Naciones Unidas CEDAW/C/DNK/Q/8/Add.1

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

Distr. general
25 de noviembre de 2014
Español
Original: inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
60º período de sesiones
16 de febrero a 6 de marzo de 2015
Tema 4 del programa provisional*
Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud del artículo 18 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Lista de cuestiones y preguntas relativas al octavo informe periódico de Dinamarca

Adición

Respuestas de Dinamarca**

[Fecha de recepción: 14 de noviembre de 2014]

* CEDAW/C/60/1.
** El presente documento se publica sin revisión editorial.

14-65573X (S)

Se ruega reciclar

Contexto general

1. Consúltese el anexo para ver la respuesta detallada en relación con el estado de aplicación de cada una de las recomendaciones del Comité.

El informe periódico ha sido elaborado en colaboración con todos los ministerios y autoridades competentes para que la respuesta y la explicación sobre cómo está aplicando el Gobierno danés las obligaciones establecidas en la Convención sean holísticas y completas.

Asimismo, se ha alentado a las instituciones, incluidas las instituciones de derechos humanos, investigadores y ONG activas en el ámbito de la igualdad de género a nivel nacional e internacional a contribuir al informe mediante informes alternativos anexos al informe oficial.

Tras el último diálogo con el Comité se han celebrado varias reuniones para velar por que los ministerios competentes conozcan su respectiva responsabilidad en relación con el seguimiento de la Convención y las recomendaciones y conclusiones del Comité.

El Ministerio de Asuntos Exteriores y el Ministerio de Infancia, Igualdad de Género, Integración y Asuntos Sociales son responsables de la coordinación eficaz y de la solidez de los mecanismos de presentación de informes.

Groenlandia:

Las observaciones finales se han presentado al Gobierno de Groenlandia, las ONG y el Consejo de Igualdad de Género y pueden encontrarse en el sitio web del Gobierno. Desde la presentación del séptimo informe periódico 2004-2008 al Comité se han realizado esfuerzos para reforzar la sensibilización sobre la igualdad de género en Groenlandia a través de iniciativas y legislación (cf. apéndice A, página 43), pero el Gobierno de Groenlandia no cuenta con una estrategia común al respecto. El Ministerio de Igualdad de Género es responsable de las iniciativas públicas para promover la igualdad de género.

Se han adoptado las siguientes medidas para aplicar las recomendaciones del Comité:

<u>La visibilidad de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en la comunidad</u>

Desde el anterior informe, el Gobierno de Groenlandia ha puesto en marcha varias iniciativas para dar a conocer la existencia de la Convención. En 2010, Groenlandia celebró un seminario sobre igualdad de género en Ilulissat centrado en las cuestiones de la igualdad de género entre hombres y mujeres de los países nórdicos occidentales.

Además, el Gobierno de Groenlandia y el Consejo Nórdico de Ministros de Igualdad de Género pusieron en marcha un portal web en 2012 centrado en la igualdad de género entre hombres y mujeres de los países nórdicos occidentales.

Por otro lado, en 2010 el Parlamento de Groenlandia votó para elegir el día 20 de mayo como Día Nacional de la Igualdad.

Violencia contra la mujer:

El Gobierno de Groenlandia ha formulado una estrategia nacional y un plan de acción contra la violencia doméstica para 2014-2017.

El Comité expresó su preocupación por la falta de legislación que proteja adecuadamente a la mujer en Groenlandia.

Actualmente es posible emitir órdenes de alejamiento como medida cautelar en Groenlandia. Sin embargo, cabe señalar que la fuerza policial y el sistema judicial son ámbitos de responsabilidad que competen al Gobierno de Dinamarca.

Legislación:

En 2013, el Parlamento de Groenlandia aprobó una nueva ley de igualdad de género, la Ley del Parlamento nº 3 de 29 de noviembre de 2013 relativa a la igualdad de género entre mujeres y hombres. La ley estipula cambios en la legislación anterior e incluye disposiciones para fomentar la representación igualitaria de hombres y mujeres en los consejos de las empresas de titularidad total o parcial del Gobierno de Groenlandia, así como disposiciones destinadas a prevenir el hostigamiento sexual y por razón de género.

Estadísticas:

Se ha mejorado la presentación de informes estadísticos relativos a las esferas de violencia, composición de los consejos y mercado laboral. En 2011, el Gobierno de Groenlandia publicó un informe —"Género e igualdad de género en el mercado laboral"— sobre la composición por género y las iniciativas de igualdad de género de 49 lugares de trabajo públicos y privados. El informe también contiene información estadística relativa a la composición por género de los consejos de empresas públicas, así como de varios consejos, comités y subcomités permanentes que asesoran al Gobierno.

Nuevo Consejo:

En 2012, el Parlamento aprobó de manera unánime la Ley del Parlamento nº 23 de 3 de diciembre de 2012 por la que se crea el Consejo de Derechos Humanos de Groenlandia. El Consejo es independiente y trabaja solo, por lo que no está limitado por ninguna autoridad pública.

Incorporación de la perspectiva de género:

A raíz del anterior examen, el Comité recomendó al Gobierno de Groenlandia que adoptase una estrategia de incorporación de la perspectiva de género para la igualdad de género. Groenlandia todavía no ha adoptado este tipo de estrategia; sin embargo, con la aprobación de la nueva Ley nº 3 de 29 de noviembre de 2013 relativa a la igualdad de género, ahora se presta una atención añadida al ámbito de la igualdad de género.

Las islas Feroe:

Las recomendaciones formuladas tras el 44º período de sesiones de 2009 se tradujeron a feroés, se difundieron a través de un comunicado de prensa y se publicaron en el sitio web del Gobierno feroés. Los representantes del Gobierno feroés también informaron sobre el período de sesiones y hablaron sobre las recomendaciones en la radio nacional feroesa. Las recomendaciones se remitieron a los departamentos gubernamentales responsables de las esferas mencionadas en ellas.

Marco legislativo e institucional

2. Se hace referencia a la respuesta a la pregunta 2 en los comentarios de Dinamarca sobre la lista de cuestiones y preguntas relativas al examen del séptimo informe.

En diciembre de 2012, el Gobierno danés nombró un comité de expertos en el ámbito de los derechos humanos. Entre otras cosas, se le encomendó realizar un examen exhaustivo acerca de si debería incorporarse al derecho danés una serie de instrumentos de derechos humanos, entre ellos la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Además, se pidió al comité que estudiase la posibilidad de que Dinamarca se adhiera al Protocolo Facultativo de la Convención.

El comité presentó su informe en agosto de 2014 y posteriormente se sometió a audiencia pública. El Gobierno ha decidido ahora que la Convención no se incorporará al derecho danés.

Desarrollo de la capacidad: La Administración Judicial de Dinamarca, que es responsable de la formación de los jueces, ha observado que el tema de la discriminación se ha incorporado en los cursos y programas pertinentes de formación para jueces y que las conferencias y debates sobre cuestiones de discriminación son un tema recurrente en la academia bianual para jueces.

La Fiscalía General ha emitido directrices instructivas dirigidas a la policía y la fiscalía con respecto a la investigación y enjuiciamiento de casos de violencia doméstica y hostigamiento criminal y el tratamiento de los casos sobre órdenes de protección, órdenes de abandono del hogar y expulsiones. En Groenlandia, las directrices se aplican con arreglo a su legislación.

Recientemente, la Fiscalía General ha llevado a cabo seminarios de formación en todos los distritos policiales, incluida la fiscalía, sobre cuestiones como las órdenes de protección y el hostigamiento criminal. En consecuencia, se mantiene la atención sobre estas cuestiones y se garantiza la aplicación correcta de las normas.

Por otro lado, la Fiscalía General ofrece un seminario de formación para fiscales y jueces de Dinamarca, las islas Feroe y Groenlandia sobre maltrato doméstico que aborda cuestiones como la psicología de testigos, la relación entre víctima y agresor y las normas que regulan las órdenes de protección.

En la Academia de Policía se forma a los cadetes para tratar los casos de violencia dentro de la pareja. Una parte de la formación es un módulo temático sobre grupos vulnerables durante el cual los alumnos aprenden cómo desempeñar funciones policiales complejas con consideración y confianza en relación con distintos grupos de ciudadanos. En este módulo también se incluyen elementos relativos a los delitos contra la persona en las relaciones íntimas.

La policía feroesa se educa en Dinamarca, mientras que, en Groenlandia, la policía tiene su propia educación básica.

La policía de Groenlandia ha incorporado las directrices emitidas por la Fiscalía General en la medida que lo permite su legislación vigente. Las directrices forman parte del plan de estudios de la Escuela Nacional de Policía de Groenlandia y, por lo tanto, la policía groenlandesa se centra en cuestiones relacionadas con la violencia doméstica al educar a los oficiales.

Invocación de la Convención ante los tribunales nacionales daneses: Se hace referencia a la respuesta a la pregunta 2 en los comentarios de Dinamarca sobre la lista de cuestiones y preguntas relativas al examen del séptimo informe.

Groenlandia:

La respuesta abarca todas las preguntas relacionadas con la cuestión 2:

La Convención no se ha invocado en casos presentados ante el Tribunal Nacional, el Tribunal de Groenlandia o los tribunales locales. Además, cabe señalar que, aunque la Convención no se aplica directamente en relación con el desarrollo de competencias de los empleados, el sistema judicial groenlandés trabaja sobre la base de la igualdad de todas las personas, con independencia del género, etnia, religión, orientación sexual, etc.

Por lo tanto, la valoración del Gobierno de Groenlandia es que la legislación groenlandesa vigente combinada con la legislación danesa vigente ofrece un marco jurídico que alberga las disposiciones establecidas en la Convención.

Las islas Feroe:

Desde el último informe, el Departamento de Asuntos Jurídicos[1] (Lógartænastan) ha elaborado una circular gubernamental sobre la redacción legislativa conjunta con la administración del Parlamento. La circular se remitirá para audiencia a mediados de noviembre y está previsto que entre en vigor el 1 de enero de 2015.

La circular se refiere específicamente a las convenciones internacionales de derechos humanos e incluye una lista de comprobación para los proyectos legislativos de su posible repercusión financiera, administrativa, ambiental, social y de derechos humanos a nivel gubernamental, regional y municipal.

[1] El Ministerio de Interior se cerró en septiembre de 2013 y los asuntos jurídicos se transfirieron a la Oficina del Primer Ministro.

Al abordar explícitamente los efectos que pueden tener los proyectos de ley en los derechos humanos se garantiza que la nueva legislación no entre en conflicto con los instrumentos existentes. Además, aumenta la concienciación sobre los distintos instrumentos de derechos humanos en el proceso legislativo, lo que mejorará en última instancia la defensa de estos derechos.

Desde el 1 de agosto de 2013, el Departamento de Asuntos Jurídicos debe examinar todos los proyectos de ley antes de que se sometan al Parlamento feroés. Se ha establecido un sistema para garantizar que el Departamento examine todos los proyectos de ley y el Primer Ministro tiene autoridad para frenar cualquier proyecto que no se haya sometido a comprobación.

Los proyectos de ley se examinan con lupa para garantizar que la nueva legislación cumpla la Constitución danesa, la Ley de Autonomía feroesa, las convenciones de derechos humanos y cualquier otra convención, reglamento, norma o principio internacional aplicable.

La Oficina del Primer Ministro ha puesto en marcha una serie de cursos para funcionarios sobre el trabajo legislativo y lo que debe tenerse en cuenta al redactar legislación. Esto contribuirá también a concienciar sobre los distintos instrumentos de derechos humanos.

