puesto de piloto de combate. En la actualidad las mujeres pueden ocupar puestos en condiciones análogas a las del servicio militar, como preparación para el servicio en la Brigada Internacional Danesa.

Actualmente hay mujeres prestando servicios en las fuerzas danesas de las operaciones de mantenimiento de la paz realizadas por las Naciones Unidas, como por ejemplo las que se llevan a cabo en la Península de los Balcanes.

En febrero de 1994 se nombró un grupo de tareas para examinar, describir y evaluar las posibilidades de establecer un mecanismo por el cual las mujeres en general pudieran ser empleadas y capacitadas para la defensa militar en condiciones análogas a las del servicio militar obligatorio. El Gobierno ha considerado favorablemente las propuestas que figuran en un nuevo informe presentado por el grupo de tareas respecto del empleo de la mujer en condiciones análogas a las del servicio militar y estudiará iniciativas al respecto.

En lo que se refiere al trabajo en el ámbito ministerial se han adoptado algunas iniciativas pertinentes para el adelanto de la mujer. En junio de 1996 el Mando de la Defensa de Dinamarca ultimó un plan de acción para la igualdad de

género "Hacia el Año 2000", que ha sido distribuido a las autoridades pertinentes. Las esferas principales, para la parte civil y militar, son las siguientes:

- Cifras previstas del número de mujeres empleadas en todos los niveles;
- Participación de las mujeres en comités y grupos de trabajo;
- Condiciones de trabajo que abarque la política relacionada con los hijos y la familia.

Artículo 8

Representación del Gobierno

Las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres de representar al Gobierno de Dinamarca en el plano internacional, pero su posición en el servicio exterior limita sus posibilidades de participar en reuniones internacionales en la misma medida que los hombres.

El personal del Ministerio de Asuntos Exteriores se compone de casi 1.500 empleados. El número de mujeres y hombres es casi igual, pero quienes adoptan las decisiones son principalmente hombres. En el nivel superior, nueve de los 151 ejecutivos, o sea el 6%, son mujeres. En el grupo salarial comprendido entre el nivel 40 y el 42, hay una mujer.

A fines de 1993, el Ministerio publicó su plan de acción titulado "Igualdad en el servicio exterior para el año 2000". El objetivo del plan es cambiar las actitudes, las ideas y los hábitos tradicionales de todas las categorías de personal, incluido el grupo de ejecutivos.

Artículo 9

Nacionalidad

Como se expresó en el tercer informe de Dinamarca al Comité, la Ley de Nacionalidad Danesa se ajusta enteramente al artículo 9 de la Convención. Sin embargo, los hombres no gozan de los mismos derechos que las mujeres por lo que se refiere a la nacionalidad de los hijos nacidos fuera del matrimonio. Éstos adquieren la nacionalidad danesa por nacimiento sólo si la madre es danesa.

Como consecuencia de la creciente internacionalización, el derecho de las extranjeras a obtener un permiso de residencia y posteriormente la nacionalidad ha constituido una cuestión de actualidad en Dinamarca, especialmente en los años 1990. Oficialmente, las refugiadas e inmigrantes tienen los mismos derechos que los hombres dado que la Ley de extranjería no hace diferencias al respecto.

En cuanto al empleo, la adaptación a la cultura danesa y las normas sobre reunión de las familias y de limitación de la estadía, las condiciones podrían ser más difíciles para las mujeres que para los hombres. En el bienio 1992-1993

las organizaciones de mujeres de Dinamarca se dirigieron al Ministerio del Interior para señalar a su atención el número creciente de extranjeras que sufrían maltrato físico.

A comienzos de 1994 el Ministerio creó un comité encargado de examinar los problemas relacionados con la integración y la situación jurídica de las extranjeras en Dinamarca. Un subcomité estudió en particular la situación de las extranjeras que sufrían maltrato físico. La legislación danesa en la materia estipula que una extranjera que se ha unido a su esposo en Dinamarca sólo tendrá derecho a obtener su "propio" permiso de residencia después de tres años de matrimonio. Hasta ese momento, su permiso de residencia dependerá del hecho de estar casada con un danés o con un extranjero que se haya establecido legalmente en Dinamarca y que tenga un permiso de residencia permanente.

No existen problemas si el matrimonio dura, y si se disuelve, la mujer puede volver a su país de origen dentro de un período de tres años. Algunas extranjeras no han resultado favorecidas por las normas, por ejemplo, las mujeres que han sufrido maltrato físico y que, debido quizás a su exclusión social como consecuencia del divorcio, no pueden regresar a sus países de origen y, en consecuencia, deben soportar situaciones de violencia matrimonial.

El Comité ha propuesto la introducción de un criterio humanitario en la Ley danesa de extranjería. Ello permitirá a las autoridades, tras evaluar individualmente cada caso, hacer una excepción a la regla de los tres años para que una mujer extranjera que ha sufrido maltrato físico pueda quedarse en el país si abandona a su esposo.

El conocimiento del danés es de suma importancia para los inmigrantes, por lo cual el Comité deberá examinar la enseñanza del idioma que se imparte a los extranjeros que se integran en la sociedad. El Comité deberá examinar la organización de las tareas docentes, en especial si se han tenido debidamente en cuenta las condiciones de vida de las inmigrantes, por ejemplo, su nivel de instrucción y su deber de atender a sus hijos.

Como parte de las investigaciones que se realizan sobre la eliminación de las barreras para el empleo de inmigrantes y refugiados, el Comité tiene que determinar los elementos que impiden que la mujer se integre en el mercado laboral. El Comité deberá considerar asimismo si es preciso emprender iniciativas especiales para que las extranjeras se pongan en contacto con las autoridades sociales y sanitarias.

Por último, el Comité determinará si existen barreras para la participación de las extranjeras en el debate y las funciones públicas, en especial las relacionadas con la formulación de las políticas de inmigración en el plano local y central. El Comité deberá estudiar además si es preciso realizar esfuerzos especiales para movilizar a las extranjeras para que participen activamente en el proceso político y, en tal caso, formular propuestas para tales actividades.

Capítulo 3

LA MUJER Y LA EDUCACIÓN

Artículo 10

Acceso a la educación

El sistema educativo de Dinamarca se basa en la equidad y la igualdad. Como ya se ha señalado en el tercer informe, en Dinamarca, los niños de ambos sexos, así como los hombres y las mujeres, han disfrutado durante varias generaciones de igualdad de derechos y oportunidades en todos los niveles de enseñanza, desde la preescolar hasta la superior, en todo tipo de capacitación y orientación profesional y en los programas de educación de adultos durante el tiempo libre.

La enseñanza obligatoria dura nueve años, pero cada vez es mayor el número de jóvenes que prosigue los estudios hasta grados superiores. La escolaridad prevista para los alumnos que ingresaron a la Folkeskole entre 1992 y 1993 es de 15,4 años para las niñas, mientras que para los varones se estima en 15 años.

Ello supone un panorama alentador para las niñas, pero al recapitular sobre esta cuestión, cabe reconocer que, a pesar de haberse logrado avances considerables, la mujer aún está a la zaga y termina sus estudios a un nivel inferior al de los hombres. El porcentaje de mujeres comprendidas en la cohorte de edades entre 20 y 66 años que solamente ha completado la enseñanza obligatoria, ha disminuido del 55% en 1985 al 44% en 1994, pero las cifras respectivas para los hombres eran del 44% en 1985 y el 37% en 1994. Al mismo tiempo, el porcentaje de mujeres en el grupo de edad mencionado que han completado su capacitación profesional ha aumentado del 25% en 1985 al 39% en 1994.

Las niñas y las mujeres tienen acceso a becas y préstamos que concede el Organismo Danés de Becas y Préstamos Estatales para la Educación en igualdad de condiciones con los hombres, pero en 1994 se aprobaron disposiciones preferenciales en virtud de las cuales las madres que cursen estudios superiores tienen acceso a un subsidio doble por un período establecido en relación con la fecha del parto o de adopción del niño.

En lo que respecta a la educación de adultos en el tiempo libre, la mujer sigue aprovechando los cursos que se ofrecen en una proporción mucho mayor a los hombres.

En la enmienda introducida en la Ley de enseñanza compensatoria para los adultos, que entró en vigor en enero de 1996, se dispone la obligación de los ayuntamientos y de los concejos de los distritos metropolitanos de ofrecer cursos gratuitos de lectura, escritura y ortografía a hombres y mujeres con dificultades en la lectura.

Educación básica

En el curso de los años se ha puesto de manifiesto que el concepto de igualdad debe integrarse desde los primeros años de enseñanza y en todas las

/...

esferas de la educación, en el contenido de las asignaturas, los métodos pedagógicos, la organización escolar y la interacción social y técnica en las aulas.

El concepto de "equidad" se menciona en el preámbulo de la nueva Ley sobre educación básica (Ley sobre la Folkeskole) No. 509, de fecha 30 de junio de 1993), que entró en vigor el 1º de agosto de 1994, y el concepto de igualdad también se ha incorporado en los decretos y directrices en los que se reglamenta la ley. La igualdad y la equidad se mencionan concretamente en las directrices del programa de la asignatura obligatoria "Orientación educativa, profesional y para el mercado laboral".

El concepto de igualdad se trasunta en el hecho de que asignaturas como Diseño textil, Carpintería, Trabajo en metales y Economía doméstica, son obligatorias para varones y niñas en uno o más grados entre el cuarto y el séptimo. Del mismo modo son obligatorias para ambos sexos las asignaturas Salud y Educación Sexual y Educación para la Familia. Se ha procurado incorporar ejemplos de toda la gama de experiencias del hogar en las asignaturas Física y Química. La igualdad y la equidad están explícitamente mencionadas en los programas de los cursos de orientación sobre continuación de estudios, preparación para el mercado laboral y planificación de la carrera, y el concepto también forma parte de las instrucciones que se imparten para diferenciar la enseñanza de acuerdo con las necesidades y exigencias de cada alumno.

En especial, la Folkeskole debe preparar a las niñas y a los varones para elegir una carrera, dentro de un margen amplio. Es importante que procure motivarlos a participar en el grupo al que pertenecen por su sexo. Una manera de hacerlo es aumentar el número de computadoras en las escuelas a fin de velar por que las niñas estén preparadas para actuar en el mundo de la informática en igualdad de condiciones con los varones.

El estudio de las ciencias y las asignaturas de carácter técnico ha disminuido en ambos sexos. Se está analizando esta nueva situación y se están formulando sugerencias a fin de estimular el interés en estas asignaturas. La nueva ley sobre la Folkeskole ha incorporado una nueva asignatura de ciencia y tecnología, con miras a captar especialmente el interés de las niñas, en una etapa más temprana.

Los maestros ocupan un lugar de primer orden en lo que respecta a la transmisión de conocimientos y la influencia en las actitudes. La capacitación de los maestros de enseñanza primaria cumple las disposiciones de la ley sobre la Folkeskole. En el decreto gubernamental que reglamenta la capacitación de los maestros se dispone la obligación de las escuelas normales de velar por que los estudiantes aborden los problemas relacionados con la igualdad.

El Consejo para la Igualdad de Condición ha participado en un proyecto de los países nórdicos sobre la inclusión de la igualdad en los programas y métodos de capacitación docente. El proyecto culminó en 1994 con la publicación de una guía a ese respecto, con los auspicios del Consejo de Ministros de los Países Nórdicos.

El Consejo de Educación y Orientación Profesional, con el patrocinio del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Educación, prepara material educativo y de orientación. Mediante una coordinación sistemática, el Consejo vela por que se tenga en cuenta el aspecto relativo a la igualdad entre los sexos. Participa en esta labor el Consejo para la Igualdad de Condición. También se tiene el propósito de integrar la igualdad en los programas de capacitación de los asesores sobre perspectivas de carrera, a fin de que cada uno de los estudiantes obtenga, al mismo tiempo, información sobre las oportunidades que ofrecen las carreras que no son tradicionales desde la perspectiva del grupo a que pertenecen.

Segundo ciclo de enseñanza secundaria y capacitación profesional

La igualdad de oportunidades y la equidad también forman parte de los objetivos y programas del segundo ciclo de enseñanza secundaria y de las directrices sobre planificación de los estudios y la carrera. Sistemáticamente, se ha considerado que la capacitación profesional es una esfera concreta en la que debe promoverse la igualdad, y todavía existen recursos para financiar proyectos orientados a mejorar la situación de las niñas y las mujeres en este nivel del sistema educativo.

Entre 1992 y 1993, el 96% de todos los alumnos de enseñanza primaria prosiguieron sus estudios en el segundo ciclo de enseñanza secundaria o en curso de capacitación profesional. El 29% de los varones y el 49% de las niñas continuaron sus estudios de segundo ciclo de enseñanza secundaria, y el 66% de los varones y el 47% de las niñas comenzaron cursos de capacitación profesional, incluidos los cursos de comercio a nivel del segundo ciclo de enseñanza secundaria.

Como parte de las actividades complementarias del plan de acción "Educación para todos", preparado por el Ministerio de Educación, entre 1993 y 1995 se llevó a cabo una campaña orientada a reducir la tasa de deserción de alumnos de ambos sexos de los institutos de capacitación profesional y especialmente los de capacitación técnica. La campaña, que tuvo gran éxito, estuvo centrada en la responsabilidad que incumbe a los institutos de enseñanza y a los profesores de que los estudiantes se sientan cómodos en el curso que han elegido, y de orientarlos a encontrar otro curso si su primera elección no ha sido acertada.

Educación de adultos - Educación permanente

El Ministerio de Educación ofrece diversas opciones en materia de educación, orientación y apoyo financiero a quienes han abandonado sus estudios en las primeras etapas del sistema educativo:

- Escuelas diurnas para las personas desempleadas, con objeto de consolidar el desarrollo personal de los alumnos y mejorar sus oportunidades en el sistema educativo o en el mercado laboral. La mayoría de los asistentes a estas escuelas son mujeres;
- Centros de educación de adultos para quienes hayan abandonado el sistema de enseñanza en sus primeros años, con el propósito de impartirles cursos de educación básica y complementaria que eleven su nivel de instrucción ya sea en general o en la forma de cursos preparatorios para

/...

continuar su capacitación profesional. Muchas mujeres asisten a estos cursos. En el ámbito del Ministerio de Trabajo se imparten cursos concretos de preparación para el mercado laboral, orientados, entre otros, a quienes hayan abandonado sus estudios en los primeros ciclos;

- Apoyo financiero a los empleados que poseen un bajo nivel de educación y a quienes se les permite asistir a cursos durante las horas de trabajo. Ello tiene por objeto permitir que los participantes, la mayoría de los cuales son mujeres, asistan a los cursos de educación general o capacitación profesional.

