



**Convención sobre la Eliminación de  
Todas las Formas de Discriminación  
contra la Mujer**

Distr. general  
16 de diciembre de 2013  
Español  
Original: inglés

---

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

**Examen de los informes presentados por los Estados  
partes en virtud del artículo 18 de la Convención**

**Octavo informe periódico que los Estados partes debían  
presentar en 2013**

**Dinamarca\***

[Fecha de recepción: 1 de julio de 2013]

---

\* El presente documento se publica sin revisión editorial.



## Índice

	<i>Página</i>
Introducción.....	5
Groenlandia y las Islas Feroe.....	5
Capítulo 1: Marco de la labor de promoción de la igualdad.....	5
Artículo 1: Fundamento.....	5
Artículo 2: Constitución y legislación.....	6
Artículo 3: Derechos humanos básicos y libertades fundamentales.....	6
Igualdad entre los géneros en el sector público.....	8
Artículo 4: Órganos para la igualdad y medidas especiales.....	8
Ministro de Igualdad entre los Géneros.....	8
Ministerio de Igualdad entre los Géneros.....	9
Junta para la Igualdad de Trato.....	9
Instituto Danés de Derechos Humanos.....	10
Centro Danés de Información sobre la Mujer y el Género (KVINFO).....	10
Organizaciones no gubernamentales.....	10
Artículo 5: Prioridades. Estereotipos en materia de funciones de género y participación.....	11
Artículo 6: Cuestiones especiales. Prostitución, trata de personas y código de conducta.....	12
Prostitución.....	12
“Salir de la prostitución” 2012-2015.....	12
Fondo de recursos psicológicos.....	13
Falta de datos sobre la prostitución desglosados por género.....	13
Código de conducta.....	13
Trata.....	13
Legislación.....	14
Capítulo 2: Vida pública.....	16
Artículo 7: Derechos políticos y participación.....	16
La mujer en la política.....	16
La mujer en los comités, comisiones, juntas, etc., de las autoridades estatales y locales.....	16
La mujer en la gestión y en las juntas de dirección.....	17
Nueva legislación en relación con la mujer en las juntas de dirección y los puestos de gestión de las empresas.....	17
La mujer en las Fuerzas Armadas.....	18
Artículo 8: Representación del Gobierno. Embajadoras.....	18

Artículo 9: Ciudadanía/Nacionalidad . . . . .	19
Capítulo 3: Educación. . . . .	19
Artículo 10: El sistema educativo y el género en general. . . . .	19
El sistema educativo y el género en general . . . . .	19
Guardería . . . . .	20
Educación primaria y secundaria inferior . . . . .	21
Opciones educativas basadas en los estereotipos de género . . . . .	21
Educación secundaria superior general . . . . .	22
Educación y formación profesional . . . . .	22
Acceso a la educación superior . . . . .	23
Financiación de la investigación . . . . .	23
La mujer en los círculos académicos . . . . .	24
Financiación de la investigación . . . . .	25
Artículo 11: La situación en el mercado de trabajo. . . . .	26
Las mujeres en la fuerza de trabajo de Dinamarca . . . . .	26
Prohibición de la discriminación . . . . .	27
Mercado de trabajo segregado en función del género y diferencias de remuneración. . . . .	28
Licencia de maternidad, de paternidad y parental. . . . .	30
Trabajo a tiempo parcial, horario reducido y horas de trabajo. . . . .	31
Convención sobre los Trabajadores Migratorios . . . . .	31
Mujeres empresarias . . . . .	32
Artículo 12: Salud . . . . .	34
Vacuna contra el VPH para prevenir el cáncer cervical . . . . .	34
Fecundidad. . . . .	34
Servicios de maternidad . . . . .	34
Derecho al aborto . . . . .	34
Paquetes de prevención. . . . .	35
Esperanza de vida en 2012 . . . . .	35
El hábito de fumar tabaco. . . . .	36
Salud y prevención para las mujeres extranjeras . . . . .	36
VIH/SIDA . . . . .	36
Violencia contra la mujer . . . . .	37
Artículo 13: La igualdad entre los géneros en otras esferas de la vida financiera y social . . . . .	39

El derecho a prestaciones familiares . . . . .	39
Asignación familiar . . . . .	40
Prestación por hijos a cargo . . . . .	40
Artículo 14: La mujer rural . . . . .	40
Capítulo 4: La capacidad jurídica y el matrimonio y la familia . . . . .	41
Artículo 15: La capacidad jurídica . . . . .	41
Artículo 16: El matrimonio y las relaciones familiares. . . . .	41
El control social entre los inmigrantes jóvenes constituye un fenómeno generalizado . . . . .	41
Anexos**	

---

\*\* Los anexos del presente documento pueden consultarse en los archivos de la secretaría.

## 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. El cumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos de la Convención incumbe al Gobierno, pero no se podría lograr sin la participación de las instituciones, organizaciones, grupos y personas que se ocupan de la esfera de la igualdad entre los géneros.

Cada capítulo corresponde a las diferentes partes de la Convención y, como es habitual, se invitó a las ONG danesas a hacer comentarios sobre el informe. Estos comentarios figuran al final del informe, ya que las ONG han solicitado expresamente que sus informes se remitan a la comisión como anexos del informe principal.

## Groenlandia y las Islas Feroe

Como partes del Reino de Dinamarca, Groenlandia y las Islas Feroe son territorios autónomos.

Las secciones del presente informe relativas a las esferas de responsabilidad asumidas por Groenlandia y las Islas Feroe han sido preparadas por las autoridades de Groenlandia y las Islas Feroe y figuran en el anexo A1 y el anexo B1, respectivamente.

El anexo A (A2) sobre el acuerdo de autonomía de Groenlandia ha sido preparado por las autoridades de Groenlandia y Dinamarca.

## Capítulo 1: Marco de la labor de promoción de la igualdad

### Artículo 1: Fundamento

La igualdad entre los géneros es un elemento central de la democracia de Dinamarca y un principio básico de la política danesa. Es un elemento basado en el respeto a los derechos humanos y en las libertades fundamentales en todas las áreas de la sociedad: en las esferas política, económica, social, cultural y civil.

Dinamarca trata de conseguir la igualdad de género, tanto *de jure* como *de facto*, para las mujeres y los hombres, que tienen los mismos derechos, obligaciones y oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad. Así se afirma claramente en la Ley de Dinamarca sobre igualdad entre los géneros, en cuyo artículo 1 se dispone que el propósito de esta Ley es promover la igualdad de género, con inclusión de la igualdad de integración e influencia y la igualdad de género en todas las funciones de la sociedad sobre la base de la igualdad de la condición jurídica y social de la mujer y el hombre. El objetivo de esta Ley es contrarrestar la discriminación directa e indirecta por razón de género así como combatir el acoso sexual.

El interés nacional por la igualdad de género es reflejo de los compromisos internacionales que Dinamarca ha asumido en relación con la ratificación de la

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y otros documentos de las Naciones Unidas, como la Plataforma de Acción de Beijing.

## **Artículo 2: Constitución y legislación**

A lo largo de los años, Dinamarca ha aprobado diversas leyes con el fin de empoderar a las mujeres. Por ejemplo, ya en 1857, se concedió a las mujeres solteras de más de 25 años de edad igualdad de derechos en relación con la mayoría de edad y la herencia. En 1908, se concedió a las mujeres el derecho de voto en las elecciones municipales y, en 1915, el sufragio universal. Las mujeres casadas tenían pleno control sobre sus propios salarios ya en 1880. Las mujeres danesas podían ejercer sin restricciones sus derechos sexuales y reproductivos. Los anticonceptivos se legalizaron en 1880. En 1966 se comercializó la píldora anticonceptiva. El aborto se legalizó en 1973. Dinamarca dispone de leyes que prohíben la discriminación por razón del género y leyes que fomentan la igualdad entre los géneros y la igualdad de oportunidades. En 1976, Dinamarca se dotó de una ley sobre la igualdad de remuneración. La primera ley sobre la igualdad de trato en el empleo se presentó en 1978, mientras que la legislación sobre la igualdad de género fuera del mercado laboral se presentó en 2000. Esta ley sigue en vigor y se aplica tanto a las autoridades públicas como a las empresas privadas.

Por consiguiente, puede afirmarse que, hoy en día, existe la igualdad formal para todos, salvo en el caso del alistamiento, que en la actualidad se aplica únicamente a los hombres. No obstante, las mujeres tienen acceso al ejército desde 1973.

A fin de garantizar la plena igualdad formal en el futuro, toda legislación nueva debe examinarse desde el punto de vista de la igualdad de género para evitar la discriminación directa o indirecta por motivos de sexo.

## **Artículo 3: Derechos humanos básicos y libertades fundamentales**

Todos los ciudadanos, tanto mujeres como hombres, deben tener igualdad de oportunidades para alcanzar sus objetivos en la vida y ni el género ni ningún otro factor deben convertirse en un obstáculo para alcanzar dichos objetivos. Mediante diversos actos jurídicos, se han garantizado los derechos de las mujeres a participar en la sociedad y a decidir libremente sobre su vida y sus derechos sexuales y reproductivos. No obstante, a pesar de los esfuerzos desplegados, las mujeres continúan afrontando dificultades en sus vidas, como la violencia doméstica, la trata, la falta de igualdad de remuneración y la representación insuficiente en la adopción de decisiones en la gestión. Además, debido a las funciones asignadas tradicionalmente a cada género y a las expectativas estereotipadas en función del género, las niñas, los niños, las mujeres y los hombres todavía tienden a adoptar decisiones basadas en el género en relación con, por ejemplo, la educación, la carrera y el ámbito doméstico, que pueden limitar el pleno uso de sus competencias.

Por este motivo, el Gobierno se ha comprometido a fomentar nuevos avances en la igualdad entre los géneros a fin de promover la igualdad *de facto* para todos y

ha emprendido diversas actividades, con las que ha conseguido, entre otros, los resultados que se exponen a continuación.

Se ha producido una disminución significativa del número de mujeres víctimas de la violencia doméstica durante los últimos diez años y la opinión pública en relación con la violencia doméstica ha cambiado; ya no se considera un asunto privado, sino una preocupación pública (véase el artículo 12). Además, se ha instrumentado con éxito la estructura institucional para el apoyo y la identificación de las víctimas de la trata (véase el artículo 6).

La libertad básica también consiste en tener iguales oportunidades en la vida. El control social o las funciones asignadas tradicionalmente a cada género y las percepciones de lo que pueden hacer mujeres y hombres no deberían limitar sus oportunidades. Por este motivo, el Gobierno ha emprendido una serie de actividades para promover unas opciones educativas menos basadas en el género, así como campañas y debates sobre los estereotipos de género (véase el artículo 5).

El Gobierno ha puesto en marcha por tercera vez la denominada “Campaña de derechos”, dirigida a las mujeres y los hombres pertenecientes a minorías, dado que la aceptación por parte de los hombres de la igualdad entre los géneros es un requisito previo importante para la mejora de la igualdad de las mujeres. El objetivo es informarles de sus derechos y posibilidades en relación con el trabajo, la familia, la economía y la salud, y que las mujeres y los hombres puedan utilizar la información para hacer frente a los obstáculos a la igualdad entre los géneros con los que tropiezan en su vida, incluidas las expectativas de sus familias con respecto a las funciones y los valores. Una evaluación de la segunda campaña demostró que la campaña proporcionó información útil a las mujeres que participaron en esta.

Se ha producido un cambio considerable en la división del trabajo entre las mujeres y los hombres a nivel doméstico. Estudios sobre la utilización del tiempo demuestran que, en 1964, las mujeres dedicaban 4 horas más que los hombres a las tareas domésticas cada día, mientras que la diferencia en 2009 era de 45 minutos. Esto permite a las mujeres participar con mayor libertad y a tiempo completo en el mercado laboral.

Dinamarca participa plenamente en el seguimiento continuo de la UE de la Plataforma de Acción de Beijing mediante la aprobación de las conclusiones del Consejo, incluso durante las presidencias danesas de la UE; en 2012, mediante las conclusiones del Consejo sobre la esfera de especial preocupación K (La mujer y el medio ambiente) y, en 2002, sobre la esfera de especial preocupación D (La violencia contra la mujer). Estas últimas conclusiones dieron origen a siete indicadores que, hasta la fecha, han constituido el ámbito de tres encuestas nacionales de seguimiento sobre la violencia contra la mujer (cada cuatro años) en Dinamarca.

El Gobierno está convencido de que no se puede alcanzar la igualdad entre los géneros sin la inclusión de los hombres, como asociados para el empoderamiento de la mujer y como agentes importantes para la eliminación de la discriminación por razón del género entre los hombres. Por este motivo, se ha procurado crear grupos masculinos y redes masculinas a fin de definir de qué modo se puede incluir a los hombres en esta labor.

### **Igualdad entre los géneros en el sector público**

Desde 2000, en el artículo 4 de la Ley sobre la igualdad de género se establece que las autoridades públicas, en su ámbito, trabajarán por la igualdad entre los géneros e integrarán dicha igualdad en toda la planificación y administración. De los informes sobre la igualdad entre los géneros, que las autoridades estatales y locales están obligadas a presentar bianualmente al Ministro de Igualdad entre los Géneros, se desprende que las autoridades han obtenido resultados positivos. Entre 2009 y 2011, el número de Directoras Generales en las instituciones estatales (con más de 50 empleados) aumentó en 11 puntos porcentuales (del 14% al 25%), en las regiones, en 5 puntos porcentuales (del 19% al 24%), y en los municipios, en 2 puntos porcentuales (del 23% al 25%).

En cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en las iniciativas y los servicios relacionados con los ciudadanos, todos los ministerios han desarrollado políticas de igualdad entre los géneros en sus respectivos ámbitos como resultado del plan de acción interministerial sobre la incorporación de la perspectiva de género 2007-2011. Aun así, las autoridades a nivel estatal y especialmente local se enfrentan a dificultades con la incorporación de la perspectiva de género en los servicios relacionados con los ciudadanos, y a principios de 2013 el Gobierno lanzó una nueva estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en las iniciativas de las autoridades públicas. La estrategia contiene tres enfoques.

Mejoras en las evaluaciones de la igualdad entre los géneros; un enfoque más sistemático de la evaluación de la igualdad entre los géneros en los proyectos de leyes y otras iniciativas relacionadas con los ciudadanos en el Estado y los municipios, y una composición más equilibrada entre mujeres y hombres en las empresas e instituciones públicas. Mejoras en la orientación y la difusión de conocimientos; nuevo sitio web mejorado (con buenas prácticas y herramientas de incorporación de la perspectiva de género), orientación profesional sobre las evaluaciones de la igualdad entre los géneros, establecimiento de una nueva red interministerial y una encuesta nórdica sobre las mejores prácticas. Mejoras en la supervisión; un concepto mejorado y simplificado para la elaboración de los informes sobre la igualdad entre los géneros, que permite que sea más sencillo para las autoridades utilizar los informes como herramientas para supervisar y mejorar las medidas relativas a la igualdad entre los géneros, así como para supervisar los esfuerzos de las autoridades tendentes a lograr que un mayor número de mujeres ocupe puestos de gestión.

## **Artículo 4: Órganos para la igualdad y medidas especiales**

### **Ministro de Igualdad entre los Géneros**

El Ministro de Igualdad entre los Géneros coordina la labor gubernamental relacionada con la igualdad de género entre el hombre y la mujer. Los distintos ministros se encargan de la igualdad de género en sus respectivos ámbitos, tanto en lo que respecta a las iniciativas especiales como a las de carácter general.

El Ministro de Igualdad entre los Géneros se encarga, entre otras cosas, de: elaborar la política gubernamental sobre la igualdad de género, hacer hincapié en las áreas de acción especiales, coordinar los esfuerzos de igualdad de género en el Gobierno y aplicar la estrategia de incorporación de la perspectiva de género,

desempeñar actividades nacionales en relación con la UE, los países nórdicos, las Naciones Unidas y el Consejo de Europa, realizar tareas internacionales en relación con los países nórdicos, la UE y las Naciones Unidas, elaborar un informe anual y una perspectiva y plan de acción para la igualdad de género con destino al Folketing (Parlamento), recopilar informes sobre la igualdad de género presentados por instituciones estatales y municipios, representar los puntos de vista sobre la igualdad de género en los comités competentes, administrar la Ley sobre la igualdad de género y supervisar la composición por género de los consejos, juntas y comités, ofrecer servicios de secretaría a los actuales grupos de trabajo interministeriales, etc.

### **Ministerio de Igualdad entre los Géneros**

El Ministerio de Igualdad entre los Géneros desempeña la función de secretaría del Ministro de Igualdad entre los Géneros, prestando servicio al Ministro en las diferentes actividades enumeradas anteriormente. El Ministerio cuenta con 16 funcionarios. La financiación para el funcionamiento del Departamento para la Igualdad entre los Géneros se asigna en la Ley de finanzas y presupuesto. En 2012, se asignó un total de 14 millones de coronas danesas. Además, el Departamento para la Igualdad entre los Géneros administra los fondos asignados para el plan de acción encaminado a combatir la trata de mujeres en el período comprendido entre 2011 y 2014 (85,6 millones de coronas danesas), los fondos para el plan de acción encaminado a combatir la violencia en las relaciones de pareja en el período comprendido entre 2009 y 2012 (35 millones de coronas danesas), así como los 8 millones de coronas danesas asignados para promover la igualdad de género entre hombres y mujeres de origen étnico no danés, correspondientes al período comprendido entre 2009 y 2013. Recientemente, se han asignado otros 20 millones de coronas danesas para el período 2010-2013 para prestar apoyo a los proyectos locales que promueven la igualdad de género.

### **Junta para la Igualdad de Trato**

La Junta para la Igualdad de Trato se ocupa de las denuncias relacionadas con la discriminación por motivos de género, raza, color, religión o creencias, opinión política, orientación sexual, edad, discapacidad u origen nacional, social o étnico. La jurisdicción de la Junta se basa en [la Ley núm. 387, de 27 de mayo de 2008, sobre la Junta para la Igualdad de Trato](#). La Junta adopta las decisiones sobre la base de [esta legislación](#). Cualquier ciudadano puede presentar una denuncia ante la Junta para la Igualdad de Trato. Las decisiones adoptadas por la Junta son definitivas y vinculantes para ambas partes. En determinadas situaciones, la Junta puede decidir que el demandante tiene derecho a una indemnización (por ejemplo, en el caso de un despido no justificado). La Junta para la Igualdad de Trato basa sus decisiones en la información por escrito recibida del demandante, de la parte demandada (la persona o el hecho que es objeto de la denuncia) y de la secretaría. La Junta publica sus decisiones de forma anónima.

La Junta está compuesta por tres jueces que forman la presidencia y nueve miembros licenciados en Derecho. Todos los miembros de la Junta son nombrados por el Ministro de Empleo. Todos ellos poseen conocimientos especializados sobre la reglamentación del mercado laboral y la discriminación.

### **Instituto Danés de Derechos Humanos**

El Instituto Danés de Derechos Humanos ha sido nombrado recientemente por el Parlamento de Dinamarca como organismo de promoción de la igualdad en relación con el género. Esto significa que, de ahora en adelante, el Instituto Danés de Derechos Humanos tiene el mandato de fomentar, evaluar, supervisar y apoyar la igualdad de trato entre mujeres y hombres sin discriminación por motivos de género. Toda persona que considere que ha sido discriminada debido a su sexo puede ponerse en contacto con el Instituto Danés de Derechos Humanos para solicitar orientación y asistencia.

La competencia del Instituto Danés de Derechos Humanos para abarcar la igualdad de trato en relación con el género queda establecida por una nueva ley fundacional: la enmienda a la ley que rige el establecimiento del Centro Danés sobre Estudios Internacionales y Derechos Humanos. La ley estipula que el Instituto Danés de Derechos Humanos debe fomentar, evaluar y supervisar la igualdad de trato entre mujeres y hombres sin discriminación por motivos de género, incluida la prestación de asistencia a las víctimas de la discriminación para que sus denuncias sean atendidas, teniendo debidamente en cuenta los derechos de las víctimas, las asociaciones, las organizaciones y otras personas jurídicas a iniciar análisis independientes sobre la discriminación y a publicar informes y formular recomendaciones sobre cuestiones relacionadas con la discriminación.

### **Centro Danés de Información sobre la Mujer y el Género (KVINFO)**

El Centro Danés de Información sobre la Mujer y el Género (KVINFO) es un centro nacional de información, documentación y cultura que comunica los resultados de los estudios sobre el género a un público general amplio. El KVINFO transmite conocimientos sobre la importancia de las diferencias de género y trata de hacer visibles los conocimientos, la experiencia y la competencia de la mujer. El núcleo de las actividades del centro es la biblioteca, que goza de reconocimiento como biblioteca de investigación. Además, el KVINFO ha establecido una base de datos especializados que contiene el historial profesional de más de 1.100 mujeres expertas. La base de datos es un instrumento para encontrar mujeres altamente calificadas en todas las esferas de conocimiento de la sociedad.

### **Organizaciones no gubernamentales**

Dinamarca tiene una larga tradición de participación activa de las organizaciones no gubernamentales (ONG) en la labor de promoción de la igualdad de género, en particular la Sociedad de Mujeres Danesas y el Consejo de la Mujer de Dinamarca. Este última es una organización amplia que integra a 46 sociedades y organizaciones de mujeres con un total de más de 1 millón de miembros; tratan de garantizar los derechos e influencia de la mujer en todos los lugares de la sociedad.

La función primaria de las mencionadas ONG es fiscalizar las iniciativas y políticas públicas, así como participar activamente en el debate público a fin de promover la igualdad de género entre la mujer y el hombre, lo que implica también la difusión de conocimientos relativos a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Las ONG y los expertos intervienen con frecuencia en las consultas acerca de nuevas iniciativas del Gobierno, por ejemplo, propuestas de nuevas leyes, planes de

acción, etc. Por lo general, se considera que la inclusión y la cooperación entre las ONG y el Gobierno son muy importantes y sumamente beneficiosas.

### **Artículo 5: Prioridades. Estereotipos en materia de funciones de género y participación**

El Gobierno ha dado prioridad a una serie de cuestiones, como la violencia doméstica, la trata, el control social, la participación de la mujer en la gestión, los hombres y la igualdad entre los géneros, las mujeres y los hombres migrantes, los jóvenes y la igualdad entre los géneros, la segregación del mercado laboral y la desigualdad salarial por razón de género (los planes de acción anuales, las prioridades y las actividades concretas pueden consultarse aquí: <http://miliki.dk/english>).

En los últimos años, se ha hecho cada vez más hincapié en la cuestión de las opciones educativas basadas en el género elegidas por las jóvenes y los jóvenes. Estas opciones forman parte de un patrón todavía bastante tradicional de expectativas basadas en el género y de papeles asignados a cada género. El Gobierno es consciente de la importancia de acabar con estos patrones y permitir así que el individuo adopte sus propias decisiones sobre la base de las competencias y no del género, a fin de que las mujeres puedan participar plenamente en todas las esferas de la sociedad.

Se han emprendido diferentes iniciativas; a continuación se citan algunos ejemplos de proyectos.

En 2011, se puso en marcha el proyecto piloto "Más Niñas en las Ciencias Naturales y la Tecnología". Una evaluación externa del proyecto piloto concluyó que el proyecto había logrado involucrar a las niñas, y el 78% de ellas respondió que el proyecto había cambiado positivamente su opinión sobre la posibilidad de cursar una carrera en los campos técnicos o las ciencias naturales.

En 2012, se pusieron en marcha diez proyectos diferentes sobre la igualdad entre los géneros en el sistema educativo. Los proyectos contribuirán a prevenir la segregación de las opciones educativas en función del género y aportarán conocimientos sobre cómo mantener a más niños en el sistema educativo.

En el marco de la presidencia danesa del Consejo de la Unión Europea en 2012, se prestó especial atención al problema de la segregación por razón de género de las opciones educativas y la creciente deserción de niños del sistema educativo. La cuestión se presentó en el Consejo, con la aprobación de una conclusión. Además, el 16 de mayo de 2012, expertos de diferentes países europeos se reunieron en Copenhague para asistir a un seminario celebrado y organizado por la presidencia danesa del Consejo de la Unión Europea. Se presentó ante el Consejo de la Unión Europea un documento que incluía un resumen de las recomendaciones y que puede consultarse en <http://miliki.dk/ligestilling/nyheder/nyhed-om-ligestilling/artikel/anbefalinger-om-det-koensopdelte-uddannelsesvalg/>.

En 2011, se puso en marcha el sitio web "el futuro es tuyo.dk" como parte de una campaña centrada en acabar con la segregación de las opciones educativas en función del género. El sitio está dirigido a los estudiantes de enseñanza primaria que están a punto de tomar sus primeras decisiones respecto a su educación y ocupación en el futuro. El sitio utiliza modelos de conducta y presenta a jóvenes, tanto

hombres como mujeres, que han elegido opciones educativas no tradicionales y están satisfechos con ello. El sitio web puede consultarse en [www.fremtidenerdin.dk](http://www.fremtidenerdin.dk).

En 2011, se puso en marcha el sitio web “cambia de trabajo.dk” como parte de una campaña centrada en acabar con la segregación del mercado de trabajo en función del género. El sitio incluye recomendaciones y herramientas para los profesionales y los encargados de adoptar decisiones sobre cómo acabar con la segregación del mercado de trabajo en función del género, además de cómo volver a emplear y contratar a hombres desempleados en ámbitos dominados tradicionalmente por las mujeres. El sitio web puede consultarse en [www.skiftjob.dk](http://www.skiftjob.dk).

## **Artículo 6: Cuestiones especiales. Prostitución, trata de personas y código de conducta**

### **Prostitución**

Para obtener una descripción general de la cuestión de la prostitución, consúltese el séptimo informe periódico de Dinamarca.

Como se menciona en el séptimo informe periódico, en 2005 se estableció el Centro de Competencia para la Prostitución, como parte del plan de acción gubernamental “Una nueva vida”, que inició un planteamiento holístico de la prostitución. En 2011, las iniciativas del Centro de Competencia para la Prostitución se incluyeron en la guía de la Ley sobre los servicios sociales, que regula las actividades del trabajo social en Dinamarca. Las iniciativas en el ámbito de la prostitución se incluyen todavía en uno de los siguientes cinco tipos de intervención: 1) Apoyo social y atención médica a las personas que ejercen la prostitución, 2) Producción de conocimientos, 3) Elaboración de métodos dentro del trabajo social, 4) Asesoramiento y orientación para los municipios y 5) Formación en el servicio para los profesionales que trabajan con jóvenes vulnerables.

### **“Salir de la prostitución” 2012-2015**

“Salir de la prostitución” es un proyecto cuatrienal que se prevé llevar a cabo en los cuatro municipios más grandes de Dinamarca. El proyecto constituye el primer intento de desarrollar una estrategia amplia de apoyo a las personas que quieren dejar la prostitución. Se basa en los conocimientos existentes, y los efectos del proyecto se miden de forma sistemática.

A nivel municipal, el objetivo del proyecto es i) apoyar a las personas que desean abandonar la prostitución para que puedan llevar una vida al margen de la prostitución y ii) apoyar a las personas especialmente vulnerables que ejercen la prostitución a fin de mejorar sus actuales condiciones de vida. El grupo destinatario debe participar en el modelo Critical Time Intervention (CTI). El CTI es una iniciativa holística, multidisciplinaria y adaptada individualmente que tiene por objeto prestar apoyo a las personas que ejercen la prostitución. El apoyo se divide en fases centradas en el tratamiento, así como en actividades sociales y relacionadas con el empleo, como la adquisición de una vivienda adecuada, el apoyo social individual, el tratamiento, así como la estabilización financiera y el asesoramiento sobre cómo hacer frente a las deudas, etc.