Maquinaria nacional para el adelanto de la mujer

3. La estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en las iniciativas de las autoridades públicas está gestionada por el Ministerio de Infancia, Igualdad de Género, Integración y Asuntos Sociales e incluye proyectos e iniciativas concretos. Además, en todos los demás ministerios se llevan a cabo proyectos e iniciativas derivados, por ejemplo la evaluación sistemática de las consecuencias en función del género de los proyectos de ley pertinentes. No se ha calculado la cantidad total de recursos, puesto que está integrada en el trabajo regular de los ministerios.

La evaluación de las consecuencias en función del género de todos los proyectos de ley es una esfera específica de atención en la elaboración y aprobación de los programas reguladores anuales del Gobierno, donde estos ministerios seleccionan todos los proyectos de ley pertinentes para la evaluación específica de sus consecuencias en función del género.

El Gobierno trata de que la evaluación de la igualdad de género se lleve a cabo en las primeras fases del proceso legislativo para que pueda incorporarse cualquier consecuencia relativa al género en el diseño del proyecto de ley. El Ministerio de Infancia, Igualdad de Género, Integración y Asuntos Sociales y el Ministerio de Justicia prevén un estudio de seguimiento anual del número total de proyectos de ley cuyas consecuencias en función del género se han evaluado. En los dos últimos años, el número total asciende a entre 26 y 28 de 200 proyectos de ley.

El Gobierno puso en marcha una estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en las iniciativas de las autoridades públicas a principios de 2013. Con esta estrategia, se ha ampliado el ámbito de aplicación para incluir no solo a las autoridades estatales sino también a las autoridades locales. La estrategia contiene tres planteamientos:

1) Mejora de las evaluaciones de igualdad de género al presentar proyectos de ley y otras iniciativas relacionadas con la ciudadanía en el Estado y los municipios y un mayor equilibrio de género en la composición de las empresas/instituciones públicas.

2) Mejora de las orientaciones y la difusión de conocimientos, por ejemplo mejorando los sitios web con buenas prácticas.

3) Mejora del seguimiento facilitando el uso de los informes por parte de las autoridades como herramientas de seguimiento y mejora de las medidas de igualdad de género.

La obligación de incorporar la perspectiva de género se aplica a toda la legislación, dentro y fuera del mercado laboral. Se realiza un seguimiento continuo de la obligación de la legislación de incorporar la perspectiva de género en varios ámbitos en los servicios públicos, lo que incluye un seguimiento sistemático anual de dicha obligación a través de informes bianuales sobre la igualdad de género en el Estado, las regiones y los municipios con respecto a los recursos humanos y los servicios básicos del organismo en cuestión. No se prevén sanciones relacionadas con el incumplimiento de las obligaciones.

Groenlandia:

En 2013, el Gobierno de Groenlandia aprobó una nueva ley de igualdad de género: la Ley del Parlamento nº 3 de 29 de noviembre de 2013 relativa a la igualdad de género entre mujeres y hombres. En su artículo 5 se establece que todas las autoridades públicas están obligadas a aplicar la igualdad de género y a incorporar la igualdad en la planificación y gestión de los ámbitos donde resulte pertinente dicha incorporación. Groenlandia todavía no ha aplicado una estrategia específica de incorporación de la perspectiva de género, pero con esta nueva legislación se presta ahora una atención adicional a la esfera de la igualdad de género.

Las islas Feroe:

Las islas Feroe no cuentan con una estrategia pública específica de incorporación de la perspectiva de género y no está previsto adoptar esta política a corto plazo. La eficacia y la fiabilidad de una estrategia de este tipo dependería de la existencia de datos precisos sobre los ámbitos sujetos a incorporación de la perspectiva de género, porque es esencial conocer las características especiales y las necesidades que caracterizan a los distintos grupos destinatarios. La sociedad feroesa está compuesta por 48.000 residentes. Alrededor de 160 personas trabajan directamente para el Gobierno feroés en la administración nacional. El tamaño de la población limita tanto la capacidad administrativa como los recursos financieros disponibles para generar estadísticas detalladas y aplicar mecanismos eficaces de seguimiento y rendición de cuentas para aplicar una estrategia de incorporación de la perspectiva de género.

Sin embargo, la autoridad política anunció que se está tramitando una política de paridad de los géneros. Esta política establecerá un plan de acción con iniciativas concretas encaminadas a promover la igualdad de género. Una de las medidas propuestas en los debates sobre una futura política de paridad de los géneros es la incorporación de la perspectiva de género en relación con los nuevos proyectos de ley, es decir, llevar a cabo una evaluación de las consecuencias en función del género de todos los proyectos legislativos.

El instrumento que se utiliza actualmente para incorporar la perspectiva de género es la Ley de Paridad de los Géneros feroesa (Javnstøðulógin). En general se considera una buena práctica, por ejemplo en la administración pública, tener siempre en cuenta los aspectos relacionados con el género. La Ley de Paridad de los Géneros establece el principio de que está prohibida la discriminación por razón de género. Esto se aplica al empleo, a las distintas condiciones de vida y necesidades de las mujeres y los hombres y también a los salarios (igual salario por trabajo igual), las perspectivas profesionales y de desarrollo, el material educativo y la paridad en los comités y consejos públicos. La ley estipula específicamente que los comités y consejos públicos deben estar integrados por aproximadamente el mismo número de mujeres que de hombres. Para más información, consúltese CEDAW/C/DNK/8, p. 64.

4. Tanto Groenlandia como las islas Feroe disfrutan de un alto grado de autonomía y sus parlamentos deciden qué leyes danesas se aplican a nivel local. El Parlamento de las islas Feroe, *Lagtinget*, decidió en 2012 que el mandato del Instituto Danés de Derechos Humanos no se ampliaría para abarcar a las islas. El Estado danés no puede cambiar esta decisión.

El Consejo Danés de la Mujer recibe una financiación anual con cargo al presupuesto gubernamental de 1,2 millones de coronas danesas. La financiación se concede para apoyar a la secretaría con el fin de asegurar el funcionamiento de la organización independiente.

Asimismo, se concede financiación a varias ONG en el marco de la aplicación de planes de acción específicos, relativos por ejemplo a la violencia contra la mujer y la trata de personas.

Groenlandia:

Aparte de la financiación fija garantizada ya reservada al Consejo de Igualdad de Género de Groenlandia, el Gobierno groenlandés dispone de otras opciones para ampliar la financiación a organizaciones y proyectos.

Las islas Feroe:

El Gobierno feroés considera que el mandato de una institución nacional danesa no debe ampliarse para abarcar las islas Feroe.

Las islas Feroe reconocen la importancia de contar con mecanismos de seguimiento y difusión de información sobre derechos humanos. Lamentablemente, disponen de escasos recursos económicos y administrativos para crear un instituto separado que se ocupe de estas funciones.

Estas funciones se llevan a cabo a través de distintas instituciones y actores de la sociedad, entre los que se incluyen el Gobierno feroés, el Ombudsman, la Comisión de Paridad de los Géneros, la Organización para las Personas con Discapacidad y las ONG, que suelen estar representados en comités y consejos públicos. Estas instituciones y organizaciones son financiadas principalmente por el Gobierno feroés.

Las islas Feroe cuentan con dos entidades que se encargan directamente de promover la paridad de los géneros: la Comisión de Paridad de los Géneros y Demokratia. La Comisión de Paridad de los Géneros ha estado recibiendo una consignación presupuestaria anual de cerca de 420.000 coronas danesas durante muchos años. Demokratia, que se centra en la paridad de los géneros en la participación política, recibe una consignación anual de 180.000 coronas danesas. El proyecto de presupuesto nacional de 2015 contiene consignaciones de 419.000 coronas danesas y 186.000 coronas danesas respectivamente asignadas a estas organizaciones. Se considera un nivel adecuado de financiación en proporción al tamaño de la sociedad feroesa.

La Comisión de Paridad de los Géneros supervisa el cumplimiento de la Ley de Paridad de los Géneros. También es un órgano consultivo en materia de igualdad de género y elabora recomendaciones normativas sobre paridad de los géneros. Además, sus tareas incluyen la difusión de información sobre la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la supervisión de su cumplimiento.

Medidas especiales de carácter temporal

5. De conformidad con la Ley de Igualdad de Trato de Hombres y Mujeres en el Mercado Laboral, el ministerio al que compete una actividad puede permitir medidas que se aparten del principio de igualdad de trato con el fin de fomentar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, especialmente corrigiendo las desigualdades reales que afectan al acceso al empleo, la educación etc.

Para fomentar el reparto igualitario de la licencia parental, el Ministro de Empleo ha declarado que acogería de manera favorable solicitudes de medidas especiales de carácter temporal de los interlocutores sociales en relación con un derecho a sueldo excepcional durante la licencia de paternidad para padres que en otras circunstancias estaría prohibido con arreglo al derecho de la UE.

Para promover la igualdad y luchar contra la desigualdad entre hombres y mujeres, puede pedirse durante un período transitorio que se conceda una posición preferente a un género en un determinado ámbito.

Esto puede hacerse de una de las tres formas siguientes:

1) *Acción positiva sin exención previa*.

2) *Acción positiva con exención previa*.

3) *Orden ejecutiva sobre iniciativas para promover la igualdad*.

La orden ejecutiva se aplica en relación tanto con la Ley de Igualdad de Género (fuera del mercado laboral) como con la Ley de Igualdad de Trato de Hombres y Mujeres con respecto al acceso al empleo, etc. (dentro del mercado laboral).

Para más información, consúltese la respuesta del Estado parte a la cuestión 25 en las "Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2009)".

La obligación del servicio militar en Dinamarca es aplicable por ley únicamente a los hombres. Sin embargo, existe un servicio en condiciones equivalentes al servicio militar abierto a las mujeres. El servicio militar se cubre en la actualidad casi exclusivamente con voluntarios —hombres y mujeres— y se está rechazando a los solicitantes excedentarios. Las mujeres que se presentan al servicio militar se consideran "especialmente motivadas" y son seleccionadas junto con otros especialmente motivados por delante de otros reclutas en la lista de espera. Tras un desarrollo lento pero bastante estable hacia un mayor porcentaje de mujeres entre los reclutas, en 2012 se registró un acusado aumento. Se presupone que la política relativa a los "especialmente motivados" contribuyó a este incremento.

El Estado parte no se ha encontrado con ningún obstáculo relacionado con la adopción o aplicación de medidas de carácter temporal para garantizar el logro de la igualdad de facto entre hombres y mujeres en las universidades danesas. Sin embargo, la adopción de medidas de carácter temporal puede requerir la aprobación del Ministro de Educación Superior y Ciencia si la duración de la medida es superior a dos años. En este sentido, obsérvese que el Ministerio de Educación Superior y Ciencia se ha mostrado dispuesto a aprobar estas solicitudes de las universidades danesas.

Por el momento, el Ministerio solo ha recibido y aprobado dos medidas especiales, la primera de ellas de la Universidad de Copenhague en 2008 (cf. séptimo el informe periódico del Estado parte de 2009). La segunda medida especial aprobada fue solicitada por la Universidad de Aarhus en 2010 y se refiere a incentivos económicos en la contratación de profesoras asociadas. La medida especial sigue vigente.

Así, en caso de que una universidad aplique medidas especiales de carácter temporal durante menos de dos años, el Ministerio puede no estar al tanto de la información relativa a la medida determinada.