El Ministerio de Educación, en colaboración con el Ministerio de Trabajo, está elaborando un sistema de información computadorizado sobre educación de adultos.

La educación permanente para hombres y mujeres es una esfera a la que el Ministerio de Educación asigna máxima prioridad y a la que se dedicó una conferencia en agosto de 1995. Con posterioridad a la conferencia, se han emprendido diversas iniciativas en ese contexto.

Continuación de estudios - Educación superior

Numerosas universidades de Dinamarca han aportado contribuciones muy importantes y altamente calificadas en la esfera de los estudios sobre la mujer y las investigaciones conexas, especialmente en el ámbito de los estudios humanísticos y las ciencias sociales.

No obstante, en las universidades la paridad de los sexos entre el personal docente y de investigación deja mucho que desear. De acuerdo con el último examen de la situación, solamente el 17% del personal de las cátedras de ciencias eran mujeres. En el nivel más bajo del personal permanente de las cátedras de ciencias, el 24% eran mujeres y en la plantilla de los conferenciantes de categoría superior las mujeres representaban el 17%. Entre los profesores titulares solamente el 4% eran mujeres. La mayor parte de las mujeres empleadas en las universidades ocupaba puestos provisionales.

En 1994, el Ministro de Educación convocó a los rectores de las universidades para informarles de las recomendaciones en materia de igualdad que había formulado el Consejo de Política de Investigación y alentarlos a que redactaran una política general de personal que promoviera un mejor equilibrio entre los sexos entre los catedráticos y el personal dedicado a la investigación, sin comprometer los criterios de calidad científica.

La composición del personal universitario que ocupa las cátedras científicas habrá de examinarse nuevamente.

En general, respecto de las posibilidades de contratación en puestos universitarios, el Ministerio de Educación ha incrementado el número de subvenciones para doctorados (aproximadamente 600 en el curso de varios años) y ha agregado al sector 200 cátedras (también en los últimos años), lo que también puede propiciar nuevos avances hacia una distribución más equilibrada entre los

sexos. Por último, pero no por ello menos importante, se han adoptado disposiciones sobre licencia de maternidad que favorecen a las mujeres que cursan doctorado.

El Ministerio de Educación ha desempeñado un papel decisivo en lograr que las estadísticas obtenidas en las investigaciones se desglosaran por sexo.

El Consejo de Política de Investigación ha iniciado un programa quinquenal de investigación, con fondos por la suma de 10 millones de coronas danesas, sobre las barreras existentes en materia de género en la educación superior y en la esfera de la investigación.

Capítulo 4

LA MUJER Y EL EMPLEO

Artículo 11

Situación en el mercado laboral

El logro de la igualdad entre los sexos en el mercado laboral es una de las metas más importantes de la labor que se ha emprendido en Dinamarca en pro de la igualdad. Se ha trabajado intensamente a fin de promulgar y adaptar una legislación apropiada sobre igualdad de remuneración y trato, respaldar el adelanto de los grupos más vulnerables entre las mujeres que componen la fuerza laboral, promover el cambio de actitudes de los sectores que integran el mercado laboral y de cada uno de los empleadores y empleados y, a título experimental, introducir el principio de inclusión de la perspectiva de género en las disposiciones normativas y la planificación.

No obstante, en el mercado laboral de Dinamarca aún persisten problemas en materia de igualdad entre los sexos. Los principales problemas pueden reseñarse en algunas aseveraciones que habrán de analizarse detalladamente en las secciones siguientes:

- El mercado laboral sigue adoleciendo de segregación en razón del género;
- Las mujeres siguen siendo las personas más afectadas por el desempleo;
- Aún no se ha obtenido la igualdad de remuneración para mujeres y hombres y una definición justa del concepto de "trabajo de igual valor";
- Las obligaciones relativas a la igualdad de trato de las mujeres y los hombres en los lugares de trabajo aún crean problemas en determinadas situaciones;
- Aún no se ha logrado armonizar plenamente la responsabilidad que compete a las mujeres y a los hombres en materia laboral y familiar.

Los principios básicos establecidos en la Constitución de Dinamarca respecto del acceso libre y en condiciones de igualdad a cualesquiera puestos de trabajo y respecto de las oportunidades laborales a las que tienen derecho todos

/...

los ciudadanos para asegurar su subsistencia diaria, así como la legislación vigente en Dinamarca en apoyo de estos principios básicos, se han enunciado cabalmente en los informes anteriores, por lo cual solamente habrá de presentarse información sobre las enmiendas recientes.

Incorporación en el marco normativo

El Ministerio de Trabajo ha iniciado un proyecto experimental sobre la incorporación de la perspectiva de género en la legislación laboral. Al redactarse un proyecto de ley, se tendrá en cuenta la evaluación de la igualdad entre los sexos, con objeto de determinar las consecuencias de las disposiciones jurídicas para los hombres y las mujeres. Antes de proceder a la redacción del proyecto de ley, deberán efectuarse análisis en relación con el género basados en datos desglosados por sexo. En la etapa experimental solamente se incluyen en la evaluación de la igualdad los aspectos relativos a las licencias y la educación, la política laboral para las personas activas y el entorno de los lugares de trabajo.

La Dirección Nacional del Mercado Laboral tiene el propósito de lograr que en las actividades que lleva a cabo el Servicio de Empleos Públicos y en los programas de capacitación profesional de adultos se promueva y se ponga de manifiesto la igualdad entre los sexos. Por consiguiente, la perspectiva de género se incluye en la planificación y la presentación de informes, y en el Servicio de Empleos Públicos la igualdad entre los sexos constituye una esfera concreta de actividad.

Oportunidades de empleo

El número de mujeres que trabajan en Dinamarca es muy alto, pero en el mercado laboral aún prevalece la segregación en razón del género de las personas. Las cifras correspondientes al 1º de enero de 1995 indican, por ejemplo, que el 45,7% de las mujeres que trabajan ocupan puestos en el sector de los servicios, es decir, en la administración pública, la educación y especialmente en instituciones médicas o sociales, mientras que la participación de los hombres en ese sector es del 16,5%. Los hombres superan ampliamente a las mujeres en las esferas relacionadas con las exportaciones, pues en las diversas ramas de la actividad económica, el transporte y las ventas al por mayor - que forman parte del sector de las exportaciones - el 37% de los puestos está ocupado por hombres y sólo el 18,7% por mujeres.

El Servicio de Empleos Públicos es el principal órgano encargado de eliminar la segregación por motivo de género en el mercado laboral. En varias regiones se imparten cursos introductorios y capacitación experimental para mujeres en profesiones dominadas por los hombres. Ello constituye una aportación a largo plazo a la solución del problema. Se ha comprobado que resulta difícil cambiar las actitudes de las mujeres y lograr que pasen de profesiones donde ellas predominan a profesiones donde predominan los hombres.

Una región ha concertado la celebración de una conferencia con miras a alentar a los hombres a obtener empleos en el sector de servicios sociales. La conferencia se celebró en colaboración con los institutos de capacitación docente de la región y se publicó un informe titulado When men want to be educationalists ("Cuando los hombres desean ser educadores").

El Servicio de Empleos Públicos también ha puesto en práctica una gama de proyectos sobre rotación de los recursos humanos con miras a que cada uno de los miembros del personal ocupe diversos cargos a fin de obtener mayor experiencia y conocimientos de la empresa. Desde el punto de vista de la mujer, ello significa tener la oportunidad de ampliar su opción profesional, eliminar su rezago educacional e incrementar su movilidad en el mercado laboral.

El desempleo sigue afectando muchísimo más a las mujeres que a los hombres en casi todas las profesiones y todos los grupos de edad. En 1995, el 11,7% de las mujeres que integraban la fuerza laboral estaban sin empleo, mientras que la situación afectaba solamente al 9% de los hombres. Además, el desempleo crónico afecta considerablemente más a las mujeres que a los hombres.

A fin de luchar contra este problema y dotar a las mujeres de los conocimientos necesarios para que puedan ocupar una gama más amplia de empleos, se han elaborado planes de capacitación profesional de adultos que se adaptan a los antecedentes y las necesidades de las categorías concretas de participantes, por ejemplo las mujeres desempleadas no calificadas o semicalificadas. Los cursos organizados especialmente para mujeres han sido divididos en dos categorías principales, a saber, cursos de capacitación básica y cursos de "reactivación" en los que se imparten directrices o se ofrecen aclaraciones. La duración de dichos cursos es de 13 a 36 semanas. También se han preparado cursos complementarios más breves y cursos de capacitación básica de mayor duración.

En especial, el curso P47 de preparación para el mercado laboral, de un año de duración y diseñado para los desempleados, ha puesto de manifiesto la necesidad de impartir capacitación para que las mujeres no calificadas y desempleadas tengan la posibilidad de adquirir, de manera oficial, conocimientos en la esfera técnico-profesional, así como competencia general. Tras un período experimental en que la capacitación ha estado dirigida concretamente a las mujeres, el curso ha adquirido carácter oficial, además se admite a los hombres. No obstante, aproximadamente las dos terceras partes de los participantes siguen siendo mujeres. El objetivo de esta capacitación es dotar a los participantes de la preparación necesaria para desempeñar la gran variedad de tareas en el ramo para el cual ha sido diseñado el curso. Una meta concreta consiste en fortalecer la flexibilidad, la autonomía y la capacidad de los participantes para resolver problemas.

El Servicio de Empleos Públicos también organiza cursos dentro de esferas concretas, por ejemplo, el comercio al por menor, donde las mujeres ocupan la mayoría de los puestos. Dichos cursos se preparan en cooperación con los sindicatos y los institutos de capacitación profesional, y sus programas se basan en la preparación y las necesidades profesionales de los participantes.

La educación y la capacitación para el empleo son dos instrumentos muy importantes que se utilizan a fin de ampliar las perspectivas de los desempleados para establecerse en el mercado laboral. Cuando las personas desempleadas han estado sin trabajo por un período de dos años, tienen el derecho y la obligación de pasar a una etapa de "reactivación" de tiempo completo durante tres años, ya sea en forma de capacitación para el empleo o educación. Esta "reactivación" previa sienta las bases para que dichas personas

obtengan un empleo permanente. Se espera que beneficie especialmente a las mujeres y llegue a ser un medio eficaz para eliminar su rezago respecto de los hombres en el mercado laboral.

Toda persona, empleada o desempleada tiene la posibilidad de tomar una licencia de estudios. El objetivo de esta medida es garantizar el uso de licencia a las personas que desean asistir a un curso o un programa de capacitación aprobado por las autoridades públicas con objeto de adquirir mayor calificación para competir en el mercado laboral.

Las mujeres son quienes más aprovechan este sistema, por lo que en 1995 representaron el 68% de las 80.435 personas a quienes se concedió este tipo de licencia. No obstante, los hombres utilizan el sistema de una manera más centrada en las metas, a fin de mejorar su preparación profesional. Probablemente, las normas que rigen la "reactivación" obliguen a las mujeres a utilizar el sistema de licencias con miras a obtener la preparación necesaria en el mercado laboral.

Igualdad de remuneración

La Ley de igual remuneración para el hombre y la mujer (Ley de igual remuneración) es de competencia del Ministerio de Trabajo y no ha sufrido enmiendas desde 1992. Por el momento, ni el poder legislativo ni las partes que integran el mercado laboral han dado muestras de querer aplicar con mayor rigor las normas sobre la igualdad de remuneración, pero el Ministerio examina constantemente las decisiones de los tribunales de arbitraje de Dinamarca y del Tribunal Europeo de Justicia a fin de proponer ajustes en el marco legislativo, de ser necesario.

La Ley de igual remuneración es un instrumento al que recurren principalmente los sindicatos más grandes en los que las mujeres son mayoría; se han emitido 23 fallos sobre igualdad de remuneración. Desde el punto de vista de los sindicatos, casi el 50% de dichos fallos ha tenido resultados positivos y el otro 50%, negativos. La constante interpretación de los dictámenes revela que el concepto de "trabajo de igual valor" plantea dificultades.

El Tribunal Europeo de Justicia ha emitido 42 veredictos sobre igualdad de remuneración. Muchos de ellos constituyen cuestiones de principio por cuanto se refieren a la discriminación indirecta, la distribución de la carga de la prueba y la interpretación del concepto de "trabajo de igual valor".

A pesar de la legislación vigente en materia de igualdad de remuneración, aún persisten grandes diferencias entre los hombres y las mujeres. En materia de sueldos, la tasa media por hora correspondiente a las mujeres es solamente el 85% de la de los hombres, y entre los asalariados, el salario de las mujeres, en promedio, corresponde solamente al 70% del salario de los hombres. Por lo tanto, parece evidente que las diferencias en materia de remuneración obedecen a razones que escapan a la discriminación por motivo del género.

Conjuntamente con el Consejo para la Igualdad de Condición, el Ministerio de Trabajo ha puesto en práctica un proyecto sobre igualdad de remuneración tendiente a elaborar estadísticas sobre sueldos computadas sobre la base de datos personales. Los resultados podrían contribuir a determinar los factores

que causan las diferencias en los sueldos y, de ese modo, promover nuevas actividades en esta esfera. Puesto que ninguna información estadística ha permitido determinar el modo en que repercuten los numerosos sistemas de fijación de sueldos vigentes en Dinamarca respecto de la igualdad de remuneración para las mujeres y los hombres, el Ministerio de Trabajo pondrá en marcha un proyecto para reunir datos relativos a las repercusiones de los mecanismos de negociación sobre las diferencias de sueldos.

La pensión es uno de los aspectos del problema de la igualdad de remuneración. El sistema danés de pensiones abarca cuatro elementos: El plan nacional de pensiones, el fondo complementario de pensiones basadas en el empleo, los planes de pensión en la vejez basados en los ingresos percibidos, y los seguros de pensión voluntarios.