A cada usuario se le asigna un gestor, que presta apoyo al usuario del CTI a lo largo de todo el proceso.

Se han asignado 46 millones de coronas danesas al proyecto.

### **Fondo de recursos psicológicos**

En cuanto a la petición del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de establecer programas de apoyo y de rehabilitación social en 2007, 26 mujeres fueron tratadas por un psicólogo. En 2012, 37 mujeres fueron tratadas por un psicólogo durante un total de 11 horas en cada caso (para obtener más detalles, consúltese el séptimo informe periódico de Dinamarca).

### **Falta de datos sobre la prostitución desglosados por género**

Para obtener una descripción detallada de los diferentes tipos de prostitución en Dinamarca, consúltese el séptimo informe periódico de Dinamarca.

En 2011, el Centro Nacional de Investigación para el Bienestar llevó a cabo un estudio sobre la prostitución en Dinamarca. El estudio incluye, entre otras cosas, un número estimado de las personas que ejercen la prostitución:

- 1.633 personas ejercían la prostitución en centros de masaje;
- 595 personas de origen extranjero ejercían la prostitución en la calle;
- 903 mujeres ejercían la prostitución como servicio de acompañamiento.

No ha sido posible realizar una estimación razonable de todos los subgrupos. Dado que el método contable ha cambiado desde el último recuento, estas cifras no pueden compararse con las estimaciones de años anteriores.

### **Código de conducta**

A comienzos de 2004, las Fuerzas Armadas de Dinamarca aplicaron un código de conducta. El objetivo del código es orientar al personal que participa en operaciones internacionales sobre la manera en que debe relacionarse con la población de los países de destino y respetar sus normas y costumbres especiales. El código de conducta se aplica al personal tanto cuando está de misión como cuando está de permiso. En el código de conducta se afirma que la relación sexual con las prostitutas no es aconsejable o no está permitida (según la legislación del país en cuestión). Además, se informa al personal que la relación sexual con prostitutas contribuye al establecimiento o mantenimiento de condiciones que muchas veces son completamente inaceptables para las prostitutas. Todo ello con independencia de si la legislación del país en cuestión permite o prohíbe la relación sexual con prostitutas. Además, están prohibidos los acuerdos privados (incluida la relación sexual) en la zona de operaciones con personas de la sociedad local. Normalmente, la violación de esta norma significa la repatriación.

### **Trata**

Para el Gobierno danés, la trata de mujeres y niñas es una esfera de gran prioridad. El Gobierno tiene un enfoque holístico respecto a la trata, que se centra principalmente en la prevención en Dinamarca y a nivel internacional, la identificación y protección de las víctimas y el enjuiciamiento y castigo de los tratantes.

En 2010, se llevó a cabo una evaluación externa del segundo Plan de Acción nacional (2007-2010). La evaluación concluyó que se han realizado avances considerables en la respuesta general de Dinamarca contra la trata desde 2007. Se ha desarrollado un sistema institucional efectivo y se ha puesto en marcha un gran número de actividades. En general, la evaluación considera que la aplicación del Plan de Acción se ha caracterizado por un aporte común, coordinado y específico de numerosos agentes, incluidas las organizaciones sociales y la policía, y actualmente los diferentes agentes están familiarizados con sus respectivos papeles y responsabilidades y con los indicadores de la trata. Junto con el grupo de trabajo interministerial y los grupos de referencia regionales, el Centro contra la Trata de Personas (CMM) ha contribuido a la eficacia de la coordinación, la difusión de conocimientos y el empoderamiento de las organizaciones contribuyentes.

Sobre la base de la evaluación, en junio de 2011 se puso en marcha el tercer Plan de Acción nacional para luchar contra la trata de personas (2011-2014). El Plan de Acción garantiza que se siga mejorando la identificación de las víctimas, especialmente dentro del grupo de mujeres extranjeras que ejercen la prostitución.

Como parte de las actividades de extensión, se han establecido puntos de encuentro con clínicas de salud en tres partes diferentes de Dinamarca. Otra importante medida adoptada son las directrices para el enjuiciamiento, que se pusieron en marcha en junio de 2012, en relación con cuándo pueden retirarse los cargos contra las víctimas de la trata por violaciones que están relacionadas con el hecho de que las personas en cuestión han sido objeto de trata; por ejemplo, la falsificación de documentos en relación con los papeles de entrada en el país.

En 2009, una encuesta mostró que el 82% de la población es consciente de la existencia de la trata de mujeres en Dinamarca y que el 66% se pondría en contacto con la policía si tuviese alguna sospecha relacionada con la trata. En 2011, se llevó a cabo una campaña dirigida a jóvenes clientes de servicios sexuales (de entre 18 y 25 años de edad) y clientes potenciales. La campaña, denominada “Ud med bagmændene” (Adiós, tratantes), se realizó a través de las redes sociales, Internet y actividades relacionadas con la prensa.

El Gobierno está elaborando actualmente un mapa de la demanda de prostitución en Dinamarca, centrándose especialmente en la trata de personas. El mapa se finalizará durante la primavera de 2013; en función de los resultados, se pondrán en marcha nuevas actividades de campaña a fin de reducir la demanda.

En marzo de 2012, se aumentó de 8 a 10 años de prisión la pena máxima para la trata en la disposición específica sobre la trata (artículo 262a) del Código Penal de Dinamarca y se amplió la definición de la trata para que incluyese la trata para delitos menores.

## **Legislación**

### *Plazo de reflexión*

Como se afirma en el séptimo informe periódico de Dinamarca sobre la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, del artículo 33 14) de la Ley de extranjería de Dinamarca se desprende que se concede un plazo de restablecimiento y reflexión de 30 días a las presuntas víctimas de la trata que no tengan permiso para permanecer en Dinamarca y, por lo tanto, deban abandonar el país. El plazo de reflexión puede

prolongarse hasta un total de 100 días en caso de que existan razones especiales en ese sentido o si el extranjero acepta una oferta de preparación del retorno a su país de origen y coopera en los esfuerzos de planificación de su retorno.

Como parte del acuerdo del Gobierno con el partido Enhedslisten sobre el proyecto de ley de finanzas de 2013, se decidió ampliar el período de 100 días hasta un total de 120 días. El objetivo de esta ampliación es mejorar la planificación del retorno de la víctima a su país de origen. El 30 de enero de 2013 se presentó al Parlamento danés un proyecto de ley que, entre otras cosas, servirá para aplicar este acuerdo.

#### *Normas especiales relativas a la expulsión*

En general, la permanencia ilegal en Dinamarca es motivo de expulsión y de prohibición de ingreso durante un período de tiempo especificado. A menudo, las víctimas de la trata identificadas residen de forma ilegal en Dinamarca. A propósito de estos casos, según se desprende del artículo 26a de la Ley de extranjería de Dinamarca, debe prestarse especial atención a si las circunstancias que normalmente darían lugar a expulsión están relacionadas con el hecho de que la persona ha sido objeto de trata y si este hecho va en contra de la expulsión.

#### *Permiso de residencia*

Como se afirma en el séptimo informe periódico de Dinamarca, no se puede conceder un permiso de residencia únicamente por el hecho de que un extranjero haya sido objeto de trata, de acuerdo con la Ley de extranjería de Dinamarca. Así, un extranjero objeto de trata que corre el riesgo de ser perseguido en su país de origen puede recibir asilo, si entra en el ámbito de las disposiciones de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, de 28 de julio de 1951 (véase el artículo 7 1) de la Ley de extranjería de Dinamarca, sobre el estatuto de la Convención), o si corre el riesgo, en caso de regresar a su país de origen, de ser condenado a muerte o de ser sometido a torturas o a tratamiento o castigo inhumanos o degradantes (véase el artículo 7 2) de la Ley de extranjería, sobre el estatuto de protección).

Se puede conceder un permiso de residencia por razones humanitarias si hay consideraciones humanitarias significativas que lo justifiquen; por ejemplo, si la persona en cuestión padece una enfermedad física o psicológica grave. También se puede conceder un permiso de residencia si existen razones excepcionales en ese sentido. Además de esto, se pueden conceder permisos de residencia temporal a extranjeros que han sido objeto de trata, si la permanencia de dichas personas en Dinamarca es necesaria en relación con investigaciones criminales o procesos penales. El proyecto de ley mencionado anteriormente, que se presentó el 30 de enero de 2013, también supone una disposición independiente de la Ley de extranjería sobre esta cuestión, a fin de aclarar las normas.

En referencia a la observación final 33 del Comité, el Ministerio señala que las solicitudes de asilo relacionadas con abusos o violencia por razón de género se evaluarán con arreglo al artículo 7 de la Ley de extranjería de Dinamarca (véase más arriba), del mismo modo que cualquier otra solicitud de asilo. Una parte integrante de la evaluación de la solicitud de asilo consiste en determinar si un extranjero ha sido objeto de abusos o violencia por razón de género de un modo tal que sea necesaria la protección de acuerdo con esta disposición. El que la protección sea o

no necesaria en un caso determinado depende de la situación y las circunstancias concretas del caso, y la solicitud de asilo se evalúa de forma específica en cada caso a partir de esta información.

#### *Regreso voluntario asistido*

A las presuntas víctimas de la trata que deban abandonar Dinamarca por no cumplir las condiciones para obtener el permiso de residencia o por no haberlo solicitado se les ofrece la posibilidad de prepararle su retorno. El ofrecimiento tiene la finalidad de facilitarles un nuevo comienzo al regresar a su país de origen. Este ofrecimiento está vinculado a la ampliación del plazo de reflexión mencionada anteriormente e incluirá actividades durante la permanencia en Dinamarca y en el país de origen.

Las autoridades danesas han colaborado desde 2008 con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) para prestar asistencia a los migrantes vulnerables en su regreso voluntario. Para obtener más información sobre el acuerdo con la OIM, consúltese el séptimo informe periódico de Dinamarca. En el marco del proyecto, la OIM supervisa, en la medida de lo posible, el proceso de reintegración de las víctimas de la trata. Con el objetivo de analizar los puntos fuertes y los puntos débiles del programa de retorno, el Ministerio de Justicia de Dinamarca publicó una evaluación del programa en el otoño de 2012. Uno de los resultados de esta evaluación es que el período de reintegración ofrecido a las víctimas de la trata se ampliará de tres a seis meses desde principios de 2013. El período de reintegración en el caso de los niños sigue siendo el mismo (hasta seis meses).

## **Capítulo 2: Vida pública**

### **Artículo 7: Derechos políticos y participación**

#### **La mujer en la política**

En Dinamarca, las mujeres y los hombres gozan de los mismos *derechos políticos* (para obtener más información sobre el sistema electoral de Dinamarca, véase el séptimo informe periódico). Después de las *elecciones legislativas* de 2011, las mujeres representaban aproximadamente el 39% del Parlamento nacional (68 de 175 escaños). Los presidentes de los tres partidos que forman el Gobierno son mujeres y hay 11 ministras (48%) de un total de 23 ministros. En las elecciones a los gobiernos locales de 2009, la proporción de mujeres en los concejos municipales alcanzó aproximadamente el 32% (partiendo de una proporción estable de un 27% desde mediados de los años ochenta) y el número de alcaldesas aumentó de 8 a 12 de un total de 98. En los *consejos regionales*, las mujeres representaban el 35% después de las elecciones de 2009. En las elecciones al *Parlamento Europeo* de 2009, el 46% de los 13 daneses elegidos eran mujeres (37,5% en 2004).

#### **La mujer en los comités, comisiones, juntas, etc., de las autoridades estatales y locales**

Como se describe en el séptimo informe periódico, en los artículos 8 y 9 de la Ley sobre la igualdad de género se estipula que los comités públicos, las comisiones y organismos semejantes establecidos por un ministro deben contar con un número igual

de mujeres y hombres. La proporción de mujeres en los comités nuevamente establecidos del sector estatal era del 44% en 2009, del 39% en 2010 y del 42% en 2011.

Como se describe también en el séptimo informe periódico, de acuerdo con el artículo 10a de la Ley sobre la igualdad de género, los municipios y regiones deben proponer un número igual de mujeres y hombres para los consejos, juntas, comités, etc. A continuación se presenta la proporción de mujeres (en porcentaje) en los comités, consejos, etc., desde 2007.

	2007	2009	2011
Municipios	34%	30%	34%
Regiones	28%	44%	45%

*Fuente:* Informes bianuales sobre la igualdad de género de municipios y regiones.

### **La mujer en la gestión y en las juntas de dirección**

El Gobierno está decidido a lograr que un mayor número de mujeres ocupe puestos de gestión, ya que las mujeres siguen estando insuficientemente representadas en los altos cargos empresariales y en las juntas de dirección en el sector público y en el privado. La proporción de Directoras Generales en las empresas privadas es solo del 6,5% y la proporción de mujeres en las juntas de dirección de las principales empresas que cotizan en bolsa se sitúa por debajo del 12%. Durante los últimos diez años, los esfuerzos por mejorar el acceso de la mujer a los puestos de gestión y a las juntas de las empresas se han basado en diversas iniciativas voluntarias.