El Consejo Danés de Investigación Independiente tiene como medida especial de carácter temporal en 2014 el programa YDUN (Mujeres Jóvenes Dedicadas a una Carrera Universitaria). El objetivo general de la iniciativa es ayudar a explotar todo el potencial en el entorno de investigación danés promoviendo una representación de género más igualitaria a nivel de profesores asociados, haciendo así mejor uso de todo el talento con independencia de género.

Las subvenciones para proyectos de investigación YDUN brindan a los beneficiarios la posibilidad de llevar a cabo proyectos de investigación durante hasta 4 años con un presupuesto de hasta 604.000 euros excluidos gastos generales y la opción de dirigir un grupo de investigadores en un grupo de investigación.

El programa está abierto a todas las disciplinas y tanto hombres como mujeres pueden presentar solicitudes. Sin embargo, mediante una excepción específica de la ley de consolidación de la igualdad de género, en caso de igualdad de las cualificaciones entre un candidato y una candidata, se dará prioridad a la solicitud de la candidata.

En octubre de 2014, el Consejo Danés de Investigación Independiente concedió subvenciones YDUN a 17 investigadoras por un valor aproximado de 14,8 millones de euros.

En el Ministerio de Medio Ambiente, el Organismo de Naturaleza y el Organismo de Protección Ambiental mantienen el principal contacto con el público. Al preparar campañas, actos especiales y, por ejemplo, actividades al aire libre, las dos instituciones siempre realizan un análisis minucioso del grupo destinatario que tiene en cuenta consideraciones de igualdad de género. En este sentido, no se han detectado desigualdades relevantes y, por consiguiente, no se han adoptado medidas afirmativas.

En el período previo a las elecciones locales de noviembre de 2013, el Consejo Nacional para las Minorías Étnicas se sumó a la organización nacional de "Madres de Distrito" en un proyecto destinado específicamente a aumentar la participación de las mujeres de origen étnico minoritario en las elecciones. En la campaña "Mamá vota", las dos organizaciones apoyaron iniciativas locales como reuniones de diálogo, distribución de material informativo sobre las elecciones y la forma de votar, educación y contacto directo con minorías étnicas en sus comunidades locales. En las elecciones locales, la participación entre los recién llegados aumentó del 42,9% al 47,9% en la zona de Gjellerup, una parte del municipio de Aarhus con una gran población de inmigrantes.

Groenlandia:

Para promover la igualdad de facto entre hombres y mujeres, el Gobierno de Groenlandia ha establecido una normativa para el fomento de la participación femenina en proyectos mineros y otros proyectos de materias primas, en relación con los acuerdos de impacto y beneficios.

Además, en la nueva Ley de Igualdad de Género se establece que el Gobierno es el único que puede designar a un miembro más de un sexo que supere en número al otro sexo. Los artículos 6 a 9 de la Ley de Igualdad de Género se refieren a la selección de los miembros de los consejos, comités de representantes, órganos rectores colectivos de las empresas públicas y comités y comisiones públicos y similares.

Las islas Feroe:

Se ha debatido mucho la aplicación de un sistema de cuotas de representación femenina en la política, pero este sistema no figura en la agenda política.

La Ley de Paridad de los Géneros contiene la siguientes disposición positiva: "todos los comités, consejos, representantes y afines de carácter público designados por las autoridades públicas estarán compuestos por aproximadamente el mismo número de miembros de cada género". Esto también se aplica a los comités, consejos y afines nombrados por el Parlamento feroés, así como a los ayuntamientos.

La Comisión de Paridad de los Géneros ha aplicado desde el último informe una serie de medidas destinadas a impulsar la igualdad de género de facto en las islas Feroe.

En 2011, el Gobierno feroés adoptó un informe de integración que recomienda aplicar medidas dirigidas a las mujeres que se trasladan a las islas para la reunificación familiar con hombres feroeses. Las medidas contempladas tienen por objeto asegurar que estas mujeres conozcan sus derechos y adquieran los conocimientos lingüísticos necesarios. Aunque todavía no se ha elaborado una nueva ley de integración (como se notificó en el anterior informe en relación con el artículo 6), se está trabajando en la aplicación de las medidas contenidas en el informe de integración. Los migrantes reciben cursos de feroés, se ha elaborado material informativo para migrantes y la Oficina de Inmigración feroesa proporciona a los migrantes orientación e información sobre la sociedad feroesa. Para más información, consúltese CEDAW/C/DNK/8, p. 66.

Demokratia organizó un concurso de cortometrajes en 2011 sobre el tema de la participación de la mujer en la política. En 2012, la organización llevó a cabo estudios sobre la paridad de los géneros en la política y la actitud de los feroeses respecto a la paridad de los géneros.

El Ministerio de Comercio e Industria feroés ha elaborado un plan de crecimiento con 23 medidas destinadas a impulsar la economía. Entre ellas se incluye el fomento del emprendimiento femenino. Íverksetarahúsið (Cámara Feroesa de Empresarios) ejecuta las medidas y en 2014 organizó seminarios gratuitos para las mujeres interesadas en el emprendimiento.

La Confederación Feroesa de Deportes y el Comité Olímpico (ÍSF) organizan periódicamente cursos de formación para entrenadores de fútbol. En 2014, la Confederación decidió hacer los cursos gratuitos para las mujeres, puesto que quiere alentar a más mujeres a aprender técnicas de entrenamiento de fútbol.

Estereotipos y prácticas nocivas

6. En general, el Ministerio de Igualdad de Género aborda sistemáticamente los valores y las normas que reproducen estereotipos de género, promoviendo así una percepción más diversa e igualitaria de los hombres y las mujeres (por ejemplo, incluyendo a los hombres como cuidadores y empleados en centros de día). Como resultado, la opinión general en la sociedad está cambiando y las mujeres y los hombres tienen cada vez mayor igualdad de oportunidades, por ejemplo el reparto del trabajo doméstico entre hombres y mujeres ha aumentado (2008: los hombres invierten 2,5 horas y las mujeres 3,5 horas en las tareas domésticas).

El Ministerio de Infancia, Igualdad de Género, Integración y Asuntos Sociales cuenta con varias iniciativas para promover papeles menos estereotipados y evitar las prácticas nocivas, por ejemplo mediante campañas dirigidas a la elección educativa determinada en función del género y el mercado laboral segregado por género, incluida una campaña en línea llamada “El futuro es tuyo” con historias personales y arquetipos que han elegido educaciones y carreras no tradicionales.

En el plan de estudios de la Licenciatura en Magisterio (Programa de formación de docentes) de 2013 y la Licenciatura en Educación Social de 2014 se ha aclarado el aspecto de género. El aspecto de género forma parte de las calificaciones en ambos programas y es una asignatura obligatoria en varios contextos.

Algunas de las iniciativas en el marco de la Estrategia Nacional contra los Conflictos Relacionados con el Honor tienen por objeto cambiar las actitudes respecto a cuestiones como los papeles tradicionales asignados a cada género. Este es el caso entre otros de los cuerpos de diálogo, la campaña de información y los talleres de empoderamiento.

Las estadísticas del Barómetro de Integración nacional del Gobierno muestran una disminución del porcentaje de inmigrantes y descendientes de no occidentes entre 18 y 29 años que no apoyan la idea de la igualdad de género, que ha pasado del 4% en 2012 al 2% en 2013.

Violencia contra la mujer

7. La violación se define en el artículo 216 del Código Penal danés como

- uso de la violencia o amenaza de violencia para mantener relaciones sexuales;
- relación sexual mediante coacción según se define en el artículo 260 o con una persona que está en un estado o situación en el que es incapaz de resistirse al acto; o
- relación sexual con un niño menor de 12 años.

Ninguna de las disposiciones del Código Penal danés relativas a los delitos sexuales menciona el estado civil del agresor o la víctima y el artículo 216 se aplica con independencia de dicho estado civil.

En la Ley de Igualdad de Trato de Hombres y Mujeres en el Mercado Laboral, el acoso sexual se define como: "… cualquier forma de conducta verbal, no verbal o física no deseada en relación con el género de una persona con connotaciones sexuales implícitas con el propósito o el efecto de violar la dignidad de la persona, en particular creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo."

Datos sobre investigaciones y condenas: Sobre la base de la extracción electrónica de información del sistema danés de tratamiento de expedientes policiales (POLSAS) puede afirmarse lo siguiente:

Año	*Número de denuncias presentadas*	*Número de condenas*
2010	351	67
2011	354	69
2012	332	76
2013	339	93

Obsérvese que las estadísticas se han extraído del POLSAS el 1 de octubre de 2014. Las estadísticas son dinámicas y por lo tanto pueden cambiar con el tiempo.

No es posible calcular el número de mujeres asesinadas por su pareja a través del POLSAS, puesto que esta información no se almacena de forma electrónica.

Órdenes de alejamiento, limitación de movimientos y desalojo: En 2012, el Parlamento danés aprobó una nueva legislación mediante la que se modificaban y unificaban en una única ley las disposiciones relativas a las órdenes de alejamiento y expulsiones (Ley nº 112 de 3 de febrero de 2012 sobre órdenes de protección, órdenes de abandono del hogar y expulsión). El propósito general de la ley era reforzar la protección de las personas frente a la persecución, el acoso y la violación de la intimidad, incluido el hostigamiento criminal. El nuevo acto legislativo entró en vigor en marzo de 2012.

Como se menciona en la respuesta a la pregunta 2, la Fiscalía General ha emitido directrices instructivas dirigidas a la policía y la fiscalía con respecto a la investigación y enjuiciamiento de casos de violencia doméstica y hostigamiento criminal, que incluyen el tratamiento de los casos sobre órdenes de protección, órdenes de abandono del hogar y expulsiones.

Recientemente, la Fiscalía General ha llevado a cabo seminarios de formación en todos los distritos policiales sobre cuestiones como las órdenes de protección y el hostigamiento criminal.

Ley sobre la violencia contra la mujer: En Dinamarca, un principio básico es que las disposiciones de la legislación penal se redactan de manera neutral en cuanto a género siempre que sea posible. Por lo tanto, las disposiciones del Código Penal danés relativas a la violencia se aplican con independencia del género de la víctima. Dinamarca no tiene intención de cambiar esta posición adoptando disposiciones específicas relativas a la violencia contra la mujer.

8. a) Toda víctima de violencia doméstica tiene acceso a medios inmediatos de resarcimiento y protección, incluidas órdenes de protección.

Con arreglo a la Ley danesa sobre órdenes de protección, órdenes de abandono del hogar y expulsión, puede concederse protección a una víctima de violencia si existen motivos razonables para sospechar del autor de un delito violento. Por otro lado, la ley dota a la policía de autoridad para expulsar a un agresor de la residencia si existen motivos para suponer que continuará comportándose con violencia si no se le expulsa.

En los casos de delito contra la persona en una relación íntima, la policía puede decidir, tras una evaluación (de amenazas) específica del caso, ofrecer medidas especiales de protección a la víctima, entre otras cosas por ejemplo proporcionándole una alarma de ataque personal. Se trata de un teléfono móvil equipado con un dispositivo GPS que puede establecer contacto inmediato con un centro de control operativo y que puede remitirse con especificaciones personales al distrito de policía competente. También puede establecer contacto directo con el centro de control de emergencias.

La Policía Nacional está trabajando actualmente en la aplicación de una herramienta de evaluación de riesgos que se espera que mejore las posibilidades de la policía para evaluar el nivel de amenaza de, por ejemplo, las víctimas de agresión en una fase temprana y valorar así la necesidad de tomar medidas correctivas a favor de la víctima.