En lo que respecta al fondo de pensiones complementarias y a los planes de pensión de la vejez, la aportación total de hombres y mujeres difiere considerablemente, debido a que las mujeres tienen tasas de tiempo trabajado y de ingresos más bajas que los hombres como consecuencia de los embarazos, los períodos más prolongados de enfermedad y desempleo y, en general, menores ingresos en el curso de su vida. Por consiguiente, se ha introducido una reforma en el fondo de pensiones complementarias con arreglo a la cual se ha duplicado la aportación de los beneficiarios de dietas, prestaciones por enfermedad y pago por maternidad, y se ha previsto que los beneficiarios de las prestaciones del seguro social también deben aportar recursos al fondo.

En mayo de 1996, el Consejo para la Igualdad de Condición celebró una conferencia en la que se examinó la cuestión de las pensiones en relación con el sexo, la edad, la esperanza de vida, la discapacidad, el fallecimiento del cónyuge, y las diferencias en el cálculo del monto de las pensiones de hombres y mujeres que se han retirado del mercado laboral.

A fin de recompensar las iniciativas tendientes a promover la igualdad en el sector privado, el Ministro de Trabajo instituyó en 1995 el Premio a la Promoción de la Igualdad de Condición, que se otorga una vez al año a la empresa que haya obtenido resultados palpables en su labor de promoción de la igualdad.

En agosto de 1994, el Ministerio de Asuntos Económicos publicó un libro sobre la cuestión de la mujer en la economía, en el que se reseña la situación de la mujer en Dinamarca y en otros países industrializados. El Ministerio también ha elaborado modelos computadorizados que podrían utilizarse para analizar la feminización de la pobreza. Se está examinando la posibilidad de preparar diagnósticos sobre la situación del mercado laboral, el empleo y el desempleo teniendo en cuenta consideraciones de género, como parte de un estudio económico.

Igualdad de trato

La Ley sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en lo que respecta al acceso al empleo, la licencia por maternidad y otras cuestiones ("Ley de igualdad de oportunidades") fue enmendada en 1994, en atención a las disposiciones de una directriz de la Unión Europea en relación con el embarazo. Actualmente, la ley estipula la obligación de la madre de permanecer en el hogar en las dos semanas posteriores al parto. Esta obligación podría aplazarse, si

/...

el bebé quedara hospitalizado. Además, se ha otorgado a las empleadas el derecho a ausentarse del lugar de trabajo cuando tienen que someterse a examen obstétrico durante el horario de trabajo.

En virtud de dicha ley también se prohíbe el despido de las embarazadas y las madres o los padres en uso de licencia relacionada con el nacimiento o la adopción de un niño. Desde la promulgación de la ley en 1978, la mayoría de las aproximadamente 175 demandas en relación con la igualdad de trato consistían en despidos y han sido satisfechas en los tribunales. La mayoría de ellas han sido presentadas por los sindicatos y han tenido resultados positivos para el empleado. En dichos casos, la carga de la prueba recae en el empleador, quien conoce sobradamente que tiene muy pocas probabilidades de ganar un pleito por despido debido a embarazos, partos o adopciones.

En la ley se dispone una compensación financiera de hasta 78 semanas de sueldo si el tribunal se pronuncia a favor del despido. De acuerdo con las decisiones adoptadas en los tribunales puede decirse sin temor a equivocación que la indemnización mínima que se otorga equivale al sueldo de seis meses. El Ministerio de Trabajo creará una base de datos en la que figurarán las decisiones adoptadas en materia de igualdad de remuneración y de igualdad de trato, de manera que los usuarios, a saber, los candidatos a un cargo, los sindicatos, los empleadores, los abogados y los jueces, puedan familiarizarse con la jurisprudencia a ese respecto.

Algunos de los derechos establecidos en la ley consisten en prestaciones diarias en efectivo en caso de embarazo, nacimiento y adopción. La mujer tiene derecho a la licencia de maternidad y a una prestación diaria en efectivo a partir de las cuatro semanas previas al nacimiento, establecidas de acuerdo con la opinión del médico. En casos especiales, la mujer puede recibir dicha prestación antes del período de cuatro semanas.

Después del nacimiento, los padres del niño tienen derecho a la licencia de padres y a percibir una prestación diaria en efectivo por un período de 24 semanas, prestación que deben compartir. Durante las primeras 14 semanas posteriores al nacimiento, solamente la madre suele recibir esta prestación. Durante este período el padre tiene derecho a dos semanas de licencia de paternidad conjuntamente con la madre.

Las últimas 10 semanas de la licencia de padres pueden ser utilizadas indistintamente por el padre o la madre. Poco más de la mitad de los padres toman la licencia de dos semanas, mientras que solamente entre el 3% y el 4% de los padres toman licencia desde la semana 15^a a la 24^a.

Los padres adoptivos tienen derecho a las prestaciones por un período de 24 semanas después de haber recibido al niño en su hogar cuando las autoridades competentes deciden que uno de ellos debe permanecer en el hogar con el niño por un determinado período y, por consiguiente, tenga que ausentarse del trabajo.

Las prestaciones mencionadas supra representan los derechos mínimos establecidos por la ley. Mediante la concertación de acuerdos colectivos, los derechos relacionados con la licencia de maternidad se han ampliado. Por ejemplo, algunas empleadas del sector público tienen derecho a una licencia de maternidad de ocho semanas de duración antes de la fecha prevista del nacimiento

y a recibir el sueldo completo durante la licencia. En la industria manufacturera del sector privado, las mujeres también tienen derecho a "sueldo completo", aunque solamente hasta un máximo de 95 coronas danesas por hora durante las primeras 14 semanas de su licencia de maternidad. En esta rama del sector privado no trabajan muchas mujeres, de modo que la industria ha incurrido en muy pocos gastos al introducir esta prestación.

La licencia relacionada con el nacimiento de un hijo con remuneración completa puede contribuir a lograr la igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres. Por lo tanto, en el sector privado se está examinando la posibilidad de crear un fondo mixto para licencia de maternidad o parto, lo que constituiría un paso importante hacia el logro del equilibrio entre los sexos en la sociedad danesa. No obstante, la creación de dicho fondo depende de la decisión que adopten las partes contratantes en el mercado laboral al negociar estos acuerdos.

El acoso sexual es una cuestión especial que guarda relación con la "Ley de igualdad de oportunidades". Ningún párrafo concreto hace referencia a dicha cuestión, pero se considera que está al amparo de la norma que prohíbe la discriminación por motivo del sexo en las condiciones laborales. Veinte de las 175 demandas en relación con la igualdad de trato mencionadas supra eran denuncias de acoso sexual y la mayoría de ellas, presentadas por los sindicatos, obtuvo un fallo favorable a la parte afectada.

La cuestión de la promoción de la mujer también se inscribe en el marco de la "Ley de igualdad de oportunidades", puesto que en algunos de los párrafos se sientan las bases de medidas que favorecen a la mujer en virtud de sus normas de privilegio. En el mercado laboral dichas normas podrían aplicarse cuando se contratara a mujeres para ocupar cargos directivos y cuando se organizaran cursos solamente para mujeres, por ejemplo sobre cuestiones de administración.

La discriminación contra las mujeres de edad avanzada no se menciona concretamente en la ley, pero las situaciones que se planteen a ese respecto están amparadas por las normas generales sobre prohibición de la discriminación directa o indirecta contra la mujer. A pesar de que la edad obligatoria de jubilación es la misma para mujeres y hombres, en el mercado laboral de Dinamarca las mujeres tienden a jubilarse antes que los hombres.

La legislación sobre el entorno laboral se basa en el principio de que las disposiciones son aplicables tanto a hombres como a mujeres, pero en relación con el embarazo, el parto y la lactancia, se podría eximir a la mujer realizar tareas que entrañen la manipulación de materiales peligrosos, así como procesos y condiciones de trabajo que pongan en riesgo su salud.

El 24 de mayo de 1996, el Parlamento danés (Folketinget) aprobó la Ley sobre prohibición de discriminación en el mercado laboral, etc., por la que se prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, religión, opinión política, orientación sexual y origen nacional, social o étnico. Uno de los objetivos de la ley consiste en contrarrestar la doble discriminación a que pueden estar expuestas, en la sociedad danesa, las mujeres pertenecientes a minorías étnicas.

El Ministerio también está elaborando nuevas iniciativas a fin de facilitar el acceso de las mujeres y los hombres de las minorías étnicas al mercado laboral. Se hará especialmente hincapié en promover el cambio de actitudes que entorpecen la integración de las minorías étnicas en ese contexto.

Desde el otoño de 1993, las iniciativas del Ministerio de Asuntos Sociales tendientes a armonizar la vida familiar y la vida laboral han estado orientadas principalmente a las empresas públicas y privadas. El Ministerio ha procurado determinar cuáles son las iniciativas que ya se han adoptado y de qué manera pueden mejorarse. Las actitudes, tanto de los empleadores como de los empleados, así como la cultura imperante en cada uno de los lugares de trabajo constituyen un factor importante al examinar la situación de las familias con hijos que dependen del mercado laboral.

En cooperación con algunas empresas seleccionadas del sector privado y el sector público, actualmente se ha puesto en marcha un proyecto de desarrollo sobre el mejoramiento de las oportunidades de los padres para armonizar la vida familiar y la vida laboral. El proyecto también tiene por objeto poner a prueba los modelos que podrían utilizarse para crear condiciones de trabajo que satisfagan las necesidades especiales de las familias con niños. Se está centrando la atención en la cultura y las actitudes de las empresas, así como en la cuestión de la igualdad. Además, el proyecto apunta a la eliminación de toda barrera que pueda afectar las posibilidades de los padres de combinar la vida laboral y su papel en la familia o impedir que lo hagan.

En relación con proyectos concretos, se ha establecido una red integrada por unas 20 empresas que han demostrado gran interés en el tema y se ha llegado a la conclusión de que una política moderna en materia de personal también debe incluir elementos de política sobre la familia. La red tiene por objeto intercambiar experiencias e ideas en relación con la creación de lugares de trabajo que sean propicios para la familia.

Servicios de apoyo social

En Dinamarca, la proporción de trabajadores con hijos pequeños es muy alta. De acuerdo con las cifras correspondientes a enero de 1994, respecto del grupo de edad en que las mujeres suelen tener hijos (20 a 45 años) y, por consiguiente, la necesidad de servicios de atención infantil, el 85,7% formaba parte de la fuerza laboral.

A fin de contribuir a la armonización de la vida laboral y la vida familiar, la ley establece que deben existir servicios de guardería en todo el país. La responsabilidad por el establecimiento, el funcionamiento y la supervisión de dichas guarderías incumbe a las autoridades locales. La existencia de guarderías para niños de entre 0 y 9 años constituye un requisito previo en lo que respecta a la igualdad de oportunidades para las mujeres en la esfera de la educación y en el mercado laboral.

Estas guarderías tienen el propósito de satisfacer una necesidad de atención y proporcionar un entorno educativo y estimulante para los niños. Además, cumplen las disposiciones municipales de carácter general y preventivo establecidas para los niños, pues contribuyen a prestar el tipo especial de apoyo que necesitan algunas familias con niños.

Las instituciones de cuidado infantil son las guarderías para las edades comprendidas entre los 6 meses y los 2 años, las escuelas de párvulos para las edades entre 3 y 5 años y los centros que funcionan después del horario escolar, además hay programas de recreación escolar para niños de edades entre 6 y 9 años, que pueden permanecer allí hasta que estén en condiciones de cuidarse a sí mismos en la tarde. Algunas de estas instituciones, que agrupan por ejemplo a niños de entre 6 meses y 6 años proporcionan alimentos, según las edades.

Además de las guarderías, existe un servicio supervisado de niñeras que se presta en el hogar de estas personas, principalmente para niños de edades comprendidas entre los 6 meses y los 2 años. Las niñeras son seleccionadas, nombradas y remuneradas por las autoridades locales, quienes también determinan los niños que habrán de ir a determinado hogar.

Las clases de preescolar son un servicio del sistema de enseñanza y se imparten durante el año anterior al ingreso escolar. Estas clases son gratuitas y duran cuatro horas diarias.

Mucho más del 65% del total de niños daneses comprendidos entre las edades de 6 meses y 10 años asisten a las guarderías públicas, pero aún no ha sido posible cumplir el objetivo de prestar servicios a todos los niños de un año o mayores de un año en una guardería o en hogares de niñeras, si los padres así lo desean. Los padres sufragan el 30% de los gastos que genera cada niño en el sistema de guarderías públicas, pero ese servicio podría concederse total o parcialmente libre de gastos por motivos financieros, sociales o educativos, o con fines de tratamiento médico.

Las disposiciones en virtud de las cuales los padres pueden permanecer en el hogar en caso de enfermedad de sus hijos se describieron en el último informe. En la actualidad, prácticamente todos los padres que trabajan y tienen hijos pequeños tienen derecho a recibir su sueldo ordinario el primer día que el niño se enferma. Esta cuestión se decide en el marco de acuerdos y los padres han manifestado su interés en que se amplíe este derecho de atender a los hijos pequeños o de que haya más flexibilidad a ese respecto.

A partir del 1º de abril de 1995, los padres que trabajan en el sector público tienen derecho a tomar 10 días por cada hijo. Estos días pueden utilizarse por separado o consecutivamente, según el acuerdo que se haya concertado con el empleador, por ejemplo, en relación con la enfermedad del hijo, el ingreso a una institución, exámenes médicos, etc.

Cada vez se utiliza más la modalidad de horario flexible de trabajo, que es un acuerdo establecido individualmente entre los empleadores y los empleados, con objeto de encontrar la mejor forma de armonizar la vida familiar y la vida laboral. A esos efectos también se han puesto a prueba, en algunas instituciones públicas y empresas privadas, iniciativas de horario flexible respecto del trabajo a distancia o en el hogar, pero aún es muy pronto para determinar si dichos arreglos serán convenientes para las partes interesadas.