La Ministra de la Igualdad entre los Géneros, en colaboración con la Confederación de Industrias Danesas, creó tres cuerpos de embajadores para promover la presencia de la mujer en puestos de gestión (2007-2011). Los cuerpos estaban formados por altos directivos de grandes empresas danesas bien conocidas. La Carta para promover la presencia de la mujer en puestos de gestión entre 2008 y enero de 2013: las evaluaciones de la carta en 2010 y 2011 demuestran que algunas de las empresas trabajan muy en serio en la elaboración de políticas y el establecimiento de objetivos y cifras objetivo en relación con el aumento del número de mujeres en los puestos de gestión. La Operación Reacción en Cadena (ORC) entre 2010 y enero de 2013, con la finalidad de lograr que un mayor número de mujeres ocupen puestos en las juntas de dirección de las principales empresas que cotizan en bolsa de Dinamarca. Cincuenta y cinco empresas de gran prestigio han firmado la ORC. Las cifras de diciembre de 2011 mostraban que en el 34% de estas empresas ha aumentado el número de mujeres miembros de las juntas de dirección. Un Comité Danés sobre la Gobernanza de la Empresa ha presentado recomendaciones sobre la gobernanza de la empresa para promover la diversidad en las juntas de dirección, también en relación con el género.

### **Nueva legislación en relación con la mujer en las juntas de dirección y los puestos de gestión de las empresas**

El enfoque voluntario ha tenido una influencia positiva en el desarrollo en Dinamarca, pero todavía queda margen de mejora; en consecuencia, el 14 de diciembre de 2012 se aprobó en el Parlamento el proyecto de ley del Gobierno para

aumentar la presencia de la mujer en las juntas de dirección y los puestos de gestión de las empresas. El modelo consta de cuatro elementos, dirigidos tanto a las empresas del sector privado como a las empresas del sector público: 1) Las aproximadamente 1.100 empresas más grandes están obligadas a fijar una *cifra objetivo* con respecto a la proporción del género insuficientemente representado en el órgano de gestión superior (junta de directores o similar); 2) Las aproximadamente 1.100 empresas más grandes deben disponer de una *política* para incrementar la proporción del género insuficientemente representado en los niveles de gestión de las empresas en general; 3) Las empresas deben *informar* sobre el grado de cumplimiento del objetivo establecido en el informe anual, incluyendo, en su caso, las razones por las que no han logrado alcanzar el objetivo establecido. Además, las empresas deben explicar en el informe anual la política, cómo se aplica y qué resultados se han conseguido. Si no lo hacen, pueden recibir una multa; 4) Independientemente de su tamaño, las empresas estatales deben fijar objetivos y elaborar una política para incrementar el porcentaje de mujeres en los puestos de gestión. Se alienta a las autoridades locales y regionales a preparar directrices comunes sobre cómo incrementar el porcentaje de mujeres en los puestos de gestión a nivel regional o local.

### **La mujer en las Fuerzas Armadas**

Desde 2006, se invita a las jóvenes de 18 años a participar en el Día de las Fuerzas Armadas junto con los jóvenes de la misma edad (para obtener más información, consúltese el séptimo informe periódico). La iniciativa ha demostrado ser una manera eficaz de mejorar el reclutamiento de mujeres para el servicio militar. En 2007, 419 de los 6.119 alistados eran mujeres, lo que representa un aumento del 100% con respecto a 2006. Del mismo modo, se observa un aumento significativo de las mujeres que solicitaron el alistamiento en 2012, concretamente, 879 mujeres de un total de 4.901 alistados. El interés en el reclutamiento y la retención de las mujeres en las Fuerzas Armadas se puso de relieve con la publicación, en abril de 2011, de la Política sobre Diversidad del Ministerio de Defensa, que establece una serie de iniciativas para retener a las mujeres en las Fuerzas Armadas, entre las que se incluyen la sensibilización sobre los niveles de gestión, la elaboración de planes de acción y análisis de las posibilidades de las trayectorias profesionales diferenciadas. Cabe esperar que estas iniciativas mejoren el reclutamiento y la retención de las mujeres en las Fuerzas Armadas.

### **Artículo 8: Representación del Gobierno. Embajadoras**

Las mujeres tienen los mismos derechos y oportunidades que los hombres de representar al Gobierno danés en el plano internacional. El Ministerio de Relaciones Exteriores cuenta con 2.540 empleados (incluyendo todas las categorías de personal, por ejemplo, también los auxiliares estudiantiles a tiempo parcial), 855 de los cuales trabajan en Copenhague. Si se descuenta el personal contratado localmente, el Ministerio de Relaciones Exteriores cuenta con 1.281 empleados. En enero de 2013, las mujeres representaban el 49% de todo el personal no contratado localmente. Setecientos diez miembros del personal no contratado localmente (excluyendo al personal directivo) tenían un título académico. El 42% de estos miembros del personal eran mujeres.

El número de mujeres en cargos superiores está aumentando de forma constante. Entre el personal directivo (jefe de departamento o embajador), la proporción de mujeres ha pasado del 19% en 2007 al 24% en 2013. En la última ronda de nombramiento de embajadores y jefes de departamento, el 30% de los puestos fueron para mujeres. Sin embargo, únicamente el 18% de los solicitantes eran mujeres.

### **Artículo 9: Ciudadanía/Nacionalidad**

Como se afirma en informes anteriores, la Ley de la nacionalidad danesa está en total conformidad con el artículo 9 de la Convención. Así, las normas sobre nacionalidad de Dinamarca no incluyen disposiciones relativas a la pérdida automática de la nacionalidad al contraer matrimonio o en el caso de que el cónyuge cambie de nacionalidad. Además, no hace distinción alguna entre mujeres y hombres en relación con la pérdida de la nacionalidad danesa.

En relación con el párrafo 2, un niño adquirirá la nacionalidad danesa si ha nacido de padre danés o de madre danesa. Si los padres no están casados en el momento del nacimiento y únicamente el padre es danés, el niño solo adquirirá la nacionalidad danesa si ha nacido en Dinamarca.

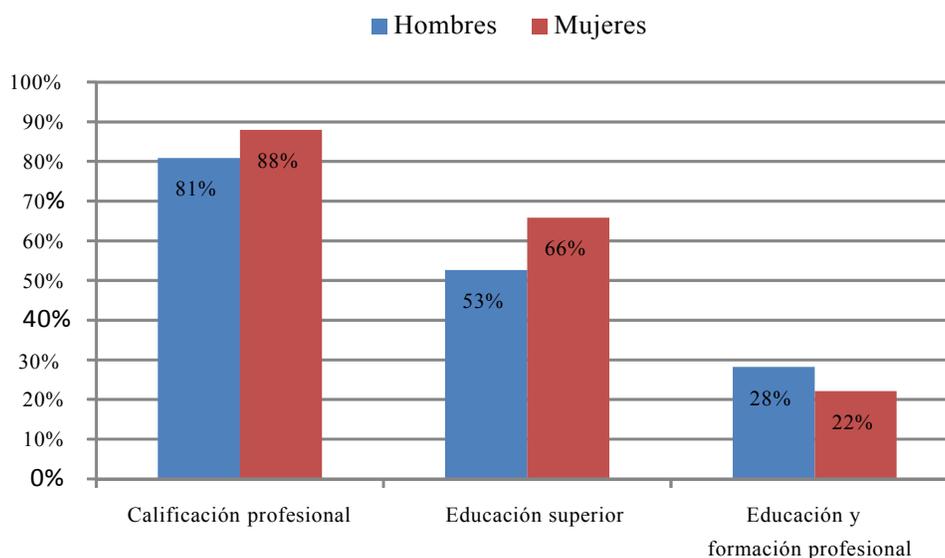
## **Capítulo 3: Educación**

### **Artículo 10: El sistema educativo y el género en general**

#### **El sistema educativo y el género en general**

En el sector educativo, el requisito previo general es la igualdad, con independencia del género y el origen étnico. Todas las oportunidades educativas están abiertas a todos los ciudadanos. Las mujeres obtienen mejores resultados que los hombres en el sistema educativo de Dinamarca (gráfico 1). Se espera que el 88% de las mujeres que se graduaron en la escuela primaria de Dinamarca en 2011 consigan una calificación profesional. En el caso de los hombres, se espera que lo haga el 81%. Independientemente del origen étnico, las mujeres obtienen mejores resultados que los hombres a la hora de lograr una calificación profesional.

Gráfico 1  
**Calificaciones educativas finales previstas para una cohorte de jóvenes de noveno curso, por género, 2011**



*Fuente:* Ministerio de Infancia y Educación (Profilmodellen 2011).

### Guardería

Todos los niños de Dinamarca tienen igualdad de acceso a los servicios de guardería y tienen derecho a una plaza de guardería desde las 26 semanas de edad hasta el inicio de la escuela. Los padres obtienen un subsidio del municipio para el pago de la guardería. El servicio garantizado de guardería de jornada completa permite a los padres participar en el mercado laboral mientras tienen hijos pequeños y, de ese modo, apoya las oportunidades tanto de las mujeres como de los hombres en el mercado laboral. Existe una distribución equitativa del género dentro del sistema de guarderías. El 83,1% de los niños de entre 0 y 5 años de edad y el 82,7% de las niñas están inscritos en la guardería<sup>1</sup>. La distribución del género se basa en el 96% de los niños inscritos en la guardería, de los que sí conocemos el género. Hay menos inmigrantes y descendientes de países no occidentales que niños de origen danés en el grupo de edad de 0 a 9 años inscritos en el sistema de guarderías (14 puntos porcentuales menos).

Todas las guarderías deben elaborar un currículo educativo que describa los objetivos locales de la guardería en relación con el aprendizaje de los niños. El currículo educativo debe contribuir a garantizar que todas las guarderías se centren en el potencial y las aptitudes de cada niño, independientemente de, por ejemplo, su género.

<sup>1</sup> La distribución del género se basa en el 96% de los niños inscritos en la guardería, de los que sí conocemos el género.

### **Educación primaria y secundaria inferior**

En la educación primaria y secundaria inferior, existe una distribución equitativa por género. En el año escolar 2011/2012, el 51,3% de los alumnos eran niños y el 48,7% eran niñas. Los resultados obtenidos por las niñas en los exámenes obligatorios del verano de 2012 para los alumnos que finalizaron la “Folkeskole” (escuela pública) fueron, en promedio, mejores que los de los niños (con una diferencia de 0,6 puntos).

Los objetivos de la Folkeskole son, entre otros, reducir y prevenir los estereotipos de género. En la cláusula sobre los objetivos de la Ley de la Folkeskole se establece que la enseñanza en la escuela y su vida cotidiana deben basarse en la libertad intelectual, la igualdad y la democracia, y que la escuela preparará a los alumnos para los derechos y deberes en una sociedad basada en estos valores.

La enseñanza de las distintas materias de la Folkeskole, en particular los estudios sociales, la historia, así como los estudios relacionados con la salud, la sexualidad y los conocimientos de la familia, se propone, entre otras cosas, capacitar a los alumnos para relacionarse y examinar las funciones y estereotipos de género y la igualdad. Por ejemplo, el sufragio femenino es uno de los 29 acontecimientos que deben abarcar obligatoriamente los estudios de historia, sobre la base de que la enseñanza debería abarcar la igualdad de género de forma más general. Los objetivos de aprendizaje vinculantes, tanto para los estudios sociales como para la historia, incluyen los principios de la igualdad en general, que constituirán un punto de partida para los debates sobre la igualdad en contextos específicos, incluida la igualdad de género. En los estudios relacionados con la salud, la sexualidad y los conocimientos de la familia, los objetivos de aprendizaje obligatorios incluyen aprender los efectos de los estereotipos de género sobre las personas y capacitar a los alumnos para entender y formarse una opinión fundamentada acerca de la influencia que ejercen, por ejemplo, las normas culturales, los medios de comunicación y otros compañeros sobre la identidad, los papeles asignados a cada género y la sexualidad.

### **Opciones educativas basadas en los estereotipos de género**

En Dinamarca, la proporción de niñas y niños que emprenden un ciclo largo de educación superior es semejante en ambos casos, y se observa una tendencia a que sea mayor el número de niñas que de niños que se incorporan al sistema educativo. No obstante, las decisiones de las niñas y los niños sobre sus estudios están claramente segregadas en función del género. Por ello, en 2011, la Ministra de Igualdad entre los Géneros puso en marcha el sitio web fremtidenerdin.dk con el fin de llamar la atención sobre las elecciones educativas basadas en el género, que permitiría a los jóvenes tener en cuenta sus competencias más que su género cuando toman una decisión sobre su educación y sobre el empleo.

La influencia e importancia para la carrera profesional y la orientación educativa de los valores culturales, incluidos los aspectos de género, también forman parte del currículo educativo del asesor de orientación profesional.

El Gobierno ha financiado diez proyectos diferentes en 2012 y 2013 sobre cómo conseguir que más niños completen su educación y cómo reducir las opciones educativas segregadas en función del género. En 2011, el Gobierno llevó a feliz término el proyecto piloto “Más Niñas en las Ciencias Naturales y la Tecnología”,

en el que las niñas del sistema de educación secundaria inferior participaron en una feria de formación en la que pudieron conseguir contratos de prácticas con empresas importantes en los campos técnicos o las ciencias naturales. Una evaluación externa del proyecto piloto concluyó que el proyecto había logrado involucrar a las niñas, y el 78% de ellas respondió que el proyecto había cambiado positivamente su opinión sobre la posibilidad de cursar una carrera en los campos técnicos o las ciencias naturales.

### **Educación secundaria superior general**

La educación secundaria superior general en Dinamarca comprende cuatro programas diferentes que preparan a los graduados para la educación superior. La relación general entre hombres y mujeres graduados era de 44:56 en 2011. Sin embargo, hay otras relaciones entre hombres y mujeres que son bastante diferentes. Las perspectivas de los programas STX y HF son muy amplias y cuentan con una relación aproximada entre hombres y mujeres de 41:59 y 38:62, respectivamente, mientras que el programa HHX tiene una perspectiva comercial y una relación entre hombres y mujeres graduados de 53:47, y el programa HTX tiene una perspectiva técnica y una relación entre hombres y mujeres graduados de 76:24.