Por último, cabe señalar que la policía debe informar en el momento de la denuncia —o inmediatamente después— de las normas relativas a la asistencia letrada y al derecho a reclamar una compensación durante la causa penal. Por otro lado, la policía debe informar a la víctima de la posibilidad de contar con un voluntario de apoyo a las víctimas y de tener una persona de contacto designada dentro de la policía.

Casas de acogida: Dinamarca dispone de 45 casas de acogida para mujeres maltratadas y sus hijos. Se calcula que aproximadamente 2.000 mujeres y un número similar de niños se alojan en las casas de acogida cada año. Las 45 casas incluyen instalaciones diseñadas específicamente para mujeres con discapacidad física. Si una mujer con una discapacidad física necesita quedarse en una casa de acogida, se la remite a uno de estos centros.

En el marco de la atención general prestada a la violencia en las relaciones íntimas, se han puesto en marcha distintos proyectos con cargo a las finanzas públicas. Acaba de decidirse a nivel político reforzar el asesoramiento prestado a las mujeres que se alojan en casas para mujeres y niños maltratados. Por otro lado, se ha decidido reforzar el asesoramiento y el tratamiento de las víctimas de violencia íntima y de sus parejas violentas con el propósito de minimizar las consecuencias de la violencia y reducir la violencia en las relaciones íntimas en el futuro.

Además, existen varias líneas telefónicas para personas que han sufrido violencia en las relaciones cercanas:

- Línea telefónica para mujeres maltratadas.
- Línea telefónica para personas que sufren violencia en las relaciones íntimas.

Es importante destacar que la mayoría del apoyo y la asistencia a las víctimas de la violencia doméstica no procede de los planes de acción nacionales, sino que se presta dentro de los servicios existentes como la atención sanitaria, los servicios sociales y la policía.

Asistencia letrada: Con arreglo a la Ley de Administración de la Justicia danesa, todo el mundo tiene derecho a asesoramiento oral básico gratuito en relación con cualquier tipo de cuestión legal. El asesoramiento oral gratuito es ofrecido por servicios de abogados pro bono y por instituciones de asistencia letrada.

Por otro lado, el Ministro de Justicia subvenciona la asistencia letrada gratuita más allá del asesoramiento oral básico y la asistencia letrada en relación con acuerdos extrajudiciales para solicitantes que cumplan determinados criterios económicos.

También es posible solicitar asistencia letrada gratuita en relación con causas civiles. Los solicitantes de este tipo de asistencia letrada deben cumplir determinados criterios económicos y una de las condiciones —como norma general— es que el solicitante tenga un motivo razonable para llevar el caso ante los tribunales. Los motivos razonables pueden estar relacionados, entre otras cosas, con la importancia del caso para el solicitante. En general se considera que, en los casos relacionados con lesiones personales, el solicitante tiene un motivo razonable para recurrir a los tribunales. Sin embargo, en determinados tipos de casos, por ejemplo en los casos de derecho de familia, cuando se cumplen los criterios económicos, no se exige que el solicitante tenga un motivo razonable para llevar el caso ante los tribunales.

La principal responsabilidad de los servicios en este ámbito recae en las autoridades locales. No obstante, en el marco del énfasis puesto en la prevención de la violencia en la familia y en las relaciones íntimas, el Estado ha financiado varios proyectos. Entre ellos, un proyecto que ofrece un máximo de cuatro sesiones gratuitas con un psicólogo a mujeres que se alojan en una casa de acogida para mujeres maltratadas, establecido en 2012. El propósito de estas sesiones es ayudar a las mujeres a procesar el trato violento del que han sido víctimas y a protegerse de parejas violentas en el futuro. El proyecto se está evaluando actualmente.

9. Con objeto de que ninguna persona extranjera se sienta obligada a quedarse con un cónyuge violento por miedo a perder su permiso de residencia, el Parlamento danés aprobó en enero de 2013 una modificación de la Ley de Extranjería en relación con las normas de revocación de los permisos de residencia expedidos para la reunificación conyugal en casos en los que la persona extranjera en cuestión o su hijo hayan estado expuestos a maltrato, etc. por el cónyuge.

La modificación implica que, al decidir si una persona extranjera puede conservar su permiso de residencia, ya no puede tenerse en cuenta la duración de su residencia en Dinamarca si el maltrato ha provocado el cese de la cohabitación y se ha corroborado el maltrato alegado. Sin embargo, la persona extranjera debe haber demostrado voluntad de integrarse en la sociedad danesa, por ejemplo mediante estudios, trabajo, etc.

La modificación entró en vigor en mayo de 2013.

10. **Groenlandia** *(esta respuesta abarca las tres preguntas relacionadas con la cuestión 10)*. La Estrategia y el Plan de Acción contra la Violencia 2014-2017 del Gobierno integra la igualdad de género y la perspectiva de género de varias formas. El Plan de Acción incluye 31 medidas que deben aplicarse durante el período 2014-2017 previsto en el plan. La medida 14 se centra específicamente en la violencia y la violencia contra la mujer. En 2013 entró en vigor una nueva Ley de Igualdad de Género. La ley hace hincapié en la violencia por razón de género como cuestión central y permanente del Consejo de Igualdad de Género de Groenlandia. La ley también prohíbe explícitamente el hostigamiento por razón de género y el acoso sexual.

La Estrategia y el Plan de Acción contra la Violencia 2014-2017 del Gobierno también incluye un plan de desarrollo y ampliación de los hogares para mujeres maltratadas en Groenlandia, diseñados para ayudar a las mujeres víctimas de la violencia doméstica y sus hijos. En 2014 abrió el centro nacional “Illernit”, que ofrece a las mujeres maltratadas y a sus hijos la oportunidad de alejarse del agresor violento y de recibir alojamiento, tratamiento y asesoramiento familiar durante un período de hasta un año. Además, se ha puesto en marcha un proyecto trienal cuyo objetivo es mejorar la cualificación del personal de las casas de acogida y reforzar la cooperación. El proyecto es una colaboración entre el Gobierno de Groenlandia y Mary Foundation.

En 2014 se pusieron en marcha tres campañas dirigidas a jóvenes y profesionales. En relación con las campañas, se enviaron libros de texto sobre el tema de la violencia contra la mujer a varios grupos profesionales, entre ellos trabajadores sociales, trabajadores sanitarios, docentes y educadores sociales. Además, se ha producido un documental sobre la violencia por razón de género en Groenlandia. Otras medidas también se ocupan significativamente de las cuestiones del género y la igualdad. La lógica detrás de este planteamiento es que son principalmente las mujeres quienes están expuestas a la violencia en las relaciones íntimas.

En 2014 se gastaron aproximadamente 4 millones de coronas danesas en información y campañas contra la violencia doméstica.

Varias fundaciones donaron 1.260.000 coronas danesas de la cuantía total. Otros 0,5 millones de coronas danesas se gastaron en cursos para el personal de las casas de acogida y en una evaluación de las siete casas de acogida locales y 2 millones de coronas danesas en abrir y desarrollar el centro de acogida nacional “Illernit”.

El coste total de la mejora asciende a 5,4 millones de coronas danesas para 2014-2016. El Gobierno de Groenlandia ha financiado 0,6 millones de coronas danesas, mientras que el resto de los fondos han sido donados por varias fundaciones.

En el proyecto de presupuesto del Gobierno para 2015 se han reservado 2 millones de coronas danesas para crear un programa de tratamiento para autores de actos de violencia.

El Ministerio de Familia y Departamento Jurídico y Judicial es el responsable general de la aplicación y el seguimiento de la Estrategia y el Plan de Acción contra la Violencia 2014-2017. Presenta al Gobierno un informe anual sobre los progresos realizados que incluye una evaluación de las medidas adoptadas.

Las islas Feroe:

Como se indica en CEDAW/C/DNK/8, p. 77, en 2011 se adoptó un Plan de Acción Nacional para Luchar contra la Violencia en las Relaciones de Pareja en las islas Feroe. El alcance del Plan de Acción se extiende a las mujeres y a todo aquel que sufra violencia. Se decidió que este Plan de Acción no se aplicaría exclusivamente a las mujeres, porque la población total de las islas Feroe (48.228 habitantes a 31 de diciembre de 2013) se considera demasiado pequeña para un plan de acción únicamente para mujeres. Además, es importante abordar la violencia doméstica de forma integral. Consúltese CEDAW/C/DNK/8, p. 77.

Desde que se puso en marcha el Plan de Acción el 1 de mayo de 2012, se han realizado grandes esfuerzos para difundir información sobre la violencia, se ha producido material informativo y se han organizado varias presentaciones. El mensaje claro es que no aceptamos la violencia en nuestra sociedad.

A principios de 2013 se celebraron una serie de reuniones en todas las islas Feroe tituladas “Denuncia”. En estas reuniones públicas, el coordinador del Plan de Acción explicó cómo se estaba aplicando este último. Las reuniones también contaron con un psicólogo, un agente de policía y un experto jurídico que explicaron distintos aspectos relacionados con la violencia. En 2014 volvieron a celebrarse estas reuniones.

Las medidas 1 a 5 del Plan de Acción se refieren a información sobre la violencia para niños, jóvenes, la ciudadanía en general y los migrantes. Se ha difundido información entre niños y jóvenes a través de presentaciones en escuelas y asociaciones juveniles, también ha habido emisiones en programas de radio infantiles y se produjo y distribuyó un folleto entre escolares.

Por otro lado, el coordinador del Plan de Acción, un psicólogo y un experto jurídico han formado a dos generaciones de estudiantes universitarios como educadores sociales y profesores de primaria y primer ciclo de secundaria. Cada uno de los grupos de uno de los años también recibió una copia de un libro sobre abuso sexual infantil.

En cuanto a la información general, se han producido pegatinas para automóviles y postales. También se han emitido reportajes y anuncios en los medios de comunicación, se ha colocado una valla publicitaria luminosa en el centro de la capital, Tórshavn, y se ha celebrado un importante festival de música en Klaksvík, la segunda mayor ciudad de las islas feroe. También se han impartido ponencias, previa petición, en conferencias de padres en guarderías.

Se ha elaborado un folleto informativo para todo aquel que se traslade a las islas Feroe que explica los derechos y deberes de la sociedad feroesa. El mensaje claro del folleto es que en las islas Feroe están prohibidas todas las formas de violencia y también incluye información de contacto para cualquiera que necesite ayuda o más información. El folleto ha sido muy bien recibido y algunas personas han informado de que recibieron la ayuda que necesitaban a raíz de verlo.

El Centro de Crisis de Tórshavn (Kvinnuhúsið), que abrió en 1990 y está abierto las 24 horas del día, es la única institución de las islas Feroe que ha recopilado estadísticas sobre la violencia contra la mujer. No se ha realizado un estudio para comprobar si la campaña “Denuncia” ha marcado una diferencia. Según el Centro de Crisis, hay indicios de que la campaña ha tenido cierta repercusión. Las mujeres han recurrido al Centro de Crisis por iniciativa propia, porque la violencia ha sido una de las prioridades de la agenda pública. El Centro también ha recibido preguntas de parientes, amigos, vecinos y lugares de trabajo de mujeres que sufren violencia. Se ha constatado que cuanto más tiempo está en marcha la campaña, más personas denuncian. Lo que hace tan importante esta campaña es también que, con ella, las autoridades públicas feroesas señalan claramente que la violencia está mal.