Los empleos a tiempo parcial son comunes en el mercado laboral danés. Los empleados que utilizan esta modalidad de trabajo tienen los mismos derechos que los empleados de tiempo completo, pero en forma proporcional. Este tipo de

arreglos redunda principalmente en beneficio de las mujeres con hijos pequeños o las mujeres de edad avanzada.

Los empleados que desean interrumpir su vida laboral para atender a la familia tienen diversas oportunidades para acogerse a la licencia de padres. Esta es una iniciativa importante en materia de política en favor de la familia, gracias a la cual los padres pueden pasar más tiempo con sus hijos. Los padres con niños menores de 1 año tienen derecho a una licencia de hasta 26 semanas. Si el niño tiene 1 año o es mayor de 1 año, los padres tienen el derecho a hacer uso de una licencia de 13 semanas de duración por cada hijo para el cuidado de sus hijos. Las licencias adicionales de hasta un año de duración por cada hijo deben ser convenidas con el empleador.

En 1995, 52.598 padres, de los cuales el 90% eran mujeres, obtuvieron licencia para cuidar a sus hijos. A fin de alentar a los padres a que utilicen la licencia para cuidar a sus hijos, el Ministro de Trabajo ha asignado la suma de 1,2 millones de coronas danesas para emprender una campaña en ese sentido. Se ha puesto en marcha una gama de actividades, a saber, la celebración de conferencias, la representación de obras teatrales y la publicación de material con objeto de informar a los padres acerca de los beneficios de permanecer en el hogar durante un período para atender a sus hijos.

Capítulo 5

OTRAS ACTIVIDADES JURÍDICAS Y SOCIALES

Artículo 12

Problemas y disposiciones en materia sanitaria

En lo que respecta a la salud, las mujeres tienen necesidades generales, igual que el resto de la población, y necesidades muy particulares de su género, de modo que requieren acceso a servicios de atención de la salud que satisfagan ambas categorías. Como ya se dijo en el tercer informe al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, la mujer danesa tiene igual acceso que el hombre a los servicios de atención de la salud, incluso los relacionados con la planificación de la familia. Por ley también tienen derecho gratuitamente a servicios específicos, en especial en lo que respecta a su salud, y derechos reproductivos.

Un estudio realizado por el Comité sobre Esperanza de Vida, publicado en 1994 en un informe titulado "La vida y la mortalidad de la mujer", ha promovido el debate sobre la salud en Dinamarca. Si bien en el debate se ha hecho hincapié en la relación que existe entre el estilo de vida, la calidad de la vida y la mortalidad, una característica han sido también los titulares y postulados que ni en el informe ni en otros proyectos de investigación se pueden avalar.

Uno de los postulados era que las mujeres danesas morían a más temprana edad que antes, porque habían entrado al mercado laboral y se habían dado al uso indebido, por ejemplo, del alcohol, y a fumar. En realidad, la esperanza de

vida de mujeres y hombres daneses ha aumentado de 62 años en 1925 a 78 años en 1990, en el caso de las mujeres, y de 61 años en 1925 a 72 años en 1990, en el caso de los hombres.

El informe partía del hecho de que, en lo que respecta a la esperanza de vida, las mujeres de otros países habían alcanzado, e incluso sobrepasado, el nivel de la mujer danesa. El número de mujeres danesas que mueren de cáncer de mamas o de pulmón y de bronquitis también ha aumentado, por lo que es menester realizar esfuerzos concretos. El Consejo para la Igualdad de Condición ha pedido al Ministerio de Salud que establezca una dependencia encargada de velar por que las perspectivas de género se integren en la investigación en materia de salud y otras disposiciones de salud.

Pese a una ley que estipula la prestación de servicios pertinentes a la mujer embarazada (véase el capítulo 4) el mencionado informe destacó que las disposiciones sobre prestaciones por maternidad no llegaban a los grupos más vulnerables de manera satisfactoria, y que los servicios prestados a las mujeres embarazadas variaban considerablemente de una parte a otra del país.

La Junta Nacional Danesa de Salud ha comenzado a revisar las Directrices de 1985 de atención al embarazo y la maternidad destinadas a los proveedores y las autoridades de atención de la salud encargados de la atención a la mujer embarazada. Los principios que rigen la revisión en marcha se basan en la promoción de la salud, la prevención de enfermedades, la prestación de atención médica a los más necesitados, y el hincapié en los recursos propios de la familia y de la mujer. La revisión se fundamenta en estudios avalados por pruebas y experiencias en la materia. Desde septiembre de 1995, la Junta Nacional de Salud ha puesto en práctica o emprendido un conjunto de proyectos de información fuera de lo tradicional sobre el uso de anticonceptivos, el aborto y el embarazo, destinados especialmente a los jóvenes. El problema del embarazo no deseado también se analizó en una conferencia a la que asistieron representantes municipales y otras partes interesadas.

El hábito de fumar también es un problema que afecta al embarazo, ya que se ha demostrado que ese hábito entre las madres danesas es causa de un mayor índice de mortalidad infantil que en otros países nórdicos. En 1995, la Junta Nacional de Salud dio prioridad a actividades concretas de información dirigidas a las embarazadas. Se proporciona documentación pertinente sobre los peligros de fumar a los médicos, parteras, visitantes sanitarios y otros grupos conexos que mantienen estrecho contacto con las embarazadas.

La lactancia materna se considera el medio que permite al recién nacido mantener un contacto más estrecho con su madre y recibir la mejor alimentación posible. Por consiguiente, la Junta Nacional de Salud ha revisado sus directrices para los trabajadores de la salud con el objetivo de promover la lactancia materna en Dinamarca. También se prevé celebrar una conferencia con miras a dar información sobre nutrición infantil, incluida la lactancia de niños sanos o enfermos a médicos, enfermeras visitadoras y otros grupos interesados.

El Ministerio de Salud ha asignado apoyo financiero al Comité sobre la Lactancia Materna, cuya labor está encaminada a promover la lactancia materna en las salas de maternidad y a ejecutar el programa común de 1991 de la

Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) sobre iniciativas en favor de la infancia.

Actos de violencia

La violencia por motivos de sexo pone en peligro la salud de la mujer y es inadmisibles en Dinamarca. En el tercer informe al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se examinaron los esfuerzos encaminados a combatir ese delito, como leyes, información preventiva, asesoramiento jurídico y asistencia médica y psicológica, e incluso centros de urgencia para mujeres.

La información sobre la prevención de la violencia se considera la medida más necesaria y eficaz que forma parte de las actividades legislativas e institucionales. El Consejo de Prevención del Delito dirige dicha labor para la cual ha establecido un grupo de trabajo con la finalidad concreta de impedir abusos entre las parejas casadas o que cohabitan, incluidos sus hijos. Se han publicado diversos materiales que se han distribuido a los médicos, centros de urgencia para mujeres, bibliotecas, escuelas, asistentes de servicios sociales, y la policía. El Consejo también ha publicado un folleto sobre violación sexual.

La clitoridectomía o mutilación genital femenina es punible conforme al párrafo 245 del Código Penal Danés. Jamás fue un problema en la sociedad danesa, hasta que hace poco se supo que a las jóvenes somalíes que vivían en Dinamarca se les practicaba la clitoridectomía en el extranjero. Con miras a encontrar la forma de detener esas intervenciones físicas, el Ministerio de Salud creó un grupo de trabajo integrado por representantes de la Junta Nacional de Salud, el Consejo Danés de Refugiados, el Grupo Somalí de Apoyo, la Asociación de Mujeres Somalíes, la Asociación de Mujeres Médicas Danesas y el Ministerio de Salud. Al grupo de trabajo se le pidió que describiera la forma de planificar y llevar a cabo una campaña de información encaminada a prevenir que las jóvenes con estatuto de refugiadas o inmigrantes que viven en Dinamarca vayan al extranjero para hacerse la clitoridectomía. Se espera que el informe final esté listo el 1º de septiembre de 1996.

En 1996 se publicaron directrices sobre la prevención de la mutilación genital femenina en el contexto del programa de cooperación para el desarrollo de Dinamarca.

El número de mujeres que van por propia iniciativa a los centros de urgencia es cada vez mayor, y es preciso seguir de cerca esa situación. En 1996, la asignación prevista en la Ley de Consignaciones para atender las necesidades de estos centros aumentó en 1 millón de coronas danesas. También se están estableciendo redes de grupos de autoayuda para las mujeres en situación vulnerable. Por ejemplo, el Ministerio de Asuntos Sociales está respaldando iniciativas para prestar ayuda a prostitutas y a otros grupos de mujeres que son víctimas de malos tratos de diversa índole.

Artículos 13 a 16

Vida familiar

Según el tercer informe de Dinamarca al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, todas las disposiciones de la Convención se cumplen. Hombres y mujeres disfrutan de los mismos derechos en la vida económica y social, y son iguales ante la ley, así como en todo lo que atañe al matrimonio y a las relaciones familiares. Por consiguiente, a continuación sólo se describen algunos beneficios que reciben las familias con hijos, que, desde luego, pueden ser especialmente importantes para las madres, ya que en general pasan más tiempo atendiendo a los hijos que los padres, y en particular para las madres solteras o las madres cuyos hijos presentan problemas psicosociales, discapacidad o enfermedades graves.

En Dinamarca es un principio fundamental que las autoridades públicas compartan la responsabilidad por las condiciones de vida de los niños y los jóvenes. La Ley de asistencia social dispone que los ayuntamientos supervisen las condiciones de vida de niños y jóvenes en los municipios. Los ayuntamientos deben impartir orientaciones psicosociales y prestar apoyo a los padres o a las personas encargadas de la crianza de un niño o joven que presente problemas de adaptación a su medio.

La ley también estipula diferentes tipos de apoyo a las familias en caso de que un niño o joven presente dificultades. Para que las autoridades públicas intervengan es una condición básica que el niño y los padres sean considerados como una unidad y que la asistencia respete la integridad de la familia.

La autoridad local puede decidir prestar apoyo si lo considera de vital importancia para el niño o el joven con necesidades especiales. Las medidas de apoyo pueden tomarse mientras el niño o joven vive en su hogar, o en caso de que un niño o joven tenga que ser llevado a un lugar fuera de su hogar.

El sector social puede ofrecer diversos tipos de prestaciones. La prestación general por familia es pagadera por cada menor de 18 años de edad, está exenta de pagos de impuestos y se otorga independientemente de los ingresos del beneficiario. Por regla general, la prestación se paga a la madre.

Las prestaciones por hijos a cargo son de diferentes tipos, pero todas son pagaderas por cada hijo menor de 18 años de edad. Estas prestaciones están exentas de pago de impuestos, se otorgan independientemente de los ingresos del beneficiario, además, las madres suelen percibir esas sumas. Las prestaciones ordinarias por hijos a cargo y las prestaciones complementarias por ese mismo concepto son pagaderas, entre otros, a las familias monoparentales. La prestación por hijos a cargo es pagadera, entre otros, a los niños que han perdido a uno o ambos padres, o en los casos en que no se haya establecido la paternidad. La prestación por nacimientos múltiples es pagadera en caso de parto múltiple (se incluyen los hijos adoptivos nacidos de esta forma), hasta que los niños cumplen los siete años de edad.

Se concede el pago anticipado de prestación para alimentos por parte de las autoridades públicas por cada menor de 18 años de edad cuando la persona que debe pagar esa pensión, fijada de conformidad con la Ley del Estatuto Jurídico

/...

del Niño, no la haya pagado a tiempo a la persona beneficiaria de la prestación. La prestación para alimentos es pagadera por adelantado, y por consiguiente las autoridades locales cobran dicha prestación a la persona a quien corresponde pagarla.

Las personas que cuidan a un discapacitado mental o físico menor de 18 años de edad en su hogar tienen derecho a recibir una subvención para cubrir los gastos extraordinarios incurridos como consecuencia de la discapacidad. La compensación nada tiene que ver con la situación financiera de la familia. Además, puede otorgarse una suma complementaria como compensación por pérdida de ingresos.

Si un niño enferma gravemente, los padres tienen derecho a recibir compensación financiera para cuidar de él. Es indispensable que sea menor de 14 años de edad, que la enfermedad requiera hospitalización o ingreso en una institución durante 25 días o más, y que los padres dejen de trabajar total o parcialmente durante ese período. Ahora bien, el término de 25 días no se aplica a las familias monoparentales.

Comentarios del Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca
al cuarto informe periódico relativo a la aplicación de
la Convención sobre la eliminación de todas las formas
de discriminación contra la mujer

El Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca se complace en tener la posibilidad de formular comentarios al informe danés al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

El presente informe describe con franqueza los problemas y logros alcanzados en la labor que realiza Dinamarca en materia de igualdad entre la mujer y el hombre, y refleja la atención dispensada a los problemas presentados por el Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca en sus observaciones relativas al informe de 1993 al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

Observaciones generales

El modelo de bienestar social danés contribuye muy activamente a velar por la igualdad de condición entre el hombre y la mujer. Los servicios públicos gratuitos o de bajo costo en las esferas del cuidado, la salud y la educación del niño constituyen un beneficio especialmente importante para las mujeres. En los últimos tiempos, se ha observado un descenso en el nivel de los servicios, por ejemplo, en lo que se refiere a guarderías y atención de la salud. Esta tendencia es alarmante, ya que consideramos necesario ampliar y mejorar la calidad de los servicios públicos como garantía vital de la igualdad de condición y del éxito de la mujer. Los planes especiales para promover la igualdad de condición no bastan para compensar las desigualdades que existen en la actualidad entre las mujeres y los hombres.

Artículo 3. Política nacional

El plan de acción nacional se centra en la forma de promover la igualdad de condición en el sector público. El sector público debería haber funcionado como trampolín para la igualdad de condición en el sector privado. Sin embargo, es bien patente que esos efectos favorables aún no se han logrado en el sector privado. La falta de métodos eficaces para promover la igualdad de condición en el sector privado ha provocado que las mujeres no figuren, o estén poco representadas, en muchos niveles de decisión importantes. Solamente el 5% del personal directivo superior en la industria y el comercio privados son mujeres. Las mujeres empleadas en el sector privado ocupan puestos que gozan de menos beneficios si se analizan en función de determinados derechos laborales, como la licencia de maternidad y días de compensación para atender a los hijos (es decir, licencia para cuidar a un hijo enfermo). Esto contribuye a que la segregación por motivo de sexo se mantenga en el mercado laboral.