Como parte de los cambios estructurales introducidos en el programa STX en 2004, se creó un curso obligatorio básico sobre ciencias naturales. Este curso, “naturvidenskabeligt grundforløb”, ha sido decisivo a la hora de cambiar la introducción de las niñas a las ciencias, como consecuencia de lo cual se ha incrementado el número de niñas que se gradúan en materias científicas. Las estadísticas han mostrado un aumento del 8% en el número de estudiantes que se gradúan con el nivel más alto de matemáticas y física y química al menos en el nivel estándar (2007-2011). Este incremento general del número de graduados en ciencias se ha producido sin dejar de lado a las niñas, ya que la distribución entre los sexos se mantiene en un nivel similar. Los profesores han resultado ser la principal influencia en la elección educativa de las mujeres. El objetivo, por lo tanto, es reforzar todavía más “naturvidenskabeligt grundforløb” a fin de crear el mejor entorno posible para lograr una distribución equitativa del género en la educación científica.

### **Educación y formación profesional**

En Dinamarca, las mujeres y los hombres gozan de igualdad de acceso a la educación y formación profesional, que se centra en cada uno de los alumnos para garantizar altas tasas de finalización, independientemente del género. Todos los alumnos tienen acceso a becas, a prácticas remuneradas y al reembolso de los gastos de viajes, además de a los internados, con independencia también de su género. La educación varía entre la educación escolar y el empleo en una empresa. La formación profesional es un reflejo del mercado laboral; por lo tanto, algunos cursos de educación y formación profesional atraen a más alumnos de un género que del otro. Sin embargo, a ningún alumno se le impide elegir una educación específica por razones de género. La relación entre hombres y mujeres es casi equitativa en la educación y formación profesional. Desde 2008, todos los centros de educación y formación profesional han elaborado un plan de acción anual a fin de aumentar la tasa de finalización tanto entre mujeres como entre hombres.

### Acceso a la educación superior

En Dinamarca, la admisión en la enseñanza superior se basa en las calificaciones de los solicitantes. La admisión de los solicitantes se realiza a través de un sistema de dos cuotas: la cuota 1 y la cuota 2. En la cuota 1, la aceptación se basa en la calificación media general obtenida en la educación secundaria superior. En la cuota 2, se selecciona a los solicitantes mediante una evaluación basada en las calificaciones individuales pertinentes del solicitante. El género no constituye una calificación específica y a las instituciones educativas no se les permite seleccionar a los solicitantes en función de su género.

Como se muestra en el cuadro 1, la mayoría de los nuevos alumnos de los programas de educación superior de Dinamarca son mujeres.

Cuadro 1  
Nuevos alumnos de la educación superior por género y origen, 2005-2011

Género	Origen	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Hombres	Origen danés	22 257	21 433	22 051	21 370	24 425	28 145	29 636
	Inmigrantes y descendientes	3 913	3 713	4 328	4 970	5 881	6 585	6 551
	<b>Total</b>	<b>26 685</b>	<b>25 619</b>	<b>26 850</b>	<b>26 907</b>	<b>30 990</b>	<b>35 671</b>	<b>37 883</b>
Mujeres	Origen danés	28 550	29 082	29 806	27 971	31 606	34 928	36 447
	Inmigrantes y descendientes	4 629	4 695	5 451	5 899	7 166	7 925	7 698
	<b>Total</b>	<b>33 680</b>	<b>34 323</b>	<b>35 850</b>	<b>34 585</b>	<b>39 670</b>	<b>43 924</b>	<b>45 902</b>
	Porcentaje de mujeres	55,8%	57,3%	57,2%	56,2%	56,1%	55,2%	54,8%
<b>Total</b>		<b>60 365</b>	<b>59 942</b>	<b>62 700</b>	<b>61 492</b>	<b>70 660</b>	<b>79 595</b>	<b>83 785</b>

*Fuente:* Ministerio de Ciencia, Innovación y Educación Superior, sobre la base de los datos de Estadísticas Dinamarca.

*Nota:* Se desconoce el origen de un pequeño número de estudiantes. Se han incluido en el total.

En algunos programas de educación superior existe un desequilibrio entre los géneros. Las mujeres están excesivamente representadas en los programas de educación relacionados con el bienestar, como los programas de enfermería y enseñanza infantil. Los hombres están excesivamente representados en las ciencias técnicas. No existe una estrategia nacional ni iniciativas para garantizar que el género insuficientemente representado solicite su admisión en programas específicos. Sin embargo, las instituciones educativas pueden decidir llevar a cabo campañas de información específicas.

### Finalización de la educación superior

Más hombres que mujeres abandonan los programas de educación superior. Las iniciativas de las instituciones para garantizar que un mayor número de

estudiantes finalice su programa de educación superior van dirigidas tanto a mujeres como a hombres. Las mujeres de origen étnico no danés finalizan los programas de educación superior al mismo nivel que otras mujeres danesas. El número de hombres de origen étnico no danés admitidos en los programas de educación superior es inferior al de otros hombres daneses, y las tasas de finalización de los hombres de origen étnico no danés también son inferiores a las de otros hombres daneses.

**Cuadro 2**  
**Tasas de deserción de la educación superior por género y origen, 2005-2011**

<i>Género</i>	<i>Origen</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>
Hombres	Origen danés	20,0%	19,0%	14,0%	20,0%	20,0%	21,0%	21,0%
	Descendientes de inmigrantes	23,0%	23,0%	17,0%	26,0%	27,0%	27,0%	27,0%
	Inmigrantes	34,0%	33,0%	29,0%	35,0%	34,0%	32,0%	32,0%
<b>Total</b>		<b>21,0%</b>	<b>20,0%</b>	<b>15,0%</b>	<b>22,0%</b>	<b>22,0%</b>	<b>22,0%</b>	<b>22,0%</b>
Mujeres	Origen danés	17,0%	17,0%	17,0%	20,0%	19,0%	19,0%	19,0%
	Descendientes de inmigrantes	18,0%	17,0%	20,0%	24,0%	22,0%	23,0%	22,0%
	Inmigrantes	27,0%	26,0%	26,0%	29,0%	28,0%	27,0%	27,0%
<b>Total</b>		<b>18,0%</b>	<b>18,0%</b>	<b>17,0%</b>	<b>21,0%</b>	<b>20,0%</b>	<b>20,0%</b>	<b>20,0%</b>
<b>Total</b>		<b>20,0%</b>	<b>19,0%</b>	<b>16,0%</b>	<b>22,0%</b>	<b>21,0%</b>	<b>21,0%</b>	<b>21,0%</b>

*Fuente:* Ministerio de Ciencia, Innovación y Educación Superior, sobre la base de los datos de Estadísticas Dinamarca.

Los estudiantes tienen derecho a recibir apoyo financiero público para seguir estudiando, independientemente de su condición social. Si los estudiantes tienen un hijo durante sus estudios o poco antes de iniciarlos, pueden obtener un apoyo financiero especial. Una madre puede obtener apoyo adicional durante un año y un padre puede obtener apoyo adicional durante medio año.

### **La mujer en los círculos académicos**

La igualdad entre los géneros sigue teniendo gran prioridad en el mundo de la investigación en Dinamarca. A este respecto, el antiguo Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación organizó una mesa redonda sobre la mujer y la investigación en 2009, en la que participaron universidades e instituciones de investigación de Dinamarca. El debate dio como resultado diversas iniciativas específicas y un folleto informativo sobre las “mejores prácticas” que sirven de aliento e inspiración a otras instituciones. Hoy en día, todas las universidades danesas cuentan con iniciativas similares de igualdad entre los géneros, específicas de cada universidad.

Cuadro 3

**Número de profesores, profesores asociados y profesores auxiliares o posdoctorados en las universidades de Dinamarca en 2000, 2006, 2009 y 2011, por género y nivel de nombramiento**

	2000			2006			2009			2011		
	Hombres	Mujeres	Porcentaje Mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje Mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje Mujeres	Hombres	Mujeres	Porcentaje Mujeres.
Profesor	941	74	7,3	1 200	162	11,9	1 428	262	15,5	1 516	294	16,2
Prof. asoci.	2 927	817	21,8	2 708	907	25,1	2 959	1 188	28,6	3 051	1 218	28,5
Prof. aux./ posdoctorado	768	432	36,0	1 119	738	39,7	1 642	983	37,4	1 783	1 216	40,5
<b>Total</b>	<b>4 636</b>	<b>1 323</b>	<b>22,2</b>	<b>5 027</b>	<b>1 807</b>	<b>26,4</b>	<b>6 029</b>	<b>2 433</b>	<b>28,8</b>	<b>6 350</b>	<b>2 728</b>	<b>30,1</b>

Los posdoctorados no se incluyen en el año 2000.

Fuente: Ministerio de Ciencia, Innovación y Educación Superior.

### Financiación de la investigación

De 2008 a 2009, el Consejo Danés de Investigación Independiente dispuso de un instrumento denominado “Mujeres líderes en investigación”. Dicho instrumento iba dirigido a las mujeres de la categoría de profesor asociado, como mínimo. Después de esta iniciativa, el Consejo decidió centrarse en iniciativas dirigidas a las mujeres investigadoras en el programa Sapere Aude. La finalidad del programa es consolidar a los investigadores con talento, alentar a más mujeres a que se conviertan en líderes en investigación y también capacitar a los investigadores daneses para que puedan optar a las subvenciones europeas para investigadores de élite. El programa se puso en marcha en 2010 y continuará en 2013.

En marzo de 2013, el Consejo Danés de Investigación Independiente organizará una conferencia para los miembros del Consejo. El tema de la conferencia es “El género en la investigación”. Uno de los elementos de esta conferencia es el seguimiento de las iniciativas del Consejo para las mujeres investigadoras durante el último decenio.

Cuadro 4

### Tasas de éxito por género, 2005-2009 (porcentaje)

Consejo Danés de Investigación Independiente	Solicitante principal	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Tasa de éxito según el número de solicitudes*	Mujeres	32	32	26	24	16	15	14
	Hombres	35	40	33	32	20	19	16
Tasa de éxito según el importe solicitado**	Mujeres	15	17	14	12	9	11	10
	Hombres	18	21	19	16	14	14	14
Consejo Danés de Investigación Estratégica								

<i>Consejo Danés de Investigación Independiente</i>	<i>Solicitante principal</i>	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Tasa de éxito según el número de solicitudes*	Mujeres	15	20	21	11	8	11	9
	Hombres	23	21	30	20	17	13	15
Tasa de éxito según el importe solicitado**	Mujeres	10	18	21	12	6	9	9
	Hombres	17	17	26	20	19	15	14

*Fuente:* Ministerio de Ciencia, Innovación y Educación Superior.

\* Número de subsidios dividido por el número de solicitudes.

\*\* El importe otorgado dividido por el importe solicitado.

Como se muestra en el cuadro 4, la tasa de éxito de las mujeres solicitantes es inferior a la de los hombres en el Consejo Danés de Investigación Independiente y en el Consejo Danés de Investigación Estratégica. Además, hay menos mujeres que hombres que solicitan subsidios de investigación en los consejos. Menos de un tercio de los solicitantes son mujeres. Esto se corresponde aproximadamente con la proporción de mujeres entre el personal académico de las universidades danesas. Cabe señalar que hay un límite de edad para los doctorados en instrumentos específicos en las convocatorias para la presentación de solicitudes del Consejo. No obstante, la licencia de maternidad puede restarse del período con un factor de 1,5. De ese modo, un año de ausencia cuenta como 1,5 años de ausencia para tener en cuenta las dificultades que supone volver a la investigación después de haber tenido hijos.

## **Artículo 11: La situación en el mercado de trabajo**

### **Las mujeres en la fuerza de trabajo de Dinamarca**

Las mujeres representan el 48% de toda la fuerza de trabajo. La tasa de participación de la mujer es inferior a la del hombre. La tasa de participación de la mujer era del 71,5% en 2011, frente a una tasa de participación del hombre del 75,7%. La diferencia entre la tasa de participación de la mujer y la del hombre se ha ido reduciendo de forma continua. En 2011, era del 4%; en 2006, del 6%.

En 2011, la fuerza de trabajo, en que se incluyen todas las personas empleadas y desempleadas, sumó un total de 2,76 millones de personas a tiempo completo. De ese total, las mujeres eran 1,36 millones, es decir, el 48% de toda la fuerza de trabajo.

Cuadro 1  
**Tasa de participación por género, 2001-2011**

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
82,9	82,7	81,6	81,3	81,0	81,2	81,8	81,8	78,9	76,5	75,7
76,0	76,2	75,2	75,3	75,0	75,3	76,2	76,3	73,5	72,4	71,5
6,9	6,5	6,4	6,0	6,0	5,9	5,6	5,5	5,4	4,1	4,2

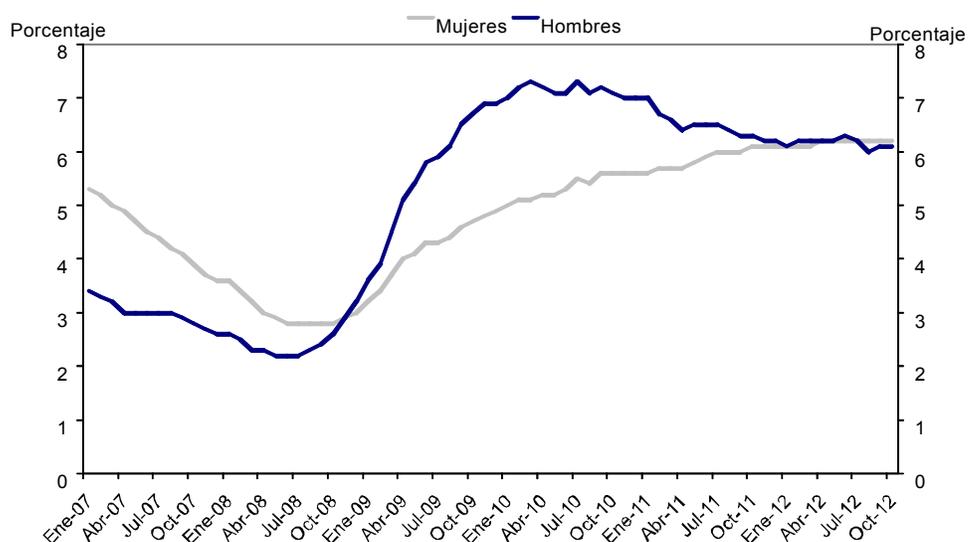
La tasa de participación de las mujeres inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas es inferior a la de las mujeres de origen danés, pero está aumentando. En 2011, la tasa de participación de las mujeres inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas era del 50,8%. Las mujeres, independientemente de su origen étnico, obtienen mejores resultados que los hombres en el sistema educativo. Las mujeres pertenecientes a minorías étnicas siguen el éxito de las niñas de origen danés.