Las estadísticas compiladas por el Centro de Crisis muestran qué formas de violencia que han sufrido las mujeres que acuden a él y quién infligió la violencia. Las estadísticas incluyen también la zona del país de la que proceden las mujeres, su edad, número de hijos y otros datos.

Estas cifras incluyen a todas las mujeres que se ponen en contacto con el Centro de Crisis, no solo las mujeres que se quedan en el Centro. El Centro no registra nombres para que sea imposible saber si se ha puesto en contacto con el Centro varias veces la misma mujer. En la mayoría de los casos, las mujeres recurren directamente al Centro, pero en algunos casos son otros quienes se ponen en contacto en su nombre. En 2013, el Centro de Crisis fue contactado 283 veces en relación con la violencia. El desglose de estos 283 contactos es el siguiente:

- 31 relativos a violencia física.
- 109 relativos a violencia psicológica.
- 23 relativos a amenazas.
- 9 relativos a violencia material.
- 9 relativos a violencia financiera.
- 10 relativos a hostigamiento criminal.
- 3 relativos a violencia sexual.

En algunos casos, las mujeres denunciaron varias formas de violencia y, en otros casos, no hay información específica respecto a la forma de violencia. Sin embargo, el Centro de Crisis ha mantenido un registro de la formas de violencia que sufren las mujeres desde 1990.

Diagnóstico EPDS

Tras el parto, se ofrece a la madre una visita a domicilio cuando el bebé tiene entre 8 y 10 semanas. El objetivo de esta visita es hablar sobre la situación de la madre. Esto significa que, además de examinar y controlar que el bebé se desarrolle bien, el propósito es saber cómo se encuentra la madre/los padres. Durante la visita se lleva a cabo un diagnóstico utilizando la EPDS (Escala de Depresión Postparto de Edimburgo) para comprobar si la madre presenta algún síntoma de depresión postparto. El diagnóstico consiste en un cuestionario para que lo rellene la madre, pero la conversación también forma parte de la evaluación general.

Se ha incluido una pregunta adicional en el cuestionario acerca de si la mujer ha sufrido algo traumático, incluida violencia. En algunos casos, esto ha sacado a la luz la violencia, que formó parte de la conversación durante la visita a domicilio y las mujeres buscaron ayuda cuando era necesario.

Dependiendo de la puntuación de la madre en la EPDS, se le ofrecen visitas a domicilio adicionales, conocidas como “visitas de escucha”, y si la puntuación es muy alta se le recomienda que visite a su propio médico de cabecera para solicitar una remisión al servicio psiquiátrico feroés. Los especialistas en depresión postparto pueden ofrecer acceso a otros servicios prestados por ellos en estrecha colaboración con Gigni, los servicios feroeses de atención médica familiar.

Es demasiado pronto para extraer conclusiones, pero hay indicios de que el porcentaje de mujeres que han sufrido episodios traumáticos está relacionado con la edad. Por otro lado, está muy claro que las mujeres que han sufrido violencia tienen mayores puntuaciones en la EPDS y, por lo tanto, corren un mayor riesgo de depresión postparto. También se ha constatado que a las mujeres que han sufrido episodios traumáticos les cuesta más mantenerse y suelen depender de prestaciones sociales y prestaciones de desempleo. La probabilidad de una EPDS alta aumenta cuando las mujeres han sufrido múltiples episodios traumáticos.

Órdenes de alejamiento

Las islas Feroe presentan una situación especial en el ámbito del derecho penal. Como unidad autónoma del Reino de Dinamarca, las islas Feroe han asumido la responsabilidad del derecho penal, mientras que la policía y el poder judicial siguen siendo competencia danesa.

Esto significa que el Gobierno feroés no tiene acceso directo a las estadísticas de la policía o el poder judicial relacionadas con la violencia contra la mujer. Actualmente no existen acuerdos de intercambio de datos en vigor. Sin embargo, el Gobierno feroés está intentando cooperar de manera más estrecha con la policía en este y otros ámbitos.

Las islas Feroe y Dinamarca tienen una legislación muy similar en materia de violencia. Las disposiciones sobre las órdenes de alejamiento se establecen en el artículo 265 del Código Penal feroés, mientras que Dinamarca cuenta con una ley separada sobre órdenes de prohibición de contacto, exclusión de ámbitos específicos y expulsión del hogar.

Sin embargo, la policía feroesa considera que la legislación feroesa vigente en la materia es suficiente para atender los incidentes denunciados a la policía. Se ofrece a las víctimas el mismo nivel de protección en el derecho penal de las islas Feroe que en Dinamarca, porque el Código Penal está armonizado en este ámbito.

El director de la policía feroesa informa de que en:

2012: Se registraron ocho casos con solicitud de orden de alejamiento y se dictó una orden de alejamiento en 2013.

2013: Se registraron ocho casos con solicitud de orden de alejamiento y se dictaron tres órdenes de alejamiento.

2014: Hasta ahora se han registrado cinco casos con solicitud de orden de alejamiento, pero no se ha dictado ninguna.

En cuanto a la posibilidad de asignación de representación letrada, las normas estipuladas en los códigos de procedimiento danés y feroés difieren. El poder para designar representación letrada en virtud del artículo 741a del Código de Procedimiento danés es mucho más amplio que el previsto en el artículo 741a del Código de Procedimiento feroés. No obstante, según la información facilitada por el director de la policía feroesa, los tribunales feroeses designan representación letrada en mayor medida que lo está estipulado directamente en la legislación.

Trata de mujeres y explotación de la prostitución

11. La Policía Nacional danesa no puede extraer estadísticas específicas sobre las investigaciones abiertas en relación con la trata de personas. Sin embargo, es posible extraer estadísticas sobre el número de denuncias presentadas por trata que han dado lugar a la apertura de una investigación.

2009	*10*
2010	13
2011	17
2012	11
2013	13
2014	6 (1 de enero hasta el 30 de septiembre de 2014)

Obsérvese que las estadísticas se han extraído del sistema danés de tratamiento de expedientes policiales (POLSAS) el 1 de octubre de 2014. Las estadísticas son dinámicas y por lo tanto pueden cambiar con el tiempo.

Sobre la base del recuento manual, el número total de personas condenadas por trata con fines de explotación sexual de la mujer se eleva a:

2010	*11*
2011	5
2012	2
2013	2

De 2010 a 2013, la pena varía entre 9 meses de prisión y 4 años de prisión.

Seguimiento y evaluación: El tercer plan de acción nacional para luchar contra la trata de personas (2011-2014) fue evaluado por una empresa de consultoría externa, "COWI".

En general, la evaluación es muy positiva. La evaluación concluye que la aplicación del plan de acción es buena. La configuración de los actores y la coordinación entre ellos funciona bien. Hay una buena combinación de distintos actores.

Las iniciativas de lucha contra la trata son eficaces y están bien coordinadas. En el informe pueden encontrarse varias recomendaciones específicas, y la conclusión de la evaluación se ha incluido en las negociaciones policiales del próximo plan de acción nacional para luchar contra la trata de personas (2015-2018).

El primer plan de acción nacional danés contra la trata de personas se adoptó en 2002 y desde entonces ha habido tres planes de acción. El próximo plan de acción nacional abarcará el período 2015-2018, se basará en las experiencias de los últimos años y reforzará las actividades para prevenir y luchar contra la trata de mujeres con fines de prostitución ajustando las medidas para responder a las necesidades de los distintos grupos destinatarios en el ámbito de la trata de personas.

Desde 2013 se ha asignado 1 millón de coronas danesas al refuerzo del fomento de la confianza y otro 1,7 millones de coronas danesas a la mejora de la preparación y la reintegración cuando se devuelva a las personas víctimas de la trata a su país de origen.

Además, una campaña en línea titulada “Acaba con la trata de personas” informará sobre la trata con el fin de prevenirla. La campaña también se desarrollará fuera de la red en ocho de las mayores ciudades de Dinamarca de mayo de 2014 a enero de 2015. Esta campaña presta especial atención a las víctimas de la trata con fines de prostitución.

12. a) El artículo 9 c 5) de la Ley de Extranjería danesa dispone que podrá expedirse un permiso de residencia a un extranjero cuya presencia en Dinamarca sea necesaria a efectos de investigación o procesamiento. El permiso de residencia no puede renovarse por un período superior al período de investigación o procesamiento.

Sin embargo, en otros casos no es posible conceder un permiso de residencia únicamente por considerar a una persona víctima de la trata.

El hecho de que una persona haya sido víctima de la trata puede ser relevante al examinar si puede acogerse a asilo o protección subsidiaria.

b) En virtud de la Ley de Extranjería danesa, se concede protección y asistencia específicas a las víctimas de la trata que permanecen en Dinamarca de forma ilegal. Con arreglo al artículo 33 14) de esta ley, se concede a las víctimas de la trata un período de recuperación y reflexión de 30 días como mínimo. Durante el período de reflexión se les ofrece asistencia médica y psicológica amplia, apoyo económico y arreglos sociales pertinentes, además de los servicios ofrecidos a todos los solicitantes de asilo y migrantes ilegales. El período de reflexión puede prorrogarse hasta un total de 120 días si lo justifican razones especiales o si la víctima acepta la oferta de “regreso preparado” a su país de origen y coopera en la planificación.

El regreso preparado es, en la práctica, un programa de repatriación y reintegración planificado individualmente que incluye actividades en Dinamarca, por ejemplo educación o formación profesional, y otros 6 meses después del regreso, por ejemplo recepción, alojamiento y ayuda para crear una pequeña empresa. El objetivo es ofrecer a las víctimas, que deben regresar a su país de origen, un nuevo comienzo para minimizar el riesgo de volver a ser víctimas de la trata.

13. En mayo de 2012, la Fiscalía General publicó unas directrices que permiten retirar los cargos contra las víctimas de la trata cuando existen violaciones relacionadas con su condición de víctimas y que, por lo tanto, se consideran parte de la normativa danesa. En consecuencia, la policía y la fiscalía danesa se adhieren a ellas. Sin embargo, uno de los requisitos para la retirada de cargos en estos casos es que la persona en cuestión sea identificada como víctima de la trata. Por lo tanto, el Fiscal General ha hecho hincapié, en reuniones con representantes de todos los distritos policiales y las fiscalías regionales, en la importancia de centrarse en la identificación de posibles víctimas durante los procedimientos penales.

La Academia de Policía danesa forma a los agentes del orden en la identificación de víctimas de la trata. La formación es impartida por expertos en trata de la Policía Nacional danesa y el Centro contra la Trata de Personas. Además, personas clave de los distritos de policía locales de Dinamarca participan en reuniones de información sobre temas pertinentes relacionados con la trata de personas, incluida la identificación de víctimas. Las reuniones se celebran dos veces al año y están organizadas y dirigidas por la Policía Nacional danesa.

14. La prostitución se menciona en el artículo 262 a del Código Penal danés sobre la trata de personas. En los trabajos preparatorios de la disposición, la prostitución se define como la relación sexual con un cliente a cambio de un pago o una promesa de pago.

En 2013, la Ley nº 633 de 12 de junio de 2013 modificó el capítulo sobre delitos sexuales del Código Penal. En relación con la modificación, se estudió si debería penalizarse el pago por sexo.

Se decidió no penalizar el pago por sexo, principalmente porque no se esperaba que redujese de forma significativa el alcance de la prostitución o la trata de personas, sino que se preveía que tendría consecuencias negativas para las prostitutas.