Como se explica en el informe, el Gobierno creó un comité encargado de volver a analizar y renovar los esfuerzos del Estado con miras a fomentar la igualdad de condición. Si bien esa es una buena iniciativa, consideramos poco acertado el que solamente se nos haya asignado un puesto en el Comité, ya que contamos con muchos años de experiencia de trabajo en pro de la igualdad de condición y somos una muestra representativa amplia de las organizaciones que desempeñan dicha labor.

/...

Artículo 4. Órganos y medidas transitorias

Al Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca le inquieta el fallo del Tribunal de Justicia europeo en un caso sobre acción afirmativa (el caso Kalanke), en que el Tribunal denegó el derecho nacional a recurrir a la acción afirmativa y decidió que ésta era, en la forma en que se aplicaba, irreconciliable con la directriz de la Unión Europea sobre igualdad de trato. Pese a que fue un caso ocurrido en Alemania, cabe temer que el fallo pueda tener también repercusiones en la ley y la práctica en Dinamarca.

El Consejo para la Igualdad de Condición de Dinamarca acaba de examinar una solicitud presentada por el Consejo Danés de Investigaciones en Ciencias Sociales encaminada a prescindir de la ley sobre trato igual para hombres y mujeres, con miras a establecer cinco becas de investigación (doctorado en Filosofía) con carácter destinadas a mujeres. La Asociación de Empleadores Daneses y la Confederación de Empleados Públicos y Empleados Asalariados (miembros del Consejo para la Igualdad de Condición) vetaron la solicitud, y por consiguiente, no se otorgaron las becas, a pesar del apoyo de los otros siete miembros del Consejo. Consideramos que esos dos ejemplos restringen las posibilidades de promover activamente la igualdad de condición.

La acción afirmativa es un mecanismo útil para promover la igualdad de condición entre mujeres y hombres en el sistema de enseñanza y en el mercado laboral. Es importante mantener el derecho a aplicar la acción afirmativa, que está en consonancia con los objetivos planteados en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, por lo que consideramos que el Gobierno de Dinamarca debe trabajar activamente con miras a salvaguardar el derecho nacional a introducir la acción afirmativa.

Artículo 6. Asuntos especiales

En la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se establece claramente que los Estados signatarios deben hacer todo lo que esté a su alcance para impedir la trata de mujeres y la prostitución. Aunque hasta la fecha el Gobierno de Dinamarca ha permanecido impasible, la prostitución es objeto de debate público, en gran medida como resultado de la presión permanente ejercida por las organizaciones no gubernamentales de mujeres danesas.

El Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca considera que el problema de la prostitución está vinculado a las penurias de carácter social. Si bien debe despenalizarse la prostitución ejercida a título individual, no debe convertirse en una ocupación aceptada legalmente. El Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca desea combatir la prostitución, por lo que la legalización no sería lo más acertado, ya que indicaría que la sociedad acepta la prostitución, al tiempo que probablemente aumentaría también el número de mujeres extranjeras tentadas u obligadas a trabajar como prostitutas en Dinamarca.

El Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca planteó esta cuestión a raíz de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995). Abordamos al Ministro de Justicia para pedirle que investigara el alcance de la prostitución y la trata de mujeres en Dinamarca. Se deben intensificar los esfuerzos de la policía contra los promotores de esas

/...

perversiones, además se debe promulgar la legislación necesaria si con la actual no bastase para garantizar la eficacia de la labor policial. También pedimos al Ministro de Asuntos Sociales que prestara atención a la prostitución y a la trata de mujeres y que comenzara a colaborar con el Ministro de Justicia, ya que el problema compete a ambos ministerios. Un año después de nuestra petición, aún no hemos logrado que se emprenda ninguna nueva iniciativa. Sin embargo, tras reiterar la solicitud al Ministro de Justicia, nos han notificado que nuestros criterios se incluirán en el debate permanente del Folketing (Parlamento danés).

Artículo 8. Representación del Gobierno

Hay una representación notablemente baja de mujeres en las delegaciones del Gobierno de Dinamarca en las reuniones internacionales.

Eso se debe a que el Ministerio de Relaciones Exteriores emplea a pocas mujeres en puestos de dirección y a que los demás ministerios sectoriales que están representados en reuniones internacionales tampoco envían a funcionarias.

El Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca lamenta que no se incluya una mayor proporción de mujeres en las delegaciones danesas a reuniones internacionales. El Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca considera necesario modificar las políticas de personal en los ministerios, de modo que más mujeres puedan participar al nivel internacional.

Por otra parte, en cada ministerio se requiere una mayor experiencia en materia de políticas que afectan a la mujer. El Ministerio de Relaciones Exteriores cuenta con un asesor especial, que ha resultado valioso, para las cuestiones relacionadas con la igualdad de condición entre mujeres y hombres. Es necesario que los demás ministerios cuenten con los asesores correspondientes.

El Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca se regocija por la invitación que el Gobierno de Dinamarca ha extendido a las organizaciones de mujeres para que participen como asesoras en las delegaciones danesas a reuniones internacionales. Esto significa, por ejemplo, que el Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca estará representado en la Asamblea General de las Naciones Unidas en sus períodos de sesiones anuales y que haya participado en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y el 52º período de sesiones de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Artículo 9. Ciudadanía

Al Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca le complace extraordinariamente que la Ley danesa de extranjeros aplique ahora un criterio humanitario especial en lo tocante a las mujeres extranjeras maltratadas, como se menciona en el informe del Gobierno. Es preciso seguir de cerca los acontecimientos en los próximos años a fin de determinar si esta norma se cumple o no en la práctica.

El Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca también opina que es necesario cambiar la práctica nacional en lo que respecta al reconocimiento de la violencia contra la mujer como motivo para solicitar asilo. Deben ampliarse las

leyes que rigen las cuestiones relacionadas con los refugiados y el asilo a fin de incluir las demandas de persecución por motivos de sexo, e incluso la violencia en el hogar.

Artículo 10. Continuación de estudios y educación superior

El equilibrio de género entre el personal de investigación y docente de la universidad deja mucho que desear. El establecimiento de más becas de doctorado y profesorado no basta para garantizar que aumente el número de investigadoras, ya que las becas y los puestos no están destinados concretamente a las mujeres.

La acción afirmativa en los institutos de enseñanza superior podría constituir un mecanismo adecuado para cambiar la proporción desigual entre sexos, ya que esta es una esfera en que es posible comparar de inmediato la calificación profesional. Como se menciona en la parte relativa al Artículo 4, la Asociación de Empleadores Daneses y la Confederación de Empleados Públicos y Empleados Asalariados vetaron en el Consejo para la Igualdad de Condición la solicitud de que se establecieran cinco becas de investigación (doctorado) con carácter temporal destinadas a mujeres, a pesar de que la solicitud fue avalada por el Ministro de Tecnología de la Investigación y la Información. Consideramos incorrecto que organizaciones laborales tengan la prerrogativa de vetar medidas encaminadas a la igualdad de oportunidades en esferas ajenas a su campo de acción.

Asimismo, cabe destacar que para Dinamarca es difícil cumplir el inciso d) del Artículo 10. A las mujeres les resulta mucho más difícil que a los hombres obtener becas, ya que las becas se otorgan a las esferas de investigación en las que las mujeres tienen menos participación.

Artículo 11. La mujer y el empleo

En el informe se llega a la conclusión de que hay algunos problemas no resueltos relacionados con la igualdad de oportunidades en lo que respecta al mercado laboral danés, como la segregación del mercado por motivos de sexo, la remuneración desigual, el alto desempleo entre las mujeres, el trato distinto a las mujeres y a los hombres en el trabajo y la distribución injusta de las responsabilidades de la mujer y el hombre en el trabajo y la familia.

La estrategia del Estado con miras a eliminar la segregación por motivos de sexo que prevalece en el mercado laboral ha sido la de tratar de cambiar las opciones de carrera de las mujeres. Esa estrategia no ha prosperado ya que, en primer lugar, no se ha traducido en un cambio evidente en las opciones de carrera y, en segundo lugar, no ha aumentado la representación de la mujer en las ocupaciones tradicionalmente masculinas. Por el contrario, las mujeres están teniendo gran dificultad para encontrar empleos y posibilidades de capacitación en las ocupaciones en que predominan los hombres. Por consiguiente, es necesario elaborar nuevas estrategias paralelas que contribuyan a reevaluar las ocupaciones tradicionalmente femeninas, desde el punto de vista de la remuneración y teniendo en cuenta las condiciones de trabajo y la descripción del puesto.

Pese a que existe la ley sobre igualdad de remuneración del hombre y la mujer, aún existen grandes diferencias en ese sentido. Dado que la cuestión de la igualdad de remuneración se ha investigado, descrito y documentado en un gran número de informes, no consideramos pertinente que se hagan nuevas investigaciones. Por otra parte, se hace necesario crear mecanismos para determinar exactamente lo que significa trabajo de igual valor, con miras a evaluar una vez más la idoneidad de la calificación de las mujeres. Los acuerdos deben basarse en pruebas realizadas a ambos sexos de conformidad con las pruebas que requieren las leyes parlamentarias, a fin de poder evaluar el efecto de los acuerdos sobre el horario de trabajo, la capacitación profesional, los sistemas de remuneración, etc., en relación con las mujeres y los hombres, respectivamente.

En cuanto a la relación entre la vida laboral y la vida familiar, la introducción del derecho a disfrutar de una licencia para cuidar de los hijos es un importante beneficio. Sin embargo, dado que el 90% de los que toman esas licencias son mujeres, este plan no ha funcionado como mecanismo de igualdad de oportunidades, sino como beneficio individual. Es importante seguir tratando de persuadir a más hombres para que hagan uso de su derecho a disfrutar de esa licencia. Todavía no se ha incluido en todos los acuerdos la remuneración completa durante el período de hospitalización. A fin de garantizar la remuneración completa a todas las mujeres en ese período, el Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca desea que se establezca a esos efectos un fondo financiado colectivamente para todo el mercado laboral. Los planes descentralizados favorecen las profesiones y oficios en los que las mujeres estén menos representadas.

El derecho a pedir días de licencia para cuidar de los hijos también debe ser un beneficio general que se aplique a todos los empleados.

Artículo 12. Atención de la salud

Aunque en la actualidad las mujeres y los hombres tienen acceso igual al tratamiento médico y a la atención de la salud, el sector de la salud no cuenta con recursos suficientes para cumplir su cometido.

Por ejemplo, debido a las reducciones presupuestarias a las mujeres que acaban de parir se les da de alta del hospital demasiado pronto, lo que incide negativamente en la crianza y la salud de la madre y el hijo en general. Las mujeres embarazadas y parturientas no reciben suficiente apoyo y orientación. Estas reducciones equivalen también a una reducción de la ayuda a las mujeres que padecen de cáncer de mamas.

La tasa de embarazo de las adolescentes ha disminuido en los últimos años. Esto es el resultado, por ejemplo, de los esfuerzos desplegados por la Asociación Danesa de Planificación de la Familia, "Sexo y sociedad", que ha hecho grandes esfuerzos encaminados a informar a los adolescentes sobre la planificación de la familia y los medios anticonceptivos, incluso ha establecido un servicio telefónico para brindar orientación - la "línea del sexo" - y ha capacitado a adolescentes para que informen a sus coetáneos sobre las medidas anticonceptivas, el sexo y el aborto. La educación sexual en las escuelas es otro factor beneficioso, al igual que la posibilidad de que los adolescentes

consulten a su propio médico (sin la participación de su padre) para obtener orientación e información gratuitas.

Es menester que se adopten nuevas iniciativas encaminadas a prevenir la violencia contra la mujer y a brindar ayuda a las víctimas. Los centros de urgencia no cuentan con recursos económicos para ayudar al gran número de mujeres y niños que son víctimas de la violencia en el hogar. En vista de que ha aumentado el número de mujeres, danesas y extranjeras, que recurren a estos centros, se les debería prestar más apoyo económico y al mismo tiempo, ayuda psicológica a las mujeres y los niños.

El cometido de las organizaciones de mujeres

Las organizaciones de mujeres han desempeñado un papel fundamental en la lucha por la democracia y los derechos humanos en los últimos 100 años. Desde 1899, cuando se estableció el Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca, las organizaciones de mujeres han trabajado de consuno a fin de fortalecerse en la lucha común por la liberación de la mujer. En estos momentos el Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca es una organización general que abarca a 47 organizaciones, con un total de más de 1 millón de miembros. Las organizaciones que pertenecen al Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca son organizaciones de mujeres, comités sobre la igualdad de condición de los partidos políticos, sindicatos, grupos de mujeres profesionales, investigadores sobre cuestiones relacionadas con la mujer, así como organizaciones juveniles, religiosas y organizaciones humanitarias de mujeres.

El Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca asesora sobre cuestiones relacionadas con la mujer a la delegación del Gobierno a las conferencias de las Naciones Unidas y a la Asamblea General anual en Nueva York. El Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca es el órgano que coordina las actividades de las organizaciones no gubernamentales relacionadas con las conferencias y reuniones oficiales.

Comentarios de la Sociedad Danesa de Mujeres al cuarto informe periódico del Gobierno de Dinamarca sobre la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

La Sociedad Danesa de Mujeres, que ha venido trabajando en pro del adelanto de la mujer durante más de 125 años, considera que el Informe Nacional es en general una descripción imparcial y amplia de la posición de la mujer en la sociedad danesa y de las políticas y medidas aplicadas para promover el adelanto de la mujer.

Por consiguiente, nuestras observaciones se limitarán a los siguientes aspectos:

1. Artículo 3. Política nacional

En el Informe del Gobierno se menciona que en marzo de 1996 el Primer Ministro designó un comité para "examinar la organización y las prioridades de la labor futura en lo que respecta a la igualdad de géneros". Desde el punto de

/...

vista de la Sociedad Danesa de Mujeres, el antecedente para el establecimiento de dicho comité no es solamente la Plataforma de Acción, sino también el hecho de que durante algunos años las partes en el mercado laboral, en especial la Asociación de Empleadores Daneses, han tratado de promover medidas en contra del actual Consejo para la Igualdad de Condición, en particular contra lo que ellos consideran una representación demasiado nutrida de organizaciones de mujeres en el Consejo. Estas gestiones han tenido cierto eco en el Parlamento.