#### *Tasa de desempleo*

La tasa de desempleo de la mujer ha sido inferior a la del hombre durante la crisis económica. No obstante, durante 2012, las tasas de desempleo del hombre y la mujer siguen una pauta semejante.

Gráfico 1

#### **Porcentaje de la tasa de desempleo por género, enero de 2007-octubre de 2012**



#### **Prohibición de la discriminación**

- La discriminación por razón del género está prohibida en todos los aspectos de la vida desde el año 2000.
- En lo que respecta al mercado de trabajo, la discriminación por razón del género está prohibida desde 1978.
- Está prohibida la discriminación tanto directa como indirecta. Se prohíbe especialmente la discriminación durante el embarazo y la licencia de maternidad.
- El acoso y el acoso sexual se consideran discriminación por razón del género.

La aplicación de la prohibición de discriminación se lleva a cabo todavía en el marco del sistema establecido para la solución de conflictos laborales, los tribunales civiles ordinarios y la Junta para la Igualdad entre los Géneros. La mayoría de los casos tramitados están relacionados con el despido durante el embarazo y la maternidad, el acoso sexual y la igualdad de remuneración.

### **Mercado de trabajo segregado en función del género y diferencias de remuneración**

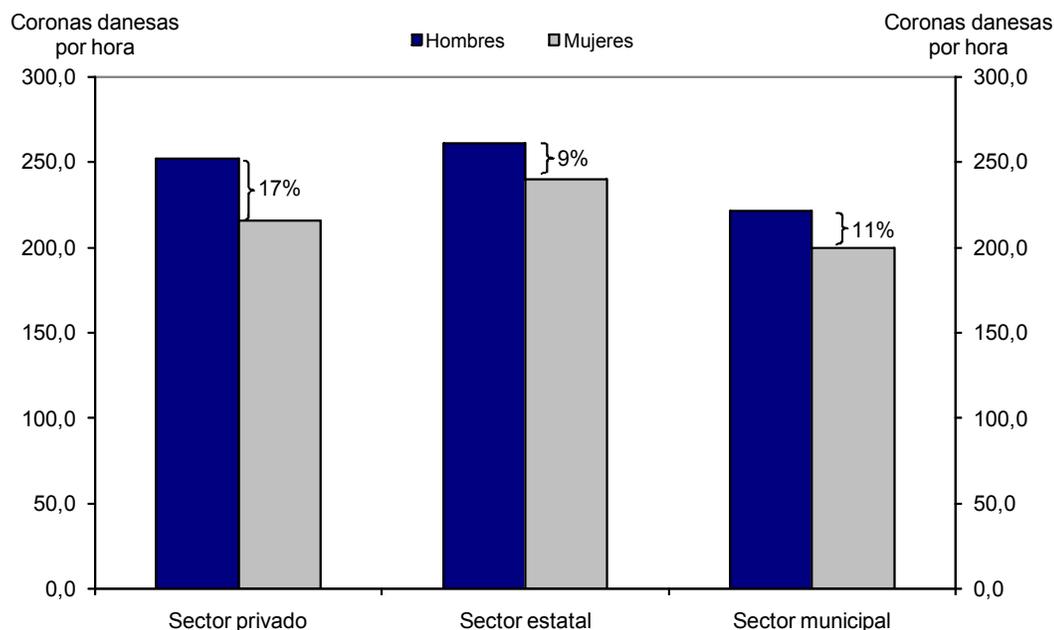
El mercado segregado en función del género se considera la razón más importante de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres. Por ello, estos dos problemas se abordan conjuntamente.

- Un poco más de la mitad de las mujeres empleadas y aproximadamente el 21% de los hombres empleados trabajan en el sector público. Es mayor el número de hombres empleados en el sector privado. En el gobierno local, el número de mujeres empleadas es más de tres veces superior al de hombres. Por el contrario, el número de hombres es ligeramente mayor que el de mujeres en el sector estatal.
- Por término medio, los hombres ganan más que las mujeres. Las diferencias de remuneración reflejan, entre otras cosas, las diferencias en los oficios en que trabajan, en los empleos que ocupan y en las características personales, como el nivel de instrucción y la experiencia laboral. Hoy, la discriminación es un problema secundario.

#### *Evolución de la remuneración de las mujeres y los hombres*

En 2011, los ingresos por hora (con exclusión de la prima por condiciones de trabajo difíciles) eran de 252,4 coronas danesas para los hombres empleados en el sector privado, frente a aproximadamente 215,5 coronas danesas para las mujeres (véase el gráfico 2). Ello representa una diferencia de remuneración del 17%.

Gráfico 2  
**Diferencias de remuneración (con exclusión de la prima por condiciones de trabajo difíciles, por hora trabajada) de los empleados de los sectores del gobierno local, estatal y privado, por género, 2011**



Fuente: Estadísticas Dinamarca - [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk).

En noviembre de 2008, el Centro Nacional de Investigación Social de Dinamarca publicó una versión actualizada de un informe relativo a las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, publicado por primera vez en 2004.

El informe de 2008 analiza las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres durante el período comprendido entre 1996 y 2006. El primer informe, publicado en 2001, concluía que los hombres ganaban, de media, entre el 12% y el 19% más que las mujeres, en función del método aplicado. El informe de 2008 considera que las diferencias de remuneración no han variado durante dicho período de diez años. El Centro Nacional de Investigación Social de Dinamarca tiene previsto actualizar el análisis en la primavera de 2013. El resultado se espera para septiembre de 2013.

#### *Iniciativas concretas relacionadas con el mercado de trabajo segregado por género y la igualdad de remuneración*

En relación con la estrategia de igualdad de género del Gobierno, desde el séptimo informe se han adoptado las iniciativas concretas que se exponen a continuación.

Los esfuerzos gubernamentales en el frente de la igualdad de remuneración y del mercado de trabajo segregado en función del género son muy complejos y se llevan a cabo en diálogo con las compañías y los interlocutores sociales, en

reconocimiento del hecho de que la promoción de la igualdad de remuneración se produce en el lugar de trabajo y durante la negociación colectiva.

La Ley sobre la igualdad de remuneración ofrece protección frente a la discriminación, un problema del que se ocupan los tribunales de justicia, la Junta para la Igualdad entre los Géneros y el Sistema de Arbitraje Industrial. Desde el séptimo informe, los tribunales de justicia se han ocupado de tres casos y la Junta para la Igualdad entre los Géneros se ha ocupado de seis casos.

Los interlocutores sociales son conscientes de su papel fundamental en este terreno, por lo que se ha iniciado un debate exhaustivo sobre la manera en que las compañías y los empleados pueden cambiar sus actitudes con el fin de admitir más mujeres en los empleos dominados por varones bien remunerados. Este planteamiento permite abordar al mismo tiempo cuestiones como la igualdad de remuneración, el mercado de trabajo segregado en función del género y el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

El debate tiene lugar, por ejemplo, en seminarios sobre la igualdad de remuneración organizados por el Ministerio de Empleo, en que investigadores y expertos examinan diversos temas relacionados con la igualdad de género. Como ejemplos cabe señalar los siguientes: importancia del mercado de trabajo segregado en función del género para las diferencias de remuneración entre el hombre y la mujer; importancia de la licencia de maternidad para las condiciones de remuneración de cada mujer; estadísticas empresariales desglosadas por género.

A partir del 1 de enero de 2007, todas las grandes empresas deben elaborar estadísticas sobre remuneración desglosadas por género. Ello significa que muchas empresas deben ocuparse por primera vez de la igualdad de remuneración. La cooperación en este frente es una prioridad máxima. Por ello, son las empresas que han acumulado ya experiencias de comités de consulta conjuntos las que deben elaborar estadísticas de remuneración desglosadas por género. Solo las grandes empresas deben hacerlo. La legislación será revisada con el fin de incluir a un mayor número de compañías y aportar a los empleados más información acerca de la situación de las remuneraciones de mujeres y hombres en su compañía.

#### **Licencia de maternidad, de paternidad y parental**

- En promedio, las mujeres recibieron prestaciones de maternidad durante 276 días en 2010, mientras que los hombres recibieron prestaciones de paternidad y parentales durante 26 días. La licencia de paternidad y parental de los hombres constituye el 9% de este tipo de licencias.
- En algunas ocasiones, la persona en cuestión es remunerada por el empleador con ocasión del parto. En estos casos, las prestaciones se pagan al empleador.

Las normas sobre la licencia de maternidad, de paternidad y parental se enmendaron en 2002 y se ampliaron con el fin de mejorar las condiciones de licencia de los padres en relación con el parto. En los informes sexto y séptimo se hizo referencia a los reglamentos. Los reglamentos no han sido enmendados desde 2002, pero el Gobierno está examinando la posibilidad de asignar algunas de las prestaciones durante la licencia parental a fin de garantizar que los dos padres tengan derecho a sus propias prestaciones durante la licencia parental. La remuneración económica consiste en la totalidad de las prestaciones durante 12 meses, lo que equivale a 208.000 coronas danesas al año en 2013. Además, un

número considerable y creciente de empleadores ofrecen remuneración durante la licencia en relación con el parto durante una gran parte del período de licencia.

*Uso de la licencia de maternidad, paternidad y parental por las madres y los padres*

En 2006, un total de 148.073 personas recibieron prestaciones con ocasión del nacimiento de su hijo. De esa cifra total, las mujeres representaron el 68,1%. Por término medio, las mujeres recibieron prestaciones de maternidad durante 27,2 semanas en 2006, mientras que en el caso de los hombres el promedio fue de 3,7 semanas (véase el cuadro 2).

**Cuadro 2**

**Período total de licencia con prestaciones con ocasión del nacimiento de un hijo, medido en días, etc. 2004-2010**

	2004	2006	2008	2009	2010
Licencia del padre	18	22	26	26	26
Licencia de la madre	272	275	276	277	276

*Fuente:* Estadísticas Dinamarca.

Cuando el período de licencia se calcula por niño en el año del nacimiento y el año siguiente, la parte correspondiente al padre era del 9% y la de la madre del 91% (véase el cuadro 2). Se prevé que los padres usarán la licencia parental en medida cada vez mayor, ya que cada vez está más extendido el uso de remunerar a ambos padres durante la licencia parental.

En 2006, se adoptó un plan de equiparación en relación con los partos. Todos los empleadores están obligados a contribuir al plan aun cuando no ofrezcan remuneración durante la licencia de maternidad/paternidad y la licencia parental ni tengan empleados que vayan a tomar un período de licencia con ocasión del nacimiento de un hijo. El objetivo del plan es garantizar que no sean únicamente los oficios con predominio de mujeres los que tengan que soportar los costos durante el período de licencia. En 2013, el plan de equiparación se amplía para incluir a los trabajadores por cuenta propia.

**Trabajo a tiempo parcial, horario reducido y horas de trabajo**

- En 2011, había más mujeres que hombres que trabajaban menos de 37 horas por semana. Por el contrario, había más hombres que mujeres que trabajaban 37 horas o más.
- En 2011, el promedio de las horas de trabajo semanales era de 32,1 en el caso de las mujeres y de 37,7 en el de los hombres.

**Convención sobre los Trabajadores Migratorios**

La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares no se ha ratificado en Dinamarca. Se estima que el número de personas que viven y trabajan fuera de sus países de origen ha aumentado desde 1975. Dinamarca no ha ratificado la Convención, aprobada por

las Naciones Unidas en 1990, debido a la incertidumbre sobre las consecuencias para la regulación de la protección social.

### Mujeres empresarias

Desde su entrada en 2001, el Gobierno danés ha hecho gran hincapié en la promoción del espíritu de empresa. Ha adoptado más de 50 iniciativas diferentes a través de 5 planes de acción. Las iniciativas tratan de mejorar las condiciones para la actividad empresarial en Dinamarca. Son iniciativas de carácter general, ya que las condiciones favorables benefician a todos. Entre las prioridades políticas no figura la de adoptar objetivos empresariales destinados a grupos específicos. Por ello, Dinamarca no tiene planes públicos para promover o respaldar a las mujeres empresarias.

En el último período del programa Fondo Social Europeo (2000-2006), un buen número de proyectos daneses respaldados por el Fondo estaban orientados a la mujer. Las experiencias acumuladas de estos proyectos se utilizarán para futuras iniciativas y programas. En el período 2007-2011 del programa se dio prioridad a los proyectos claramente orientados a la igualdad de oportunidades.

En Dinamarca, aproximadamente el 25% de los empresarios son mujeres. La proporción disminuyó ligeramente entre 2001 y 2004. Las cifras se refieren a todas las empresas nuevas, incluidas las compañías, las empresas de propiedad exclusiva de una persona y las asociaciones.

	2001	2002	2003	2004
Hombres	74,6	74,7	75,4	75,9
Mujeres	25,4	25,3	24,6	24,1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

El Global Entrepreneurship Monitor (GEM) permite comparar a Dinamarca con otros países. En esta encuesta puede observarse que el 3,3% de las mujeres danesas participaban en 2006 en una fase inicial de actividad empresarial, mientras que las cifras correspondientes a Suecia y Noruega eran el 2,43% y el 5,87%, respectivamente. En el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte era el 3,61% y en los Países Bajos era el 3,60%. La proporción de Dinamarca es un poco inferior a la media de los 19 países europeos que participaron en el análisis del GEM.