En Dinamarca, la prostitución se considera un grave problema social. El Gobierno ha establecido distintos proyectos para ayudar a las prostitutas a dejar la prostitución o mejorar su vida como prostitutas. Trata de realizar un mayor esfuerzo contra la prostitución, lo que exige una amplia priorización social e iniciativas más específicas, que brindarán a las personas que ejercen la prostitución una posibilidad real de escoger otra forma de vida.

15. **Groenlandia:**

El Gobierno de Groenlandia no tiene planes de elaboración de un estudio sobre la trata y la prostitución. La ubicación aislada de Groenlandia y su pequeña población hacen casi imposible intentar dedicarse a la trata y la prostitución sin alertar a las autoridades.

Esto, combinado con el hecho de que no se han denunciado casos de trata de personas y prostitución al comisario de policía de Groenlandia, permite al Gobierno de Groenlandia considerar que la trata y la prostitución son cuestiones que no es necesario tratar en la isla. El Gobierno desea centrar sus esfuerzos en otros tipos de violencia y abusos.

Las islas Feroe:

Dado el pequeño tamaño de su población (alrededor de 48.000 residentes) y comunidad, se cree que sería difícil dedicarse a la trata de personas y la prostitución sin alertar a las autoridades. La policía feroesa no tiene indicios de que se esté produciendo trata de personas en las islas. En cuanto a la prostitución, se han planteado dos casos individuales, pero no se consideró que fuesen casos de prostitución organizada. La policía tampoco tienen la impresión de que haya burdeles en el país.

El Centro de Crisis comparte la opinión de la policía. El Centro afirma también que, si hay trata o prostitución, está muy bien escondida y no está organizada.

Previa petición, el Organismo Intermunicipal de Protección del Menor ha comunicado que no hay razones para creer que exista trata o prostitución organizada en las islas feroe. Sobre la base de toda esta información, las autoridades feroesas no prevén por el momento llevar a cabo ningún estudio sobre la prevalencia de la trata de mujeres y niñas o la prostitución.

Participación en la vida política y pública

16. Desde la elaboración del octavo informe periódico en junio de 2013, se han celebrado elecciones al gobierno regional y local en 2013. Además, en 2014 se celebraron elecciones al Parlamento Europeo.

En las elecciones locales de 2013, la proporción de mujeres en los consejos municipales disminuyó ligeramente hasta el 29,7% (desde un 31,8% en 2009). Pese a ello, el número de alcaldesas sigue elevándose a 12 de 98. En los consejos regionales, la proporción de mujeres aumentó de forma más significativa hasta el 39,5% (desde el 35,1% en 2009) y aumentó proporcionalmente más que el número de candidatas (28,8% en 2013 y 28,4% en 2009).

En las elecciones al Parlamento Europeo, 5 (38,5%) de los 13 daneses elegidos eran mujeres (una disminución respecto al 46,2% de 2009). Sin embargo, esta reducción aparentemente significativa debe observarse teniendo en cuenta que el número de mandatos es bastante limitado (13), por lo que la disminución real fue una candidata electa menos en comparación con las elecciones de 2009.

En Dinamarca, las mujeres tienen los mismos derechos y oportunidades que los hombres a presentarse a las elecciones y dedicarse a la política. Además, la organización del sistema político, es decir, quién es nombrado candidato en las distintas elecciones, reside en los propios partidos políticos, que asumen una importante parte de la responsabilidad de nombrar a los candidatos que representarán al electorado no solo en cuestiones de género, sino también en relación con la edad, la ocupación, la educación, la etnia y otras delimitaciones.

El Ministerio también debe señalar que la igualdad de género es una cuestión de gran interés público y sensibilización durante y después de las elecciones. El Ministerio publica estadísticas después de cada elección que muestran, entre otras cosas, la distribución por género de los candidatos que se presentan a las elecciones, precisando los partidos que presentan el mayor y el menor número de candidatas, y los candidatos elegidos, y este asunto también recibe cobertura mediática en cada elección.

Por lo tanto, el Ministerio de Asuntos Económicos e Interior opina que el pequeño revés en la proporción de candidatas elegidas a los consejos locales en 2013 y las elecciones al Parlamento Europeo en 2014 (solo 1 candidata) es una simple coincidencia y no puede considerarse una tendencia general hacia una representación menos igualitaria de género en los órganos políticos de Dinamarca, teniendo en cuenta que en otros aumentaron y en ninguno disminuyeron significativamente. Sin embargo, el Ministerio seguirá de cerca la evolución en este ámbito.

Groenlandia:

La Ley relativa a las elecciones al Parlamento groenlandés y la orden del Parlamento no contienen ninguna normativa que promueva activamente la igualdad de género. La Ley nº 1 de 31 de mayo de 2001 del Gobierno de Groenlandia sobre las contribuciones financieras a la labor política no contiene ninguna disposición que promueva activamente la igualdad de género.

No hay planes de modificar la legislación mencionada en lo referente a la promoción de la igualdad de género. Sin embargo, cuando no hay una participación igualitaria de género en las asambleas electas, se señala y se debate.

Se adoptaron medidas especiales relativas a la participación femenina en consejos, comités, etc. y en 2013 se implantó una cuota con el objetivo de asegurar una representación igualitaria de ambos géneros en los órganos decisorios.

Las islas Feroe:

El Gobierno feroés no tiene previsto implantar cuotas u otras medidas especiales de carácter temporal para aumentar la participación de la mujer en la política. No hay planes de modificar la legislación electoral con excepciones o disposiciones especiales para garantizar una representación de género específica. La legislación electoral es neutral en cuanto a género y los candidatos que se presentan son iguales, lo que significa que solo el número de votos personales determina quién resulta elegido de cada lista.

La organización Demokratia recibe una consignación pública anual de 186.000 coronas danesas. El único objetivo de Demokratia es aumentar el número de mujeres en el Parlamento y los consejos municipales feroeses. Demokratia hace campaña continuamente para sensibilizar sobre la importancia de la representación de ambos géneros en los órganos que toman las decisiones políticas.

Además, varios partidos políticos tienen la política de elaborar las listas electorales parlamentarias con la misma representación de hombres y mujeres, velando por que se dé la oportunidad de presentarse al mismo número de mujeres que de hombres. Algunos municipios también disponen de las llamadas listas de mujeres.

Educación

17. La igualdad, con independencia de, por ejemplo, el género o el origen étnico, es una condición general en el sector educativo. Todas las oportunidades educativas están abiertas a todos los ciudadanos. Las mujeres obtienen mejores resultados que los hombres en el sistema educativo danés.

Se espera que el 90,8% de las mujeres que se graduaron en la escuela primaria en Dinamarca en 2012 obtengan una cualificación profesional. En el caso de los hombres, se espera que ocurra lo mismo con el 87,6%. Independientemente del origen étnico, las mujeres registran mejores resultados que los hombres en la obtención de cualificaciones profesionales. En Dinamarca, las mujeres y los hombres tienen el mismo acceso a la educación y formación profesional, que está enfocada al alumno individual para asegurar una elevada tasa de finalización, con independencia del género. La formación profesional refleja el mercado laboral, por lo que algunos cursos de educación y formación profesional atraen a más alumnos

de un género que de otro. Sin embargo, no se impide a ningún alumno elegir una educación específica por motivo de género. La relación entre hombres y mujeres es casi equitativa en la educación y formación profesional.

Segundo ciclo de educación secundaria: Los cuatro programas distintos del segundo ciclo de educación secundaria, STX, HF, HHX y HTX, presentan distintas relaciones de graduados y graduadas, pero la proporción general de los programas era de 46-54 en 2013.

En general se considera una ventaja que los programas tengan diferentes perspectivas con respecto al contenido, en la medida en que el ciclo superior de educación secundaria en su conjunto presentará de esta forma un mayor atractivo para la población joven. Por lo tanto, la elevada proporción de graduados varones en la HTX, que tiene una perspectiva técnica, por ejemplo, no se considera un problema que exija la intervención política central.

Sin embargo, seguirá prestándose una atención adecuada para que la enseñanza secundaria superior se esfuerce en crear entornos escolares locales orientados a una distribución más igual de los sexos. Un buen ejemplo de ello podría ser un proyecto llamado <XX-it>, centrado en la tecnología de la información, que en 2012-2013 se marcó el objetivo de mejorar la relación de hombres y mujeres de la HTX desarrollando un entorno de aprendizaje y enseñanza con el que puedan identificarse mejor las chicas. La organización del proyecto se basó en 5 departamentos HTX de 4 escuelas técnicas con la asociación de centros de orientación juvenil y empresas locales y un grupo de referencia (con representación de, por ejemplo, el Ministerio de Educación).

Como se mencionó en el anterior informe del Estado parte, la mayoría de los estudiantes que acceden a los programas de educación superior en Dinamarca son mujeres. Los datos estadísticos más recientes de 2014 muestran un decreciente aunque ligero desequilibrio a favor de las mujeres que comienzan un programa de educación superior.

También se mencionó en el anterior informe que algunos programas de educación superior presentan un desequilibrio de género. Las mujeres están sobrerrepresentadas en los programas de educación asistencial, como en programas de enfermería, guardería y magisterio. Los hombres están sobrerrepresentados en los programas técnicos. No obstante, los datos estadísticos del período septenal de 2005 a 2012 muestran que el desequilibrio en los programas mencionados está experimentando un cambio para mejor. Es muy apreciable en relación con el programa de formación de docentes.

Se han realizado muchos esfuerzos para descomponer el sistema educativo segregado por género. En todos los sectores hay hombres y mujeres, pero los hombres predominan en la ingeniería y las ciencias mientras que las mujeres predominan en la salud y la enseñanza.

Se han emprendido distintas iniciativas, como la difusión de información en línea sobre las oportunidades al elegir una educación no tradicional, incluida la cofinanciación de las “Jornadas Femeninas de la Ciencia”, el uso de arquetipos, proyectos piloto que muestran los trabajos disponibles en distintos sectores y la financiación pública de proyectos locales en escuelas y municipios. La influencia y la importancia para la carrera profesional y la orientación educativa de los valores

culturales, incluidos los aspectos de género, también forma parte del plan de estudios de los orientadores laborales.

El Gobierno danés está apoyando actualmente cinco proyectos que promueven una mayor diversidad y una mayor presencia de pedagogos masculinos en las guarderías para niños de 0 a 6 años. Los proyectos se llevan a cabo en determinados municipios y guarderías y su objetivo es atraer a pedagogos masculinos a este ámbito de trabajo y conservarlos.

La razón de esta iniciativa es que cada vez más hombres se están educando para ser pedagogos. Pero solo una pequeña minoría de ellos eligen trabajar en guarderías para niños pequeños (0 a 6 años). Una parte de los proyectos consiste en difundir las experiencias y lecciones aprendidas con los cinco proyectos a otros municipios e instituciones de todo el país.

El objetivo de la financiación es crear una mayor diversidad en el sector del cuidado infantil atrayendo especialmente a más pedagogos masculinos y conservándolos. Esta mayor diversidad enseñará a los niños una imagen más amplia de los papeles del hombre y la mujer presentándoles más arquetipos distintos. Entre el personal, la diversidad crearía también un entorno de trabajo mejor y más dinámico. Los proyectos deberían considerarse también con la perspectiva de crear un mercado de trabajo más flexible para hombres y mujeres y brindarles una mayor elección al elegir la educación.