Si bien la Sociedad Danesa de Mujeres coincide en que la importancia capital de que se revisen periódicamente la estructura y las prioridades del quehacer nacional en pro de la igualdad, la preocupación por que la labor pueda socavar de los esfuerzos nacionales encaminados a lograr la igualdad entre los sexos. Los miembros del comité representan a sectores muy tradicionales, no obstante, ha quedado fuera uno muy importante, el Ministerio de Educación. Se ha hecho muy poco para asegurar que labor del Comité se caracterice por ideas distintas de la tradicional. Además, se corre el riesgo que la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres se considere solamente en el contexto de los ingresos, la ley y la posición en el mercado laboral, criterio totalmente insuficiente respecto de una cuestión sumamente compleja.

La Sociedad Danesa de Mujeres se congratula de ser miembro del Comité, y desde luego trabajará lealmente con arreglo al mandato de éste.

2. Artículo 5. Prioridades

La Sociedad Danesa de Mujeres coincide con la interpretación básica de la igualdad que tiene el gobierno, de igual modo expresa su preferencia por iniciativas activas en lugar de medidas de protección como medio de lograr la igualdad.

3. Artículo 6. Asuntos especiales

Con respecto al segundo párrafo relativo a las normas o disposiciones que tipifican concretamente la trata de mujeres como delito, en el primer renglón no es totalmente correcta, ya que conforme al artículo 2 del capítulo 228 del Código Penal, constituye un delito participar en la trata de personas fuera del país con el fin de que se gane la vida mediante actos inmorales o sea usada para actos inmorales si la persona es menor de 21 años de edad o si desconoce los fines. Esta figura delictiva se ha tipificado como trata de blancas y se considera delito. Esto solamente abarca la trata fuera del país, sin embargo no se contempla la importación de mujeres al país con propósitos análogos.

Por consiguiente, dicha legislación no basta para abordar la trata de mujeres que se está realizando en Dinamarca por medio de clubes nocturnos, salones de masajes y oficinas matrimoniales.

Con respecto al segundo párrafo, cabe mencionar que se está efectuando un debate público para modificar la ley a fin de legalizar la prostitución.

4. Artículo 10. Educación

Con respecto a la educación, las perspectivas para niñas y mujeres jóvenes son luminosas. Las niñas reciben instrucción como nunca antes en Dinamarca, y niñas y jóvenes muestran un gran aprovechamiento escolar en el sistema de enseñanza. Así y todo, eso no significa que los problemas se hayan resuelto. El sistema de enseñanza aún está segregado por motivos de sexo en algunos campos, lo que, por consiguiente, coadyuva a la segregación en el mercado de trabajo. Además muchas jóvenes no reciben aún educación complementaria, por lo que tienden a abandonar el mercado de trabajo.

Las mujeres que trabajan en la esfera de la educación ocupan puestos de menos categoría, y entre los directores de escuelas a todos los niveles hay poca representación de la mujer. Como se mencionó en el informe del Gobierno, el equilibrio de género entre el personal docente y de investigaciones a nivel universitario favorece más a los hombres. Este es un problema grave que hay que resolver.

5. Artículo 11. Empleo

La Sociedad Danesa de Mujeres apoya la descripción de la situación de la mujer en el mercado de trabajo, y coincide en que las esferas señaladas son especialmente difíciles.

No obstante, es bueno destacar en especial que la diferencia de ingresos entre mujeres y hombres está aumentando. Esto es desastroso para la independencia económica de la mujer y repercute mucho en la forma en que, especialmente las familias jóvenes, distribuyen los derechos y obligaciones en el seno familiar y, por consiguiente, en la vida laboral. Por tales motivos, esperamos con interés que el Consejo para la Igualdad de Condición y el Ministerio del Trabajo den curso al proyecto sobre igualdad de remuneración.

La Sociedad Danesa de Mujeres apoya activamente la idea de crear un fondo conjunto de maternidad u hospitalización como medio de promover la igualdad en el mercado de trabajo.

Los diferentes planes de licencias (licencia de educación, licencia para atender a los hijos) de que disponen los empleados se han introducido, entre otras cosas, con miras a reducir el número de desempleados y, al mismo tiempo, dar a las personas la oportunidad de seguir estudiando y de pasar más tiempo con sus hijos. Pese a la popularidad de esos planes, no dejan de ir en detrimento de la igualdad de posición de la mujer en el mercado de trabajo, como puede observarse en las estadísticas que muestran quiénes han solicitado licencia y a quiénes se les ha otorgado.

Lamentablemente, aún son pocas las mujeres que ocupan cargos de dirección en los sectores público y privado, ya que se presta poca atención a ese aspecto de la desigualdad en el mercado de trabajo.

6. Artículo 12. Salud

Si bien la legislación danesa no incluye los derechos en materia de procreación y salud genésica de la mujer, a la Sociedad Danesa de Mujeres le preocupa que los nuevos adelantos en materia de tecnología de la reproducción no se estén aprovechando suficientemente de forma que proteja los intereses de la mujer.

La inseminación artificial es motivo de particular preocupación. La nueva tecnología brinda la posibilidad de una maternidad en la que intervienen tres partes: la madre genética que dona el óvulo, la madre biológica que lleva en su vientre al niño y la madre social que lo cría. Dado que se desconocen totalmente las consecuencias de esas posibilidades tecnológicas, la Sociedad Danesa de Mujeres desea que se impongan por ley restricciones a la inseminación artificial, en particular las actividades que se realizan en nombre de la investigación. Debe prohibirse la inseminación de óvulos humanos en laboratorios para las investigaciones básicas, la congelación de óvulos humanos no fecundados y las donaciones irrestrictas de óvulos no fecundados.

La cuestión del derecho de la mujer al aborto también guarda relación con la nueva tecnología. No debe ponerse en peligro el derecho de la mujer a decidir por sí misma ni su integridad física en interés de las investigaciones médicas relacionadas con la inseminación artificial, los óvulos humanos y los embriones. Si se da a los embriones derechos jurídicos independientes análogos a los que posee una mujer adulta, se pondrá en peligro el derecho de la mujer a controlar su propia fecundidad, es decir, el derecho al aborto.

Con respecto al párrafo uno y a la cuestión de la asistencia psicológica a las víctimas de la violencia por motivo de sexo, cabe señalar que las mujeres reciben asistencia psicológica solamente si la solicitan antes de transcurridos seis meses del acto de violencia. Si durante varios años la vida conyugal ha sido violenta, no reciben asistencia, ya que la violencia se considera entonces una forma de vida aceptada.

Con respecto al apoyo financiero del Gobierno a los centros de urgencia para mujeres, redes e iniciativas para prostitutas y otros grupos de mujeres víctimas de abusos, cabe mencionar que esa asistencia financiera sólo se brinda previo acuerdo de la autoridad local.

7. Papel de las organizaciones no gubernamentales

En el informe se reconoce el papel que desempeñan las organizaciones no gubernamentales de mujeres y su contribución a la esfera de la igualdad de derechos de la mujer y, en ese sentido, cabe encomiar al Gobierno de Dinamarca por su interés en dar participación a las organizaciones no gubernamentales en su labor relativa al adelanto de la mujer.

Así y todo, la Sociedad Danesa de Mujeres desearía señalar a la atención que esa labor, desempeñada por las organizaciones no gubernamentales a título voluntario, pero con el mayor nivel profesional posible a fin de lograr el resultado deseado, se está tornando cada vez más difícil para la mujer danesa de hoy.

La mayoría de las mujeres danesas trabajan a tiempo completo o más, ya que combinan las actividades laborales con las obligaciones familiares, respecto de las cuales asumen la carga principal, por lo que tienen poco tiempo para realizar labores voluntarias. Es preciso reconocer esta situación y prestar asistencia financiera adecuada a las organizaciones de mujeres, no sólo para actividades concretas sino también para sufragar los gastos diarios de administración. Los gastos de establecimiento de redes internacionales también son prohibitivos para la mayoría de las actuales organizaciones de mujeres.

Esos aspectos son particularmente importantes, habida cuenta de la necesidad que tiene hoy Dinamarca de que el público comprenda mejor la necesidad permanente de velar por los derechos obtenidos (y muchas veces considerados como algo natural), así como de seguir fomentando el adelanto de la mujer, tanto en Dinamarca como a nivel internacional.

Anexo I

LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER

Traducción de la Ley No. 238, de fecha 20 de abril de 1998,
enmendada el 14 de mayo de 1992

Artículo 1

1. La presente ley tiene por finalidad fomentar la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en la sociedad.
2. Las autoridades públicas, dentro de su esfera de competencia, favorecerán la igualdad de oportunidades y podrán adoptar medidas especiales a fin de fomentar la igualdad de oportunidades para ambos sexos.

Artículo 2

1. El Consejo para la Igualdad de Condición tendrá por finalidad fomentar la igualdad de oportunidades y, por decisión propia o a petición de parte, podrá examinar las cuestiones relacionadas con el objeto de la presente ley.
2. El Consejo para la Igualdad de Condición podrá emitir su opinión en temas relacionados con la Ley sobre trato igual para hombres y mujeres en lo que respecta al acceso al empleo, la licencia por maternidad y otras cuestiones, así como con la Ley de igual remuneración para el hombre y la mujer.
3. El Consejo para la Igualdad de Condición decidirá en qué casos procede una ulterior investigación.
4. Cuando así se les solicite, los empleadores y los empleados, así como sus organizaciones respectivas, facilitarán al Consejo para la Igualdad de Condición toda la información que pueda ser importante para las actividades de éste.
5. Al considerar una cuestión concreta, el Consejo para la Igualdad de Condición podrá pedir la opinión de especialistas en la materia.
6. Los representantes del Consejo para la Igualdad de Condición y los especialistas mencionados en el apartado 5 del presente artículo podrán, a los fines del examen de las cuestiones concretas de que se trate, inspeccionar la ejecución de la labor en pro de la igualdad en las empresas interesadas, en caso de haberse llegado a un acuerdo con las empresas para efectuar dicha inspección.
7. El Primer Ministro podrá asignar otras tareas al Consejo.

Artículo 3

1. El Consejo para la Igualdad de Condición se compondrá de un presidente, nombrado por el Primer Ministro, y de ocho miembros cuya designación también autorizará el Primer Ministro, previa recomendación de las siguientes organizaciones:

/...

- Un miembro por la Federación Sindical Danesa;
- Un miembro por la Confederación de Empleadores de Dinamarca;
- Un miembro por la Confederación de Empleados y Funcionarios Públicos;
- Un miembro por la Sociedad Danesa de Mujeres;
- Tres miembros por el Consejo Nacional de Mujeres de Dinamarca; y
- Un miembro que represente al sector de la investigación en cuestiones relacionadas con la mujer y que será autorizado previa recomendación de los demás miembros del Consejo para la Igualdad de Condición.

El mandato de los miembros durará cuatro años.

2. El Primer Ministro establecerá el reglamento del Consejo.

Artículo 4

1. Toda violación del apartado 4 del artículo 2 será sancionada con multa.
2. Cuando la violación sea cometida por una sociedad de responsabilidad limitada pública o privada, una sociedad cooperativa o una entidad análoga, la sociedad o entidad será responsable como tal e incurrirá en sanción pecuniaria.

Artículo 5

1. La presente ley entrará en vigor el 1º de junio de 1988.
2. Queda derogada la Ley No. 164, de fecha 12 de abril de 1978, sobre el Consejo para la Igualdad de Condición.

Artículo 6

1. La presente ley no se aplicará en las Islas Feroe ni en Groenlandia.
2. No obstante, el apartado 2 del artículo 5 de la presente ley regirá también en Groenlandia.

Anexo II

LEY UNIFICADA SOBRE TRATO IGUAL PARA HOMBRES Y MUJERES EN LO QUE RESPECTA AL ACCESO AL EMPLEO, LA LICENCIA DE MATERNIDAD Y OTRAS CUESTIONES

Ley unificada No. 686, de fecha 11 de octubre de 1990

En la presente ley se refunden las disposiciones de la Ley No. 244, de fecha 19 de abril de 1989, sobre trato igual para hombres y mujeres en lo que respecta al acceso al empleo, la licencia de maternidad y otras cuestiones, con las enmiendas resultantes de la Ley No. 268, de fecha 2 de mayo de 1990.

Parte I

Artículo 1

1. A los fines de la presente ley, trato igual para hombres y mujeres significa que no podrá haber discriminación alguna basada en el sexo. Ello se aplicará tanto a la discriminación directa como a la indirecta, con especial referencia al embarazo o al estado civil o la situación familiar.
2. La presente ley se aplicará independientemente de las disposiciones sobre la protección de la mujer, en especial las relativas al embarazo y la maternidad (véase la parte III infra).
3. Las disposiciones de la presente ley no se aplicarán en la medida en que una obligación similar a la del trato igual resulte de un convenio colectivo (véase, sin embargo, el apartado 2 del artículo 18 infra).

Parte II

Trato igual para hombres y mujeres

Artículo 2

Todos los empleadores respetarán el principio de trato igual para hombres y mujeres en materia de contratación, traslados y ascensos.

Artículo 3

1. Todo empleador que emplee a hombres y mujeres deberá tratar a ambos por igual en lo que respecta al acceso a la orientación profesional, la formación profesional, la formación profesional permanente y la readaptación profesional.

2. La obligación de respetar el principio de trato igual se aplicará asimismo a las personas que realicen actividades de orientación o formación como las mencionadas en el apartado 1 del presente artículo.

Artículo 4

Todo empleador que emplee a hombres y mujeres deberá tratar a ambos por igual en lo que respecta a las condiciones laborales. Esta disposición se aplicará también en los casos de despido.

Artículo 5

1. La obligación de respetar el principio de trato igual se aplicará igualmente a toda persona que establezca disposiciones y adopte decisiones relativas al acceso al ejercicio de una actividad por cuenta propia. Esta disposición también se aplicará a la creación, organización o ampliación de una empresa, y a la iniciación o ampliación de cualquier otra actividad por cuenta propia, con inclusión de la financiación correspondiente.