Hay varias razones que explican el número inferior de empresarias. Una de ellas es que gran parte de las mujeres danesas suelen realizar estudios conducentes a un empleo en el sector público, donde las oportunidades empresariales son limitadas. Dinamarca no cuenta con una política específica para la promoción de las mujeres empresarias. Las mujeres tienen las mismas oportunidades de beneficiarse de la promoción general de las empresas que los hombres, aunque el Gobierno danés tiene cierto interés en la promoción de las mujeres empresarias en Dinamarca, ya que ello incrementa su potencial para el crecimiento. Por ello, el Gobierno danés ha financiado la iniciativa “Las mujeres pueden”, que incluye ejemplos de mujeres que han creado empresas con éxito.

Durante los últimos años, uno de cada cuatro empresarios ha sido una mujer. Desde 2007, la proporción de mujeres empresarias es de aproximadamente el 28%. En este sentido, Dinamarca está al mismo nivel que Noruega y Suecia. El punto de partida consiste en alentar a las mujeres a que creen una empresa, pero haciendo uso de las mismas posibilidades e iniciativas que los demás empresarios; de ese modo, no existen dos sistemas paralelos.

Para aprovechar el potencial de las mujeres empresarias y de las nuevas mujeres empresarias, la Autoridad Empresarial de Dinamarca ha puesto en marcha “Las mujeres pueden”. Esta iniciativa se sustenta en los centros de crecimiento regionales y se lleva a cabo en colaboración con varios agentes dentro de este ámbito.

Entre las iniciativas danesas se incluyen:

- La publicación “Las mujeres pueden”, que incluye ejemplos de empresas creadas por mujeres.
- El sitio web “virksomhedskvinder.dk”, que incluye ofertas para mujeres empresarias, estadísticas desglosadas por género, modelos de conducta, casos y eventos.
- Cursos regionales sobre desarrollo para mujeres empresarias, a fin de aclarar su potencial de crecimiento y reforzar su desarrollo.
- Eventos con modelos de conducta.
- Intervenciones dirigidas a jóvenes estudiantes, centradas en la innovación y el espíritu de empresa.
- Actualizaciones anuales de las estadísticas desglosadas por género.

Las estadísticas muestran diferencias entre las mujeres y los hombres en determinados ámbitos:

- Las mujeres empresarias tienen un nivel más alto de educación y menos experiencia empresarial que los hombres cuando inician sus actividades empresariales.
- Más mujeres que hombres inician actividades empresariales en sectores con bajo potencial de crecimiento.
- Las mujeres cambian a menudo de sector cuando inician una actividad empresarial. Por lo tanto, carecen de conocimientos sobre el sector, lo cual reduce el potencial de crecimiento y la supervivencia.
- Una de cada diez mujeres empresarias es cabeza de familia monoparental, en comparación con únicamente el 2% de hombres.
- Hay una proporción mayor de empresarias que de empresarios que no tienen empleo el año anterior a la creación de su empresa.
- En comparación con los hombres, la mayoría de las mujeres trabajan en el sector público. La gran mayoría de los empresarios, independientemente de su género, proceden del sector privado. Pocos dan el salto del sector público al mundo de la empresa.

## **Artículo 12: Salud**

En Dinamarca, las mujeres y los hombres tienen igualdad de acceso a los servicios de atención de salud. El Gobierno evalúa constantemente las prioridades establecidas entre las cuestiones de salud relacionadas con el género y los programas de prevención que abordan cuestiones de salud, especialmente las relacionadas con la salud de la mujer; por ejemplo, en 2007 se inició un programa nacional de detección del cáncer de mama para mujeres de entre 50 y 69 años.

### **Vacuna contra el VPH para prevenir el cáncer cervical**

Desde el 1 de enero de 2009, se ofrece gratuitamente a todas las niñas de entre 12 y 14 años de edad la vacuna contra el VPH (virus del papiloma humano) para prevenir el cáncer cervical, como parte del programa de inmunización de la infancia. Además, se han llevado a cabo programas de recuperación dirigidos a las niñas y las jóvenes nacidas después de 1984, en las mismas condiciones de gratuidad.

### **Fecundidad**

La fecundidad de la mujer ha aumentado de 1,4 hijos por mujer a mediados de la década de 1980 a 1,9 en 2006. Durante el mismo período, la edad media de las mujeres que tuvieron hijos subió de 27,7 años en 1985 a 30,2 años en 2005 y a 30,9 años en 2011. La edad media de las madres primerizas era de 28,9 años en 2005 y de 29,1 años en 2001. El porcentaje de madres de 35 años o más era del 20,3% en 2009, el 20,8% en 2010 y el 21,4% en 2011. El número de nacidos vivos ha disminuido de aproximadamente 65.000 en 2008 a 59.000 en 2011. En 2010, se iniciaron unos 30.000 tratamientos (inseminación y fecundación *in vitro*), que dieron lugar a 4.200 partos y 4.700 niños. Como resultado, aproximadamente el 8% de los nacidos vivos fueron fruto de las técnicas de procreación asistida.

### **Servicios de maternidad**

En 2009 se publicó un nuevo conjunto de directrices nacionales sobre los servicios de maternidad, que se actualizó en 2012. Las directrices forman la base de los servicios que ofrece el sistema público de prestación de servicios de salud de Dinamarca a las mujeres embarazadas y sus familias, e incluyen cuestiones vinculadas a la promoción de la salud, la prevención y el tratamiento médico en relación con el embarazo, el parto y la atención postnatal. Los servicios de maternidad de Dinamarca están diferenciados. Así pues, existen servicios especiales disponibles para las mujeres embarazadas vulnerables y sus familias.

### **Derecho al aborto**

Desde 1973, las mujeres de Dinamarca tienen derecho al aborto legalmente inducido. Según la Ley sobre atención de la salud, las mujeres tienen derecho a un aborto inducido antes del final de la duodécima semana de embarazo. La tasa de abortos en Dinamarca ha descendido desde 1989, pasando de 16,5 abortos por cada 1.000 mujeres en 1989 a 12,2 en 2006. Entre los años 2007 y 2010, la tasa de abortos inducidos se ha mantenido estable, en unos 16.000 al año. El 96% de estos se produjeron durante las 12 primeras semanas. En 2010, la tasa de abortos inducidos era de 13 abortos por cada 1.000 mujeres de entre 15 y 49 años. Además, el número de mujeres menores de 20 años que se sometieron a un aborto inducido

ha descendido, pasando de 17,7 abortos inducidos por cada 1.000 mujeres en 2008 a 15 en 2010. En el caso de las mujeres de entre 20 y 24 años (el grupo con la tasa más alta de abortos inducidos), ha habido un ligero aumento, y en 2010 se produjeron 25,6 abortos por cada 1.000 mujeres. Entre 1999 y 2003 se aplicó un plan de acción con el fin de reducir el número de abortos inducidos. A este plan se asignaron 20 millones de coronas danesas. El plan de acción se siguió aplicando entre 2004 y 2007, período en que se desembolsaron 14 millones de coronas danesas para continuar las actividades en curso. Estas actividades se centraron en ofrecer información al público en general y en localizar a los grupos vulnerables, por ejemplo, jóvenes e inmigrantes de países no occidentales.

Como complemento del citado plan de acción, se asignaron 19,2 millones de coronas danesas (entre 2008 y 2011) en apoyo de iniciativas para reducir el número de abortos inducidos y las infecciones de transmisión sexual. Desde 2011, se ha asignado financiación para continuar con las actividades dirigidas a los jóvenes y las minorías étnicas. Además, se ha asignado financiación para reforzar el asesoramiento a las mujeres que solicitan el aborto inducido. En 2011, se desarrollaron los “paquetes de prevención” (véase más abajo), en los que se incluye un paquete sobre salud sexual, que ofrece recomendaciones sobre iniciativas para reforzar la educación en materia de salud sexual entre niños y jóvenes, así como recomendaciones sobre iniciativas dirigidas a adultos, ancianos y personas con discapacidad. Se ha previsto la financiación para el período 2011-2015.

### **Paquetes de prevención**

Como parte de la plataforma gubernamental 2012, el Gobierno danés fijará objetivos nacionales con respecto al estado de salud. Estos objetivos establecerán el marco para todos los participantes, incluidos los servicios de atención médica, los departamentos de los servicios sociales y de empleo, el departamento de ordenación ambiental y la administración escolar en los municipios. La finalidad es lograr que los municipios se centren en la salud en todas las políticas, sectores y departamentos de servicios. Los objetivos nacionales abordarán los factores determinantes subyacentes y los factores de riesgo: el tabaco, el consumo indebido de alcohol, la inactividad física, la obesidad y la salud mental. La atención se centrará en las desigualdades en materia de salud, donde las deficientes condiciones sociales y la precaria formación académica son factores determinantes importantes. Las recomendaciones describen en detalle qué medidas de prevención y promoción de la salud deberían aplicar los municipios durante los diez próximos años. Los paquetes de prevención se centran en cómo pueden garantizar los municipios que, por ejemplo, los adolescentes, los grupos pertenecientes a minorías étnicas y los grupos vulnerables reciban el asesoramiento, la información y el tratamiento que necesitan.

### **Esperanza de vida en 2012**

En 2011, la esperanza de vida de las mujeres danesas era de 81,6 años y, en promedio, las mujeres vivían 4,3 años más que los hombres (77,3 años). En 2000, la diferencia entre la mujer y el hombre era de 4,7 años. Entre 2000 y 2011, la esperanza de vida de las mujeres aumentó 2,4 años (de 79,2 a 81,6 años), mientras que la de los hombres aumentó 2,8 años (de 74,5 a 77,3 años).

**El hábito de fumar tabaco**

El número de fumadores habituales en Dinamarca está disminuyendo, al pasar del 43% en 1990 al 17% en 2012 (15 años y más). El 5% afirmaron ser fumadores ocasionales. Existe igual número de mujeres y hombres fumadores. El porcentaje de personas que fuman mucho (15 o más cigarrillos al día) también ha descendido, tanto entre hombres como entre mujeres. En 2012, la proporción de personas que fumaban mucho era del 7% en el caso de las mujeres y del 9% en el de los hombres. Los fallecimientos provocados por el cáncer de pulmón están disminuyendo lentamente en el caso de los hombres y, después de un aumento constante durante los últimos 30 años en el caso de las mujeres, se observa un pequeño descenso en 2011. Los fallecimientos provocados por la bronconeumopatía crónica obstructiva están aumentando en ambos casos.

**Salud y prevención para las mujeres extranjeras**

En los últimos años, las actividades de prevención de enfermedades y promoción de la salud orientadas específicamente a minorías étnicas han adquirido carácter prioritario en muchos municipios, especialmente en aquellos con grandes ciudades. Se han emprendido varias iniciativas. Las mujeres han sido objeto directo de varias iniciativas, en particular sobre la salud reproductiva y la salud de la familia en general. En muchos municipios, se ha capacitado a los educadores entre pares de origen étnico diferente con la intención de crear redes de promoción de la salud entre las mujeres que viven en comunidades socialmente desfavorecidas, ofreciendo, por ejemplo, actividades físicas y lecciones sobre el cuidado del niño y la nutrición.

En relación con la atención prenatal, varios hospitales con una elevada proporción de minorías étnicas entre sus clientes, ofrecen consultas especiales en grupo para mujeres que no hablan danés o consultas con parteras especialmente entrenadas para trabajar con mujeres de minorías étnicas. La Dirección Nacional de Salud y Medicamentos ha iniciado un proyecto piloto en todo el país para extender la atención prenatal a las mujeres socialmente desfavorecidas, incluidas las pertenecientes a minorías étnicas. En 2011, la Cruz Roja y otros asociados abrieron la primera clínica ambulatoria gratuita para migrantes indocumentados. El personal de la clínica está formado por médicos, enfermeras, parteras, etc., todos ellos voluntarios.

**VIH/SIDA**

Todos los ciudadanos de Dinamarca tienen igualdad de acceso al conocimiento, el tratamiento de la información y la atención médica, también en el ámbito del VIH y el SIDA. Entre 1990 y 2011, se diagnosticó el VIH a 1.688 mujeres en Dinamarca (27% del total de casos); de ellas, dos tercios eran mujeres de origen étnico no danés y nacidas en el extranjero. La mayor parte de los inmigrantes seropositivos que viven en Dinamarca han contraído la infección en su país de origen. En 2011, se detectaron 74 nuevos casos de mujeres con VIH y 19 nuevos casos de mujeres con SIDA. Para mejorar las intervenciones dirigidas a los grupos de minorías étnicas, la ONG danesa Fundación del SIDA dispone de una secretaría étnica denominada Cross-Over, financiada con fondos públicos, que trabaja para fomentar la igualdad étnica en el ámbito del VIH/SIDA, otras enfermedades de transmisión sexual y los embarazos no deseados. Cross-Over ofrece asesoramiento

sobre, por ejemplo, el VIH/SIDA, vía telefónica o en persona, en cualquier lugar acordado previamente con el asesor. El proyecto de Cross-Over establece alianzas con asociaciones y organizaciones de minorías étnicas. Cross-Over presta apoyo a las organizaciones asociadas con asistencia profesional sanitaria y financiera, y las organizaciones asociadas contribuyen con sus conocimientos sobre cuestiones culturales y lingüísticas específicas que son pertinentes para el proyecto. Entre los proyectos se incluye, por ejemplo, “Información acerca de la salud reproductiva para los somalíes del área de Copenhague”.