Incorporación de la perspectiva de género en las escuelas: Como se indica en el informe periódico del Estado parte, la elección educativa de los niños y las niñas está muy segregada por género; los niños eligen con más frecuencia que las niñas la educación en ciencias naturales y artesanía.

Uno de los tres objetivos de la reforma danesa de la enseñanza primaria y el primer ciclo de la enseñanza secundaria, que entró en vigor este pasado agosto, es que debe suponer un reto para todos los estudiantes, con el fin de que exploten todo su potencial. La reforma implica que las escuelas deben variar cada vez más la docencia y cooperar con la comunidad local para fundamentarla en las necesidades y los intereses de los estudiantes. Se espera que esto rompa en gran medida con los estereotipos de género, porque las niñas también deben trabajar orientándose a la aplicación al relacionar la teoría y la práctica y explorar por ejemplo las ciencias naturales de una forma motivadora y más variada desde su punto de vista.

Junto con la reforma de la enseñanza primaria y el primer ciclo de enseñanza secundaria, el Gobierno ha acordado una reforma sobre la educación y formación profesional. Esta reforma también afecta a la enseñanza primaria y al primer ciclo de enseñanza secundaria al señalar que debe retar a todos los estudiantes en su elección de educación complementaria. Por ejemplo, a través de cursos introductorios obligatorios en octavo grado, el refuerzo de la cuestión transversal “Educación y empleo” en la enseñanza primaria y el primer ciclo de enseñanza secundaria y en las actividades de orientación colectiva, que son responsabilidad de los centros de orientación juvenil. Para aplicar las nuevas iniciativas, el Ministerio de Educación inicia un proceso de desarrollo en colaboración con las partes interesadas. Se pretende que este proceso mejore la práctica en el ámbito de “Educación y empleo” y la orientación colectiva en el primer ciclo de enseñanza secundaria. Así, los estudiantes adquirirán mayores conocimientos y experiencia con estudios y empleos no estereotipados. Los estudiantes deben familiarizarse con

opciones educativas que no habrían escogido para sí mismos. Se espera que esto haga que más niñas, así como los niños, se centren en su elección de educación complementaria, haciendo así atractivo para los niños y las niñas elegir la educación y formación profesional.

Esto se añade al objetivo reglamentario de la enseñanza primaria y el primer ciclo de enseñanza secundaria según el cual la docencia y la vida cotidiana en la escuela deben basarse en la libertad intelectual, la igualdad y la democracia, y la escuela debe preparar a los estudiantes para los derechos y deberes en una sociedad basada en estos valores. Así, la enseñanza reducirá y prevendrá los estereotipos de género.

La mujer en la investigación: En octubre de 2013, el Consejo Danés de Investigación Independiente adoptó una política de igualdad de oportunidades. En la política, el Consejo afirma, entre otras cosas, que su opinión es que los hombres y las mujeres tienen el mismo potencial para ser investigadores competentes. Aunque los solicitantes, en teoría, tienen las mismas oportunidades, el Consejo considera importante que los procedimientos y los criterios de subvención no tengan consecuencias negativas involuntarias ni para los hombres ni para las mujeres. Por consiguiente, el Consejo considera importante destapar y, en la medida de lo posible, eliminar las barreras menos visibles que pueden bloquear las oportunidades de los investigadores y las investigadoras para contribuir al proceso científico.

La política de igualdad de oportunidades enumera una serie de iniciativas en el Consejo, por ejemplo un seguimiento y un panorama estadístico, la representación igualitaria de los hombres y las mujeres en el propio Consejo (el objetivo es que en la Junta, los consejos y los subconsejos académicos y el grupo de asesores externos el género infrarrepresentado represente como mínimo el 40%), que todas las solicitudes de subvenciones para proyectos importantes de investigación expliquen la distribución de género del grupo de investigadores que deberá establecerse, etc.

Asimismo, el Consejo Danés de Investigación Independiente (ahora Fondo de Innovación de Dinamarca) cuenta con política para aumentar la proporción de solicitantes femeninas seleccionadas. Entre otras cosas, el Consejo impone el requisito de que haya hombres y mujeres representados en los grupos directivos de los proyectos apoyados por el Consejo.

“RESEARCH 2020”

El catálogo “RESEARCH 2020 — Horizontes Estratégicos de Investigación” es un catálogo que refleja las futuras necesidades de investigación de la sociedad. Durante el proceso RESEARCH 2020, un amplio grupo de representantes de las empresas, el sector público, las organizaciones de interés y las universidades, entre otros, han contribuido a determinar las visiones y necesidades de la investigación futura. El objetivo de RESEARCH 2020 ha sido reflejar la demanda de investigación de la sociedad y señalar los ámbitos más prometedores para la futura inversión en investigación pública en Dinamarca. Es importante destacar que RESEARCH 2020 no es una expresión de las prioridades políticas, sino el resultado de un amplio proceso de cartografía y diálogo.

En total, el catálogo define 5 ámbitos de investigación principales y 14 subtemas. El género ha formado parte integral del proceso de cartografía y diálogo y se refleja junto con otras cuestiones en varios ámbitos de investigación cuando corresponde. El género se refleja específicamente en los siguientes temas de investigación:

1.1 Futuros sistemas y tecnologías de energía

2.1 De la investigación básica a la prevención, diagnóstico y tratamiento eficientes de las enfermedades

2.2 El sector sanitario y asistencial del futuro

4.1 Competitividad, productividad y crecimiento

4.2 Bienestar y prevención eficientes e innovadores

4.3 Transporte, logística y espacio habitable

5.1 Educación, aprendizaje y desarrollo de competencias

5.2 Comprensión cultural y competencias interculturales

El catálogo se utiliza principalmente para la priorización política anual con respecto al nivel general de inversiones públicas en distintos temas estratégicos de investigación. Sigue siendo el consejo de investigación competente (el Fondo de Innovación de Dinamarca) quien formula los textos de convocatoria específicos y evalúa las solicitudes de investigación que llegan.

Groenlandia:

En el ámbito de la educación, el objetivo del Gobierno es aumentar el número de personas instruidas entre la población, con independencia del género. En 2012, solo el 51% de las personas de 35 años tenían una educación que les proporcionase acceso al mercado laboral en Groenlandia. Por lo tanto, el objetivo actual es hacer que un mayor número de personas comiencen unos estudios y convencer a más personas para que terminen la educación que han comenzado. No se han adoptado medidas especiales en relación con la educación y el género, puesto que en este momento es más importante para Groenlandia aumentar el nivel educativo general de la población.

Las islas Feroe:

Las cifras de estudiantes en las islas Feroe se recopilaron sobre la base de las becas estudiantiles mensuales pagadas. Todos los estudiantes que recibieron becas esos años se incluyen en las cifras. Las cifras de estudiantes en el extranjero se recopilaron sobre la base del número de estudiantes que recibieron subvenciones de viajes. Remítase a CEDAW/C/DNK/8, p. 71.

Fuente: Fondo Feroés de Becas Estudiantiles (Studni), octubre de 2013.

Cuadro 1
Estudiantes de segundo ciclo de secundaria por género y curso escolar

	Mujeres	*Hombres*	*Total*
2004/5	980	657	1.637
2005/6	1.010	727	1.737
2006/7	1.082	712	1.794
2007/8	1.097	752	1.849
2008/9	1.206	842	2.048
2009/10	1.240	929	2.169
2010/11	1.304	1.010	2.314
2011/12	1.273	1.041	2.314
2012/13	1.342	1.046	2.388

Cuadro 2
Estudiantes de educación superior en las islas Feroe por género y curso escolar

	Mujeres	*Hombres*	*Total*
2004/5	288	273	561
2005/6	289	304	593
2006/7	316	273	589
2007/8	314	284	598
2008/9	367	338	705
2009/10	346	401	747
2010/11	380	493	873
2011/12	396	507	903
2012/13	405	580	985

Cuadro 3
Estudiantes de educación superior en el extranjero por género y curso escolar

	Mujeres	*Hombres*	*Total*
2004/5	541	365	906
2005/6	526	391	917
2006/7	567	362	929
2007/8	593	358	951
2008/9	681	411	1.092
2009/10	699	429	1.128
2010/11	756	484	1.240
2011/12	967	657	1.624
2012/13	921	620	1.541

Cuadro 4
Estudiantes de educación superior por zona geográfica y curso escolar

	2004/05	*2005/06*	*2006/07*	*2007/08*	*2008/09*	*2009/10*	*2010/11*	*2011/12*	*2012/13*
Total	1.477	1.509	1.520	1.547	1.785	1.879	2.116	2.504	2.528
Dinamarca	787	789	774	791	897	943	1.031	1.365	1.324
Islas Feroe	576	596	598	605	701	750	876	903	987
Otra	114	124	148	151	187	186	209	256	217

Cuadro 5
Estudiantes de educación superior en las islas Feroe y en el extranjero por género y curso escolar

	2010/11					*2011/12*					*2012/13*				
	Mujeres		*Hombres*		*Total*	*Mujeres*		*Hombres*		*Total*	*Mujeres*		*Hombres*		*Total*
Islas Feroe	380	44%	493	56%	873	396	44%	507	56%	903	405	41%	578	59%	983
Extranjero	756	61%	484	39%	1.240	967	60%	656	40%	1.623	921	60%	620	40%	1.541
Total	**1.136**	**54%**	**977**	**46%**	**2.113**	**1.363**	**54%**	**1.163**	**46%**	**2.526**	**1.326**	**53%**	**1.198**	**47%**	**2.524**

Fuente: Studni, febrero de 2014.

Empleo

18. El proyecto de ley del Gobierno para aumentar la presencia de la mujer en los consejos de administración de las empresas y los puestos directivos, normalmente conocida como “Modelo danés para aumentar el número de mujeres en la administración empresarial”, incluye a unas 1.200 grandes empresas privadas de Dinamarca y a todas las empresas públicas con independencia de su tamaño.

En diciembre de 2012 se introdujeron disposiciones sobre el género infrarrepresentado en la Ley de Sociedades Anónimas Públicas y Privadas (Ley de Empresas danesa), la Ley sobre Determinadas Empresas Comerciales y la Ley de Estados Financieros.

A las empresas incluidas se les exige fijar objetivos de porcentaje del género infrarrepresentado en el órgano supremo de gobierno y establecer una política para aumentar la proporción del género infrarrepresentado en otros niveles directivos de la empresa (el Modelo danés). Además, se les exige explicar los avances en la consecución de los objetivos fijados y el estado de la política.

La Autoridad Empresarial danesa ha publicado un informe relativo a los objetivos de las empresas incluidas relacionados con el porcentaje del género infrarrepresentado en el órgano supremo de gobierno y la política para aumentar la proporción del género infrarrepresentado en otros niveles directivos de la empresa. La evaluación de los informes financieros de las empresas muestra que el 73% han fijado objetivos de porcentaje del género infrarrepresentado. El 65% de las que han fijado objetivos describen el estado de consecución del objetivo y el 84% establecen un plazo para la consecución de dicho objetivo. El plazo medio es inferior a 4 años y el objetivo se ha fijado en promedio en un 25,5%. El 2% afirma tener una

distribución igualitaria de género y el 25% no revela la distribución equitativa o especifica un objetivo para el órgano supremo de gobierno.

En cuanto a la elaboración de una política para aumentar la presencia del género infrarrepresentado en otros niveles directivos de la empresa, el informe revela que un 4% ha informado de una distribución igualitaria de género. El 50% ha elaborado una política y de ellas el 69% ha elaborado una política que especifica un contenido preciso. Sin embargo, el 47% no comunica una distribución igualitaria o una política.