2. La obligación de respetar el principio de trato igual se aplicará asimismo a las personas que establezcan disposiciones o adopten decisiones relativas a la orientación, formación o readaptación profesional, así como a las condiciones que rigen esas actividades.

Artículo 6

Ningún anuncio podrá indicar que se solicitan o prefieren personas de determinado sexo en relación con la contratación, la formación profesional u otra actividad semejante.

Parte III

Embarazo, maternidad y adopción

Artículo 7

1. Los empleados tendrán derecho a ausentarse del trabajo por embarazo y maternidad desde cuatro semanas antes de la fecha prevista para el parto. Después del parto los padres tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período total de 24 semanas, de las que el padre podrá tomar hasta 10 semanas después de la decimocuarta semana posterior al parto. El derecho a esta licencia sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores a la vez.

2. El padre tendrá derecho a licencia de hasta dos semanas después del parto o de la llegada del niño al hogar, o, en virtud de un acuerdo con el empleador, dentro de las primeras 14 semanas posteriores al parto. Este derecho es independiente del derecho a licencia consagrado en el apartado 1 del presente artículo.

3. Si el niño se encuentra en un establecimiento hospitalario, el derecho a licencia consagrado por el apartado 2 del presente artículo podrá postergarse (véase el apartado 6 del artículo 10 infra).

Artículo 8

El tiempo durante el cual el empleado haga uso de la licencia prevista en el artículo 7 supra se tendrá en cuenta para calcular la antigüedad en el empleo. Esta disposición no se aplicará a los fines de la jubilación.

Artículo 9

El empleador no podrá despedir a un empleado por haber presentado una petición para ejercer el derecho de licencia o por haberse ausentado con arreglo al artículo 7 supra, o por cualquier otra razón relacionada con el embarazo, la maternidad o la adopción.

Artículo 10

1. La empleada que ejerza el derecho a la licencia prevista en el apartado 1 del artículo 7 supra informará a su empleador, dentro de las ocho semanas posteriores al parto, de la fecha en que se propone reintegrarse al trabajo.

2. El empleado de sexo masculino que ejerza el derecho a licencia por nacimiento o llegada del hijo al hogar, establecido en el apartado 2 del artículo 7 supra, comunicará a su empleador, con cuatro semanas de anticipación la fecha en la que prevé empezar la licencia y la duración de ésta.

3. El empleado de sexo masculino que ejerza el derecho de licencia establecido en el apartado 1 del artículo 7 supra, comunicará al empleador, a más tardar ocho semanas después del nacimiento del hijo, la fecha de iniciación y la duración de la licencia.

4. Si ambos progenitores ejercen de manera compartida el derecho de licencia después de la decimocuarta semana posterior al nacimiento, de modo tal que la licencia de la empleada abarca varios períodos, ésta comunicará al empleador, en virtud del plazo estipulado en el artículo 1 supra, la fecha de iniciación y la duración de los posteriores períodos de licencia.

5. Por lo que se refiere a la licencia prevista en el apartado 3 del artículo 7 supra, los padres adoptivos respetarán los plazos fijados en los apartados 1 a 4, si la duración y las fechas de la licencia no han sido fijadas al llegar el hijo al hogar.

6. La empleada que ejerza el derecho de licencia establecido en el apartado 3 del artículo 7 supra para el caso de que el niño se encuentre en un establecimiento hospitalario, dentro de las primeras 24 semanas posteriores al parto o a la llegada del niño al hogar comunicará el hecho de la hospitalización al empleador a la mayor brevedad. A su vez, el empleado comunicará ese hecho a su propio empleador. Los progenitores comunicarán a sus empleadores

respectivos, a la mayor brevedad, la fecha en que el niño llegará al hogar tras haber estado hospitalizado. Si el niño llega al hogar antes de haberse formulado las notificaciones previstas en los apartados 1 a 4 del presente artículo, los plazos se ampliarán para incluir el período durante el cual el niño ha estado hospitalizado. De no ser así, las notificaciones efectuadas caducarán y deberá efectuarse una nueva notificación dentro de las dos semanas posteriores a la llegada del niño al hogar.

7. El empleado que ejerza el derecho de licencia establecido en el apartado 3 del artículo 7 supra subrogándose en el derecho del otro progenitor a las prestaciones diarias en efectivo, comunicará al empleador, a la mayor brevedad, el hecho de la subrogación y la duración de la licencia.

Parte IV

Nulidad de convenios y demás instrumentos

Artículo 11

1. Las disposiciones de los convenios, reglamentos e instrumentos similares de las empresas que contravengan los artículos 2 y 5 supra serán nulas. Esta disposición se aplicará asimismo a los reglamentos e instrumentos similares que rigen las profesiones independientes.

2. Las disposiciones de los convenios, reglamentos e instrumentos similares de las empresas que conciernan a más de un empleador también serán nulas si autorizan la discriminación sexual en las esferas mencionadas en los artículos 2 a 4 supra. Esta disposición se aplicará asimismo a los reglamentos y demás instrumentos que rigen las profesiones independientes.

Artículo 12

El incumplimiento de las disposiciones de la presente ley no redundará en perjuicio del empleado.

Parte V

Exenciones

Artículo 13

1. Cuando el sexo de una persona tenga una importancia decisiva para el ejercicio de determinadas actividades profesionales, educativas o de formación, el ministerio de cuyas competencias dependan esas actividades podrá otorgar exenciones respecto de las disposiciones de los artículos 2 a 6 supra, tras haber consultado al Ministerio de Trabajo y al Consejo para la Igualdad de Condición.

2. Previa consulta al ministerio competente, el Consejo para la Igualdad de Condición podrá autorizar la adopción de medidas que se aparten de las disposiciones establecidas en los artículos 2 a 6 supra, con miras a fomentar la igualdad de oportunidades para ambos sexos, principalmente corrigiendo las desigualdades reales que influyan en el acceso al empleo, o la formación profesional y demás.

3. La autorización prevista en el apartado 2 del presente artículo estará sujeta a la aprobación de los representantes de los interlocutores sociales en el Consejo para la Igualdad de Condición.

4. El Ministro de Trabajo podrá decidir, por recomendación del Consejo para la Igualdad de Condición y después de consultar al ministerio competente en la materia, que podrán adoptarse medidas en determinadas esferas con miras a fomentar la igualdad de oportunidades para ambos sexos, sin la autorización prevista en el apartado 2 del presente artículo.

Parte VI

Indemnización y otras cuestiones

Artículo 14

Podrán percibir indemnización aquellas personas cuyos derechos sean violados por incumplimiento de los artículos 2 a 5 supra.

Artículo 15

1. Todo empleado despedido por haber reclamado el trato igual previsto en los artículos 2 a 4 supra, tendrá derecho a ser indemnizado por el empleador.

2. El monto de la indemnización prevista en el apartado 1 del presente artículo, que no podrá exceder del equivalente de la remuneración de 39 semanas, será fijado en función de la antigüedad del empleado y demás circunstancias del caso.

3. Los apartados 1 y 2 del presente artículo se aplicarán igualmente cuando la obligación de respetar el principio de trato igual resulte de un convenio colectivo, pero, en caso de que éste no confiera a la persona interesada el derecho a indemnización por un despido que no esté razonablemente justificado por la situación del empleado o de la empresa, la reclamación se tramitará según los procedimientos especiales establecidos para la solución de los conflictos laborales.

Artículo 16

1. Si un empleado es despedido en violación del artículo 9 supra, el despido será anulado si se formula una reclamación a tal efecto, a menos que, en casos especiales y después de sopesarse los intereses de las partes, no se considere razonable reclamar el mantenimiento o restablecimiento de la relación laboral.

/...

2. Si el empleado es despedido en violación del artículo 9 supra y el despido no se anula, el empleador deberá pagar una indemnización.
3. El monto de la indemnización, que no podrá exceder del equivalente de la remuneración de 78 semanas, se fijará en función de la antigüedad del empleado y demás circunstancias del caso.
4. Si el despido está relacionado con el embarazo, la maternidad o la adopción, incumbirá al empleador probar que el despido no se fundó en esos motivos.

Parte VII

Disposiciones varias

Artículo 17

El Ministerio de Trabajo establecerá normas especiales en materia de licencia por maternidad y demás prestaciones similares para la gente de mar.

Artículo 18

1. Por iniciativa propia o a instancia de parte, el Consejo para la Igualdad de Condición podrá investigar las cuestiones relacionadas con la presente ley.
2. Los empleadores y los empleados, así como sus respectivas organizaciones, deberán facilitar al Consejo para la Igualdad de Condición, a petición de éste, toda la información que sea de importancia para las actividades del Consejo.

Parte VIII

Sanciones penales

Artículo 19

1. La violación de los artículos 2 a 6 del apartado 2 del artículo 18 de la presente ley será sancionada con multa.
2. Si la violación ha sido cometida por una sociedad anónima, una sociedad cooperativa o una sociedad similar, la multa se impondrá a la sociedad como tal.

Parte IX

Entrada en vigor

Artículo 20

1. La presente ley entrará en vigor el 1º de mayo de 1989.
2. La Ley sobre trato igual para hombres y mujeres en lo que respecta al acceso al empleo, la licencia por maternidad y otras cuestiones (véase la Ley refundida No. 572, de fecha 28 de agosto de 1986) y la Ley sobre licencia de maternidad y otras cuestiones (véase la Ley refundida No. 101, de fecha 6 de marzo de 1987) quedan derogadas por la presente.

Artículo 21

La presente ley no se aplicará en las Islas Feroe ni en Groenlandia.

La Ley No. 268, de fecha 2 de mayo de 1990, por la que se enmienda la Ley sobre trato igual para hombres y mujeres en lo que respecta al empleo, la licencia de maternidad y otras cuestiones, contiene la siguiente disposición sobre la entrada en vigor:

Artículo 2

1. La presente ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Dinamarca, pero no antes del 2 de abril de 1990.
2. En cambio, el apartado 5 del artículo 2 de la presente ley no entrará en vigor hasta una fecha ulterior que será fijada por el Ministerio de Trabajo¹.

¹ Artículo 21 de la Ley.

Anexo III

LEY UNIFICADA SOBRE IGUAL REMUNERACIÓN PARA EL HOMBRE Y LA MUJER

Ley unificada No. 639, de fecha 17 de julio de 1992

Ley unificada sobre igual remuneración para el hombre y la mujer

La presente ley refunde las disposiciones de la Ley de igual remuneración para el hombre y la mujer No. 422, de fecha 15 de junio de 1989 con las enmiendas resultantes de la Ley No. 374, de fecha 20 de mayo de 1992.

Artículo 1

1. Toda discriminación sexual en materia de remuneración constituirá una violación de la presente ley.
2. Los empleadores abonarán a sus empleados de ambos sexos una remuneración igual y les ofrecerán las mismas condiciones salariales, por un trabajo igual o un trabajo de igual valor.
3. La estimación del valor del trabajo se efectuará sobre la base de la evaluación general de las aptitudes y demás factores pertinentes.
4. Las disposiciones de la presente ley no se aplicarán en la medida en que un convenio colectivo establezca la obligación de conceder una remuneración igual.

Artículo 2

El empleado que perciba una remuneración inferior a la de otros empleados, en violación de lo dispuesto en el artículo 1 de la presente ley, podrá reclamar la diferencia.

Artículo 3

1. Ningún empleador podrá despedir a un empleado por haber reclamado una remuneración igual e iguales condiciones salariales.
2. Incumbirá al empleador probar que el despido no se ha efectuado en violación de lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo. Sin embargo, esta disposición no se aplicará si el despido tiene lugar más de un año después de que el empleado haya reclamado una remuneración igual.
3. El despido efectuado en violación de lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo será anulado si se presenta una reclamación a tal efecto, a menos que, en casos especiales y tras sopesarse los intereses de las partes, no se considere razonable reclamar el mantenimiento o restablecimiento de la relación laboral. En cambio, el empleado despedido podrá reclamar una indemnización. Ésta no podrá exceder del equivalente de 78 semanas de

/...

remuneración, calculado sobre la base de los ingresos medios del empleado despedido, y se fijará tomando debidamente en cuenta el período de empleo y las demás circunstancias del caso.

Artículo 4

El artículo 3 supra se aplicará igualmente a los sectores contemplados en convenios colectivos con arreglo a los cuales los empleados tengan derecho a la igualdad de remuneración y de condiciones salariales, pero que no contengan normas sobre la indemnización en caso de despido no justificado razonablemente por el comportamiento del empleado o las necesidades de la empresa. La reclamación se tramitará según los procedimientos especiales aplicables a la solución de los conflictos laborales.

Artículo 5

Ningún empleado podrá renunciar a los derechos reconocidos por la presente ley.

Artículo 5a

1. El Consejo para la Igualdad de Condición podrá investigar, por iniciativa propia o a instancia de parte, las cuestiones relacionadas con la presente ley.
2. Los empleadores y los empleados, así como sus respectivas organizaciones, deberán facilitar al Consejo para la Igualdad de Condición, a petición de éste, toda la información que sea de importancia para las actividades del Consejo.
3. El empleador facilitará toda la información que sea necesaria para determinar si se han cumplido las disposiciones de la presente ley. En caso de que dicha información se refiera a las condiciones salariales de determinadas personas, se comunicará a éstas que se ha facilitado la mencionada información, y que ésta tendrá carácter confidencial.

Artículo 6a

1. La violación del apartado 2 del artículo 5a supra se sancionará con multa.
2. Si la violación ha sido cometida por una sociedad anónima, una sociedad cooperativa o una entidad similar, la multa se impondrá a la sociedad como tal.

Artículo 7

La presente ley podrá ser objeto de la Sanción Real tan pronto como haya sido aprobada.

Artículo 8

La presente ley entrará en vigor el 9 de febrero de 1976 y se aplicará a las remuneraciones posteriores a esa fecha.

Artículo 9

La presente ley no se aplicará en las Islas Feroe.

La Ley No. 374, de fecha 20 de mayo de 1972, contiene la siguiente disposición sobre la entrada en vigor:

Artículo 3

La presente ley entrará en vigor el día posterior a su publicación en el Boletín Oficial danés.