Los puestos de control de Copenhague, Odense y Aarhus ofrecen pruebas de detección del VIH anónimas y gratuitas, además del asesoramiento de pares especialmente formados, a menos de una hora de distancia, para todas las personas de origen étnico no danés. El asesoramiento puede ofrecerse en danés y en inglés, o en turco en Copenhague y en francés en Odense.

### **Violencia contra la mujer**

En Dinamarca, la violencia contra la mujer es una violación del Código Penal, y el Gobierno considera la violencia contra la mujer como un grave problema para la igualdad entre los géneros. Dinamarca ha establecido un sistema nacional de apoyo que facilita a todas las mujeres que son víctimas de la violencia o de amenazas de violencia acceso a refugios, servicios psicológicos, sociales y judiciales, tratamiento médico y apoyo en el mercado de trabajo. La ley define los servicios sociales y de salud que desencadena la violencia doméstica; por ejemplo, los refugios para mujeres. Para las mujeres que viven en los refugios y tienen hijos, la ley establece un marco especial de apoyo vinculado a la rehabilitación, las escuelas, las condiciones seguras para los niños, la vivienda, la relación con el empleo, etc. Además, el sistema judicial adopta las medidas necesarias para castigar a los culpables y apoyar a las víctimas. Durante los últimos años, el Estado ha financiado temporalmente a organizaciones privadas que se ocupan del asesoramiento a hombres que han mostrado un comportamiento violento en relaciones de pareja.

Además de estos servicios permanentes, desde 2002 se han puesto en marcha tres planes de acción nacionales para combatir la violencia contra la mujer en las relaciones de pareja. En general, los planes de acción se centran en: el apoyo a las víctimas, el tratamiento de los culpables, la capacitación de profesionales y la recopilación y difusión de información. Una evaluación externa de los planes de acción indica que los planes han tenido un efecto positivo. Las víctimas han adquirido mayor conocimiento de sus derechos y de las diferentes posibilidades para recibir apoyo y asesoramiento. Del mismo modo, los profesionales y culpables han adquirido mayor conocimiento sobre las posibilidades de tratamiento del comportamiento violento y, como resultado de ello, más culpables reciben tratamiento. Las diferentes iniciativas de los planes de acción han contribuido a mejorar el conocimiento acerca de la violencia en la familia. Este conocimiento se ha difundido, en cierta medida, entre las autoridades y los profesionales pertinentes. Las autoridades y las ONG consideran importante y satisfactoria la estructura institucional con un grupo de trabajo de coordinación interministerial.

Además, la evaluación indica que las iniciativas generalizadas de los planes de acción han contribuido a romper el silencio que rodea a la violencia doméstica y a reducir el número de mujeres víctimas de la violencia doméstica.

**Violencia contra la mujer (edad: 16-74)**

	<i>Violencia en general</i>	<i>Violencia en las relaciones de pareja</i>
2000	64.000	42.000 (2,5 %)
2005	70.000	33.000 (1,7 %)
2010	83.000	29.000 (1,4 %)

**Violencia contra la mujer en parejas adolescentes (edad: 16-24)**

	<i>Violencia contra la mujer en parejas adolescentes</i>
2007	13.000 (4,7 %)
2011	9.500 (3,2 %)

Un grupo de trabajo interministerial, liderado por el Ministerio de Igualdad entre los Géneros y Asuntos Eclesiásticos, es el encargado de aplicar los planes de acción.

La evaluación externa de los planes de acción también mostró que: las víctimas han adquirido mayor conocimiento de sus derechos y de las ofertas de apoyo y asesoramiento; los profesionales y culpables han adquirido mayor conocimiento de las posibilidades de tratamiento (del comportamiento violento) y, como resultado de ello, más culpables reciben tratamiento; las iniciativas de los planes de acción han contribuido a mejorar el conocimiento acerca de la violencia en la familia. El conocimiento se ha difundido, en cierta medida, entre las autoridades y los profesionales pertinentes; las autoridades y las ONG consideran importante y satisfactoria la estructura institucional con un grupo de trabajo de coordinación interministerial.

Ejemplos de iniciativas del plan de acción actual para eliminar la violencia doméstica:

- Cabe señalar el gran éxito de una importante iniciativa de fomento de la capacidad, dirigida a diversos grupos de personal en los municipios. A los 98 municipios de Dinamarca se les ofrece el curso gratuito, de un día de duración, sobre diversos temas relacionados con la violencia en la familia, hasta el 31 de julio de 2013. A 1 de diciembre de 2012, 61 municipios han reservado el curso, se han celebrado 44 cursos y, en total, 3.018 profesionales municipales han asistido al curso.
- Además del curso para profesionales municipales, se ha elaborado una guía electrónica que incluye información esencial acerca de la violencia en la familia. Véase: <http://www.servicestyrelsen.dk/udsatte/vold-i-familien>. La atención se centra en la información sobre cómo detectar signos de violencia y cómo actuar ante el conocimiento o la sospecha de una situación de violencia en una familia que los profesionales han conocido a través de su trabajo.
- La campaña “Saca la tarjeta roja a la violencia contra la mujer” estuvo en marcha desde junio de 2011 hasta marzo de 2013. La llevó a cabo el Ministerio de Igualdad entre los Géneros, en cooperación con la Asociación Nacional de Fútbol y los jugadores masculinos del equipo nacional de fútbol y el equipo

nacional de balonmano. La campaña cuenta con el apoyo de los clubes de fútbol locales. La campaña dispone de un sitio web en Facebook, donde la gente puede apoyar el mensaje de que la violencia contra la mujer es inaceptable. La campaña de 2011 alcanzó en torno a 850 “Me gusta” en Facebook y la campaña de 2012 ha recibido, hasta la fecha, 5.800 “Me gusta”.

- Se han asignado fondos a un chat y una línea telefónica de asistencia para los jóvenes expuestos a la violencia por parte de sus novios o novias. En este contexto, los voluntarios que atienden la línea telefónica de asistencia han recibido formación. Una evaluación indica que las niñas son más proclives que los niños a utilizar la línea telefónica de asistencia y que jóvenes de incluso 13 años son víctimas de violencia en sus relaciones de pareja.
- Se han asignado fondos a un chat y una línea telefónica de asistencia para los La Organización Nacional de Refugios para Mujeres en Dinamarca (LOKK) ha desarrollado una aplicación para smartphones sobre la violencia en las relaciones de pareja dirigida a niñas y niños de entre 13 y 24 años, financiada con fondos del Ministerio de Igualdad entre los Géneros. El objetivo de la aplicación es informar sobre la violencia en parejas adolescentes y prevenirla. La aplicación ha tenido un éxito enorme. En los tres primeros meses del proyecto, la aplicación tuvo 4.644 descargas (tres veces más de lo previsto para un año entero) y hubo más de 4.000 clics sobre los anuncios contra la violencia en parejas adolescentes en los sitios web para jóvenes. Por último, los cortometrajes colgados en YouTube sobre la violencia en parejas adolescentes fueron vistos 34.534 veces (el objetivo original era 800 veces).

### **Filtro policial contra la pornografía infantil**

Los proveedores de acceso a Internet en Dinamarca, Save the Children y la Policía Nacional han cooperado de forma muy positiva en la puesta en marcha del denominado “Filtro contra la distribución de imágenes de abusos sexuales a niños” desde 2004. Hoy en día, los proveedores de acceso a Internet daneses bloquean el acceso a aproximadamente 3.200 sitios web ilegales. El filtro permite bloquear sitios web con contenido ilegal que no se han creado en Dinamarca. La policía danesa intercambia periódicamente información con otros organismos encargados de hacer cumplir la ley de todo el mundo en relación con los sitios web ilegales y también contribuye a la lista de INTERPOL de los “Peores dominios”.

## **Artículo 13: La igualdad entre los géneros en otras esferas de la vida financiera y social**

### **El derecho a prestaciones familiares**

Como se menciona en el séptimo informe periódico de Dinamarca, la legislación danesa no contiene ninguna definición oficial de la política familiar, pero la expresión se utiliza habitualmente al referirse a las medidas adoptadas para ayudar a las familias con hijos. La actual política familiar de Dinamarca abarca una esfera mucho más amplia que en el pasado y, por lo tanto, no solo se ocupa de los problemas de garantía de los ingresos sino que interviene cada vez más en la prevención y rehabilitación.

**Asignación familiar**

La asignación familiar comprende la asistencia financiera libre de impuestos a personas con hijos de menos de 18 años que deben vivir en Dinamarca. Se aplican normas especiales a los Estados miembros de la UE y a algunos otros países. El niño no debe tampoco recibir fondos públicos, por ejemplo, si las autoridades públicas lo han colocado en acogimiento. Al menos una de las personas que tienen custodia del niño debe estar totalmente sometida al pago de impuestos en Dinamarca y el beneficiario debe haber residido o trabajado en Dinamarca durante al menos dos años en un período de referencia de diez años anterior a cada plazo de la prestación para poder recibir la prestación completa (un período más corto da derecho a una asignación familiar reducida).

**Prestación por hijos a cargo**

Consúltese el séptimo informe de Dinamarca para obtener una explicación detallada sobre la prestación por hijos a cargo en Dinamarca.

Al igual que en el caso de la asignación familiar (véase más arriba), el beneficiario debe haber residido o trabajado en Dinamarca durante al menos dos años en un período de referencia de diez años anterior a cada plazo de la prestación para poder recibir la prestación completa (un período más corto da derecho a una asignación reducida).

**Artículo 14: La mujer rural**

La mayoría de las mujeres que residen en las zonas rurales de Dinamarca tienen empleo en otros sectores distintos del agrícola. Su forma de vida no es demasiado diferente de la que puedan tener las mujeres de las zonas urbanas. En general, las mujeres que residen en zonas rurales no pueden considerarse ni como un grupo vulnerable ni como un grupo con un nivel elevado de exposición a la violencia y la discriminación.

Los niveles de vida de las familias de las zonas rurales danesas son, en general, semejantes a los de las zonas urbanas. Las mujeres de las zonas rurales tienen exactamente los mismos derechos que todos los demás en Dinamarca: libre admisión en las escuelas y educación para todos, acceso a asistencia médica gratuita y servicios de asistencia social gratuitos, etc.

Así, con respecto a todas las cuestiones mencionadas en los apartados a) a h) del artículo 14, se puede concluir que las mujeres que residen en zonas rurales gozan de los mismos derechos y oportunidades que otros ciudadanos daneses. En consecuencia, no hay ninguna necesidad de aplicar medidas especiales para abolir la discriminación.

## Capítulo 4: La capacidad jurídica y el matrimonio y la familia

### Artículo 15: La capacidad jurídica

Los hombres y las mujeres son iguales ante la ley y gozan de los mismos derechos a la propiedad. Los hombres y mujeres tienen el mismo derecho de acceso al sistema judicial y a recibir igual trato ante los tribunales.

### Artículo 16: El matrimonio y las relaciones familiares

Desde el séptimo informe periódico al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Dinamarca ha intensificado las iniciativas contra el matrimonio forzoso y otros tipos de violencia relacionada con el honor. Estas iniciativas incluyen la sensibilización y la protección de los derechos de las mujeres pertenecientes a minorías en relación con la igualdad entre los géneros.

Entre otras cosas, Dinamarca ha puesto en marcha un programa de cuatro años, dirigido a los empleados de primera línea, sobre cómo solucionar los conflictos relacionados con el honor. Otras iniciativas incluyen el establecimiento de i) un refugio para parejas jóvenes que escapan del matrimonio forzoso o de otros tipos de violencia relacionada con el honor, ii) un cuerpo profesional de mediadores, iii) un equipo de jóvenes modelos de conducta procedentes de minorías étnicas para prestar asesoramiento sobre el honor, el matrimonio, etc., iv) proyectos de mentores y una campaña para cambiar las actitudes, y v) una unidad nacional de asesoramiento para los municipios.

#### **El control social entre los inmigrantes jóvenes constituye un fenómeno generalizado<sup>2</sup>**

En consecuencia, en julio de 2012, la Ministra de Asuntos Sociales e Integración emprendió una estrategia nacional contra los conflictos relacionados con el honor. La estrategia consta de más de 30 iniciativas y tiene como objetivo asegurar el descenso del número de jóvenes expuestos a conflictos relacionados con el honor y proporcionarles la información necesaria para que comprendan mejor sus derechos fundamentales. Existen siete esferas principales: la cooperación entre los municipios y las ONG, la formación de los profesionales, una iniciativa especial contra los “viajes de reeducación”, el apoyo a los jóvenes, las campañas de información y cambio de actitudes y la cooperación internacional<sup>3</sup>.

Un estudio realizado por el Centro Nacional de Investigación Social de Dinamarca en 2011 concluyó que los matrimonios religiosos jurídicamente no vinculantes constituyen un fenómeno generalizado entre algunos grupos minoritarios. A algunas mujeres pertenecientes a minorías les resulta difícil ejercer su derecho legal a abandonar el matrimonio religioso, a pesar de estar basado en un

<sup>2</sup> Para conocer más detalles, consúltese la encuesta “Ung i 2011 – Nydanske unges oplevelse af social kontrol, frihed og grænser, Als Research 2011” en la dirección [www.sm.dk/data/Dokumenter/nyheder/2011/Ung%20i%202011\\_rapport.pdf](http://www.sm.dk/data/Dokumenter/nyheder/2011/Ung%20i%202011_rapport.pdf).

<sup>3</sup> Consúltese también <http://www.sm.dk/Publikationer/Sider/VisPublikation.aspx?Publication=704>.

contrato matrimonial jurídicamente no vinculante. En consecuencia, en 2012, el Gobierno danés estableció un plan de acción para evitar el uso de la fuerza y la represión en relación con los matrimonios religiosos jurídicamente no vinculantes. El objetivo consiste en prevenir los matrimonios religiosos forzosos, tanto entre adultos como entre menores, y prestar apoyo a las mujeres a fin de que alcancen la igualdad de derechos para disolver los matrimonios religiosos.

---