Anexo IV

LEY SOBRE LA IGUALDAD DEL HOMBRE Y LA MUJER EN EL NOMBRAMIENTO
DE MIEMBROS DE COMITÉS PÚBLICOS Y OTROS ÓRGANOS ANÁLOGOS

Traducción de la Ley No. 157, de 24 de abril de 1985

Artículo 1

1. En la medida de lo posible, habrá una proporción equilibrada de hombres y mujeres entre los miembros de los consejos, comités públicos y otros órganos análogos creados por un Ministro para preparar la redacción de reglamentos o planificar actividades de importancia vital para la sociedad.

Artículo 2

2. Las autoridades u organizaciones a las que corresponda proponer a personas para que ocupen puestos en los comités u otros órganos análogos a los que se refiere el artículo 1, deberán proponer a un hombre y a una mujer. En caso de que haya que ocupar más de un puesto, deberá proponerse un número igual de hombres y mujeres. En caso de que haya de ocupar un número impar de puestos, se deberá proponer un candidato más de un sexo que del otro. Se aplicarán disposiciones análogas en los casos en que, de conformidad con las leyes pertinentes, las autoridades u organizaciones designen candidatos. El Ministerio decidirá el candidato que recibirá el nombramiento.

2) En circunstancias especiales, la autoridad u organización podrá actuar de forma distinta a lo previsto en el primer párrafo del presente artículo. En ese caso, la autoridad u organización deberá hacer constar los motivos de dicho proceder.

Artículo 3

Al crear un comité u otro órgano análogo según lo dispuesto en el artículo 1, antes de nombrar a los miembros el Ministro informará la composición prevista a la Oficina del Primer Ministro.

Artículo 4

La presente Ley entrará en vigor el 1º de julio de 1985.

Artículo 5

La presente ley no se aplicará en las Islas Feroe.

2) La presente ley no se aplicará en Groenlandia pero podrá ponerse en vigor en esa provincia con las modificaciones que impongan las condiciones especiales que allí predominen.

Anexo V

LEY SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE HOMBRES Y MUJERES
PARA OCUPAR DETERMINADOS CARGOS EN ÓRGANOS EJECUTIVOS DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Traducción de la Ley No. 427, de 13 de junio de 1990

NOS, MARGARITA II, Reina de Dinamarca por la Gracia de Dios, hacemos saber: El Folketing ha aprobado y Nos con Nuestra Sanción, confirmado la siguiente Ley:

Artículo 1

1. Los organismos de la administración pública dirigidos por una junta ejecutiva, un comité de representantes o un órgano colegiado similar procurarán estar integrados lo más equilibradamente posible por hombres y mujeres.
2. Después de consultar al Primer Ministro, el ministro competente podrá adoptar las disposiciones necesarias a efectos de que el apartado 1 del presente artículo se aplique asimismo a instituciones no lucrativas, asociaciones, sociedades de responsabilidad limitada y sociedades anónimas específicas, que generalmente no se incluyen entre los organismos de la administración pública. Sin embargo, esta disposición se aplicará solamente si los costos de las actividades de dichas instituciones no lucrativas se sufragan principalmente con fondos públicos, la mayoría de las acciones de la sociedad es de propiedad del Estado o la sociedad lleva a cabo sus actividades con arreglo a una concesión o autorización pública similar.

Artículo 2

1. En los casos en que el órgano colegiado de los organismos e instituciones mencionados en el artículo 1 de la presente ley sea total o parcialmente designado por un ministro, los organismos u organizaciones que recomienden un miembro al comité propondrán un hombre y una mujer. Si han de recomendarse varios miembros, se propondrá un número igual de hombres y mujeres y, en caso de que el número sea impar, se propondrá uno más de un sexo que del otro. El ministro decidirá cuál será la persona que se designe como miembro. Se aplicarán disposiciones similares en los casos en que los organismos u organizaciones nombren miembros de conformidad con la ley.
2. El apartado 1 del presente artículo no se aplicará si la totalidad o parte de los miembros del órgano colegiado son elegidos por votación directa.

Artículo 3

Cuando existan motivos especiales, el organismo u organización podrá apartarse de las disposiciones del apartado 1 del artículo 2 supra. En esos casos, el organismo u organización manifestará a la vez dichos motivos.

Artículo 4

El ministro competente informará cada tres años al Primer Ministro de las novedades acaecidas en la esfera de competencia de su ministerio.

Artículo 5

1. La presente ley entrará en vigor el 1º de julio de 1990.
2. La primera presentación de informes con arreglo al artículo 4 de la presente ley tendrá lugar el 1º de enero de 1994.

Artículo 6

La presente ley no se aplicará en las Islas Feroe ni en Groenlandia.

Dado en el Palacio de Christiansborg, a los trece días del mes de junio de mil novecientos noventa.

Con Nuestros Reales Firma y Sello.

MARGRETHE R.

Cuadro 1

(Capítulo 2: La mujer en la vida pública)

Hombres y mujeres elegidos y designados para ocupar cargos políticos

	1985			1995		
	Mujeres	Hombres	Número de cargos	Mujeres	Hombres	Número de cargos
	----- (Porcentaje) -----			----- (Porcentaje) -----		
<u>Comunidades Europeas/Unión Europea</u>						
Comisionados	0	100	17	25	75	20
Parlamento	40	60	15	43	56	16
<u>Consejo nórdico</u>						
Miembros daneses	38	62	16	25	75	16
<u>Estado</u>						
Ministerios	24	76	21	35	65	20
Comités parlamentarios	31	69	169	36	64	412
Consejos, comisiones y comités temporales y permanentes	16	84	...	28	72	1 740
Presidentes de los órganos	8	92	...	20	80	148
Miembros de los órganos	24	76	1 074	29	71	1 418
<u>Condados</u>						
Alcaldes	0	100	14	21	79	14
Vicealcaldes	15	85	26	37	63	27
<u>Municipalidades</u>						
Alcaldes	4	96	281	10	90	281
Vicealcaldes	17	83	447	17	83	546

Las cifras relativas a los miembros del Parlamento Europeo corresponden a junio de 1984 y 1994. La composición de los órganos estatales se realiza de conformidad con lo dispuesto en la ley sobre la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres para ocupar determinados cargos en órganos ejecutivos de la administración pública y corresponden a 1990 y 1994. Las cifras relativas a los condados corresponden a noviembre de 1985 y 1993.

Cuadro 2

Porcentaje de mujeres y hombres en las tres esferas públicas, 1993

(Strip in)

Cuadro 3

(Capítulo 3: La mujer en la educación)

Número de estudiantes de la educación superior y porcentaje desglosado por sexo

	1981			1994		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
	----- (Porcentaje) -----		(En miles)	----- (Porcentaje) -----		(En miles)
<u>Total de estudiantes</u>	47	53	311	51	49	389
<u>Total de estudiantes del segundo ciclo de la enseñanza secundaria</u>	57	43	82	57	43	102
Segundo ciclo de la enseñanza secundaria (general)	57	43	74	6	40	76
Segundo ciclo de la enseñanza secundaria (profesional)	56	44	8	50	50	26
<u>Formación profesional</u>	40	60	117	44	56	119
Formación profesional básica	58	42	33	47	53	39
Formación profesional especializada	33	67	84	43	57	81
<u>Cursos superiores</u>	48	52	112	51	49	167
Cursos superiores a corto plazo	73	27	18	52	48	20
Cursos superiores a mediano plazo	50	50	37	56	44	63
Cursos superiores a largo plazo	39	61	58	47	53	84

Cuadro 4

Distribución de las mujeres y los hombres en el grupo de edades
comprendidas entre los 20 y los 66 años, según el nivel más
elevado de educación alcanzado

	1981	1985	1990	1994
<u>Mujeres</u> (en miles)	1 509	1 550	1 579	1 611
	----- (Porcentaje)-----			
Segundo ciclo de la enseñanza secundaria (general)	4	5	6	6
Segundo ciclo de la enseñanza secundaria (profesional)	0	1	2	2
Educación profesional básica	22	25	28	30
Cursos superiores a corto plazo	4	5	6	6
Cursos superiores a mediano plazo	6	7	8	9
Cursos superiores a largo plazo	1	2	2	3
<u>Hombres</u> (en miles)	1 517	1 570	1 608	1 648
	----- (Porcentaje)-----			
Nivel de enseñanza primaria	49	43	39	37
Segundo ciclo de la enseñanza secundaria (general)	4	4	5	5
Segundo ciclo de la enseñanza secundaria (profesional)	1	1	2	2
Educación profesional básica	34	37	39	39
Cursos superiores a corto plazo	3	4	4	5
Cursos superiores a mediano plazo	5	6	7	7
Cursos superiores a largo plazo	4	5	5	6

Cuadro 5

Número de personas y porcentaje de mujeres y hombres que asisten a cursos públicos
en la educación de adultos, 1993-1994

	Estudiantes			Personas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
	------(Porcentaje)-----		(En miles)	------(Porcentaje)-----		(En miles)
Educación general de adultos y cursos de una sola asignatura (enseñanza preparatoria superior)	68	32	234	70	30	95
Cursos de educación de adultos en centros de enseñanza profesional	52	48	113	53	47	80
De ellos, graduados						
De comercio	55	45	65	57	43	45
De tecnología	25	75	5	26	74	4
Educación dirigida al mercado de trabajo	33	67	264	34	66	185
De esos cursos						
Para trabajadores semicalificados	26	74	129	26	74	96
Para trabajadores calificados (Formación en el servicio)	34	66	106	36	64	62
Colegios populares y otros cursos análogos	7	6	13	6	5	12

Las cifras comprenden todos los cursos de la educación de adultos, excepto los cursos agrícolas, los cursos de los sectores social y de la salud y cursos superiores.

Un estudiante es una mujer o un hombre que asiste a uno de los cursos. Una persona puede asistir a más de un tipo de cursos.

Cuadro 6

(Capítulo 4: La mujer y el empleo)

Personas empleadas por sexo y ocupación, 1980 y 1994

	1980			1994		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
	----- (En miles) -----					
<u>Número de personas empleadas</u>	1 121	1 430	2 552	1 189	1 396	2 585
<u>Por cuenta propia</u>	45	237	282	55	179	234
Empleadores	12	89	101	15	65	81
<u>Cónyuges que prestan asistencia</u>	69	0	69	26	1	27
<u>Asalariados empleados</u>	1 008	1 193	2 201	1 108	1 215	2 324
Empleados de categoría superior	29	164	193	56	179	235
Ejecutivos	137	162	299	199	176	375
Otros empleados	392	197	589	419	201	620
Trabajadores calificados	17	271	288	26	262	288
Trabajadores no calificados	296	287	584	257	253	509
Otros	138	111	249	152	144	296

Cuadro 7

Promedio de ingresos personales por tipo de ingresos, sexo y edad

	Número de personas	Ingresos básicos	Pagos por transferencia				Total de ingresos personales
		Salarios y otros	Utilidades comerciales y otras	Subsis- tencia, etc.	Jubilación anticipada/ pensiones	Subsidios de asistencia social	
		(En miles)	------(En miles de coronas danesas)-----				
<u>Total de mujeres</u>	2 179	79	4	9	22	5	120
15 a 19 años	162	21	0	0	0	3	25
20 a 29 años	384	89	1	15	1	14	121
30 a 39 años	365	132	4	15	3	7	162
40 a 49 años	386	136	9	10	6	3	166
50 a 59 años	286	9	10	12	15	2	137
60 a 64 años	124	35	5	4	59	1	105
65 años y más	472	4	1	0	72	0	78
<u>Total de hombres</u>	2 087	128	19	7	21	5	181
15 a 19 años	171	29	0	0	0	2	32
20 a 29 años	405	123	3	11	2	10	149
30 a 39 años	382	183	17	10	3	6	221
40 a 49 años	398	197	35	8	5	4	253
50 a 59 años	284	169	39	11	12	3	236
60 a 64 años	115	87	27	4	65	1	187
65 años y más	331	13	9	0	89	0	113

La diferencia entre los ingresos de los hombres y las mujeres es más considerable en lo que se refiere a ingresos básicos, como salarios, etc., en que los ingresos de los hombres son, como promedio, un 75% más elevados que los de las mujeres. Los pagos por transferencia a las mujeres son un poco más elevados, como promedio, que los pagos por transferencias a los hombres.

Cuadro 8

Porcentaje de niños inscritos en guarderías, guarderías en hogares privados
y planes recreativos en las escuelas, por grupos de edad

	1975	1980	1985	1990	1994
<u>Total de niños de</u>					
<u>0 a 14 años</u>	15	27	34	35	46
0 a 2 años	18	42	47	47	50
3 a 6 años	35	57	70	71	80
7 a 14 años	5	10	14	15	24

Cuadro 9

Porcentaje de mujeres y hombres que disfrutaron de licencia en el primer trimestre de 1995

	<u>Empleados</u>			<u>Desempleados</u>		
	Mujeres	Hombres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Licencia sabática	66	34	6 669	—	—	—
Licencia por nacimiento de un niño	92	8	23 636	91	9	25 157
Licencia de estudios	75	25	9 345	68	32	22 426

Cuadro 10

(Capítulo 5: Otras actividades jurídicas y sociales)

Porcentaje de mujeres y hombres por grupos de edad en 1960, 1995 y 2030 (pronóstico)

Mujeres	1960	1995	Pronóstico para el 2030
<u>Total</u> (en miles)	2 313	2 642	2 710
<u>Total</u>	100	100	100
20 a 64 años	56	60	56
0 a 19 años	32	23	22
20 a 29 años	13	14	12
30 a 64 años	44	45	44
65 años y más	11	18	22

Hombres	1960	1995	Pronóstico para el 2030
<u>Total</u> (en miles)	2 273	2 573	2 641
<u>Total</u>	100	100	100
20 a 64 años	56	63	59
0 a 19 años	35	24	24
20 a 29 años	13	16	13
30 a 64 años	43	47	46
65 años y más	10	13	17

Cuadro 11

Años que se espera que aún vivan los hombres y mujeres de 25 años de edad

	Mujeres	Hombres
1982-1983	53,5	47,9
1984-1985	53,5	48,0
1986-1987	53,6	48,2
1988-1989	53,7	48,3
1990-1991	53,7	48,5
1992-1993	53,6	48,7