La información de registro de la Autoridad Empresarial danesa muestra que el número de mujeres nombradas en los consejos de empresas era de un 11% en agosto de 2014 frente a un 8% en 2013, lo representa un incremento de 3 puntos porcentuales.

A finales de 2014 se espera una evaluación sobre la repercusión de este proyecto de ley.

Segregación ocupacional y desigualdad salarial: El Gobierno danés reconoce que el mercado laboral segregado por género es el factor más importante que explica la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Muchas profesiones típicas de mujeres siguen registrando una baja remuneración. Sin embargo, la eliminación de la segregación ocupacional presenta un desafío importante y complejo, no solo para Dinamarca.

La segregación ocupacional está causada por multitud de factores como las opciones de carrera tradicionales de los hombres y las mujeres, las preferencias personales y el contexto familiar. Se han realizado muchos esfuerzos para descomponer el sistema educativo y el mercado laboral segregados por género. En todos los oficios hay hombres y mujeres, pero los hombres predominan en la ingeniería y las ciencias mientras que las mujeres predominan en la salud y la enseñanza.

Se han emprendido distintas iniciativas, como la difusión de información en línea sobre las oportunidades al elegir una educación no tradicional, el uso de arquetipos, proyectos piloto que muestran los trabajos disponibles en distintos sectores y la financiación pública de proyectos locales en escuelas y municipios. La influencia y la importancia para la carrera profesional y la orientación educativa de los valores culturales, incluidos los aspectos de género, también forma parte del plan de estudios de los orientadores laborales.

En septiembre de 2013, el Centro Nacional de Investigación Social (SFI) de Dinamarca publicó un informe actualizado sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres durante el período 2007-2011.

El primer informe de 2001 concluyó que la diferencia salarial no ajustada entre hombres y mujeres era de entre un 12% y un 19% dependiendo del método aplicado. En el informe de 2013, la diferencia salarial no ajustada en 2011 era de entre un 13% y un 17%. La diferencia salarial ajustada en 2011 era de entre un 4% y un 7%.

Entre los años 2007 y 2011, la diferencia salarial no ajustada entre hombres y mujeres se redujo en el mercado laboral en su conjunto y a nivel sectorial. De hecho, se ha producido una disminución global de la diferencia salarial no ajustada desde 1997, especialmente en el sector público. Esta disminución entre 2007 y 2011 se debe principalmente a cambios positivos para la mujer en relación con su formación educativa y experiencia laboral. El mayor nivel educativo de las mujeres también implica que su perfil laboral se parece cada vez más al de los hombres.

Además, la última publicación de Statistics Denmark de septiembre de 2014 sobre los ingresos de hombres y mujeres muestra que en el 31% de las parejas heterosexuales las mujeres ganan más que su pareja. Lo mismo ocurre en el caso del 24% de las parejas heterosexuales con hijos. Por otro lado, los ingresos reales de las mujeres han aumentado más que los de los de hombres desde 2000. En 2012, los ingresos reales de las mujeres constituían el 78% de los ingresos reales de los hombres, frente a un 70,4% en 2000.

En junio de 2014, el Gobierno danés aprobó una nueva legislación para mejorar y ampliar el alcance de las estadísticas salariales desglosadas por género.

En el futuro, las empresas con 10 o más empleados a tiempo completo y al menos 3 empleados y 3 empleadas estarán sujetas a la normativa sobre estadísticas salariales desglosadas por género. El alcance de la normativa se amplía de aproximadamente 3.500 empresas a aproximadamente 13.000 empresas. Las empresas recibirán automáticamente estadísticas salariales desglosadas por género sin coste. El objetivo de la nueva legislación, que entra en vigor el 1 de enero de 2015, es triple:

- Mejorar el conocimiento de las estadísticas salariales desglosadas por género.
- Proporcionar una herramienta útil a empleadores y empleados para cooperar a nivel empresarial con el fin de erradicar las diferencias salariales por razón de género.
- Proporcionar una base para la acción legal en casos de sospecha de diferencias salariales por razón de género.

En cuanto al reparto más igualitario de la licencia parental, Dinamarca desearía destacar que cada progenitor tiene derecho a 32 semanas de licencia parental no transferible. Los progenitores tienen derecho compartido a 32 semanas de prestaciones parentales. El derecho a sueldo durante la licencia parental está regulado por los interlocutores sociales en convenios colectivos o contratos individuales y desempeña un importante papel cuando las familias planifican su licencia parental. Los convenios colectivos vanguardistas dan derecho a sueldo completo o parcial durante una parte del período de la licencia parental y este derecho ha aumentado gradualmente con los años tanto para las mujeres como para los hombres.

Si bien siguen siendo las madres las que disfrutan de la mayoría de la licencia parental, se registra un aumento continuo, aunque lento, de la parte de la licencia disfrutada por los padres. Así, las estadísticas muestran que esta última ha aumentado de 32 a 39 días entre 2007 y 2012.

Distribución de la licencia entre madres y padres, cuando ambos progenitores disfrutaron de una licencia con prestaciones

Año de nacimiento	*2007*	*2008*	*2009*	*2010*	*2011*	*2012*
Número de hijos	35.375	36.650	35.777	36.049	32.969	32.254
Promedio de días de licencia en total	329	331	332	332	331	335
Promedio de días de licencia de padres	32	35	36	37	37	39
Promedio de días de licencia de madres	298	297	297	296	295	296
Promedio de días de licencia de ambos progenitores a la vez	20	21	21	20	20	21
Promedio de días de licencia de un solo progenitor	309	310	311	310	311	314

Nota: Statistics Denmark Newsletter, 12 de marzo de 2014.

En cuanto a la prioridad de las mujeres en los puestos de trabajo a tiempo completo disponibles, el Ministerio de Trabajo opina que podría constituir una discriminación por razón de género e infringir así el derecho a la igualdad de trato de hombres y mujeres en el mercado laboral.

El Ministerio de Trabajo también señala que el empleo a tiempo completo tradicionalmente ha sido la norma de los convenios colectivos y algunos convenios incluso prohibían el trabajo a tiempo parcial en el pasado. Sin embargo, en 2002 el Gobierno estableció el derecho de los empleados a negociar el trabajo a tiempo parcial con el empleador modificando la ley de trabajo a tiempo parcial. Esta modificación incorporó la Directiva de la UE sobre el trabajo a tiempo parcial que a su vez incorpora el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial celebrado por los interlocutores sociales europeos.

En los sectores municipales y regionales, donde hay mayoría de empleadas, los convenios colectivos ya fomentan el acceso de los empleados a tiempo parcial al aumento de sus horas de trabajo semanales.

Groenlandia:

En 2011, el Gobierno publicó un informe que pone de relieve el género y la igualdad en el lugar de trabajo. Además, se ha reforzado la obligación de las empresas y las autoridades de informar sobre las políticas de igualdad en el lugar de trabajo y la composición por género del personal. Se han realizado mejoras en relación con la licencia de maternidad con la aprobación de la Ley del Gobierno nº 14 de 7 de noviembre de 2009 sobre la licencia de maternidad y el mantenimiento de los ingresos durante el embarazo, el parto o la adopción. No se han adoptado medidas especiales que garanticen el reparto igualitario de responsabilidades en el hogar.

Mujeres desempleadas en los pueblos: Según Statistics Greenland, 1230 mujeres y 1425 hombres de todo Groenlandia estaban desempleados en 2012. En los asentamientos, las cifras de desempleo ascendían a 244 mujeres y 223 hombres. Como demuestran las estadísticas, las mujeres desempleadas no superan significativamente a los hombres desempleados en los asentamientos y las zonas periféricas.

Contratos públicos: Con el fin de aplicar el último reglamento de la UE sobre contratación pública, el Gobierno danés ha creado un comité de contratación pública compuesto por representantes de licitadores y poderes adjudicadores. La labor del comité consiste en elaborar una ley danesa sobre contratación pública. Una parte del nuevo reglamento de la UE dispone que las condiciones de ejecución del contrato pueden tener por objeto favorecer la aplicación de medidas para la promoción de la igualdad de las mujeres y los hombres en el trabajo o aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral. El Gobierno danés espera presentar la ley al Parlamento en febrero de 2015.

En abril de 2013, el Gobierno danés estableció un Consejo de Cooperación Público-Privada con el fin de apoyar la competencia por los contratos públicos y fomentar la cooperación entre las autoridades públicas y las empresas privadas. El Consejo está obligado a mantener un equilibrio justo de hombres y mujeres. En la actualidad, está compuesto por diez mujeres y ocho hombres.

Las islas Feroe:

En la franja de edad de 15 a 35 años, hay menos mujeres que hombres sin educación superior. En la franja de 15 a 44 años, más mujeres que hombres han finalizado el segundo ciclo de educación secundaria o la formación profesional. El cambio en los niveles educativos es especialmente apreciable en la franja de 25 a 34 años. En ella, las mujeres han adelantado a los hombres; hay más mujeres con educación de ciclo medio o superior (fuente: Censo feroés de 2011).

Parece haber una tendencia a que el número de mujeres que cursan estudios superiores supere al de hombres. La diferencia salarial por razón de género probablemente empezará a reflejar de manera gradual esta tendencia; en la actualidad, la diferencia es bastante amplia.

Uno de los objetivos debería ser incluir a más mujeres en la alta dirección. Más de las tres cuartas partes de los directivos de alto nivel en las islas Feroe son hombres. Al examinar la diferencia salarial, el desequilibrio es aún mayor. Solo el 6% de los directivos con ingresos superiores a 300.000 coronas danesas son mujeres.

El mercado de trabajo feroés sigue estando segregado por género. La gran mayoría en la mayor categoría individual de trabajadores, los asistentes sociales, son mujeres. El 92% de las 2.352 personas empleadas en el sector asistencial son mujeres. De los puestos a tiempo parcial anunciados en las islas Feroe, el 75% son en el sector asistencial (cuidado de ancianos, guarderías, etc.).

Lo mismo ocurre con el sector sanitario, donde trabajan 780 mujeres y 120 hombres. Por otro lado, la amplia mayoría de trabajadores en la categoría “profesionales técnicos en ciencias, ingeniería, transporte marítimo y aviación” son hombres. Esta categoría incluye, por ejemplo, a oficiales de buques, ingenieros de construcción, ingenieros navales y otros. Hasta el 97% de las personas empleadas en esta categoría son hombres.

Por otro lado, las islas Feroe registran el mayor nivel de trabajo a tiempo parcial de la región nórdica y son sobre todo las mujeres las que trabajan a tiempo parcial. Algo más de la mitad, el 51%, de las mujeres en el mercado laboral trabajan a tiempo parcial. Además, la mayoría de las mujeres trabajan en el sector asistencial, que es un sector público; esta es una de las principales razones por las que la diferencia salarial es tan grande.

Por otro lado, las islas Feroe presentan la tasa más alta de empleo de Europa. En particular, las mujeres feroesas sobresalen con una tasa de empleo del 76%, frente al 79% de los hombres feroeses de la franja de edad de 15 a 75 años. (Fuente: Censo feroés de 2011).

En 2009, la Comisión de Paridad de los Géneros llevó a cabo un importante estudio de segregación ocupacional por género. La metapregunta era si las mujeres y los hombres reciben el mismo salario en el sector público. El censo de 2011 también contiene análisis de la segregación ocupacional por género por sectores, horas de trabajo semanales y otras variables (la mayoría de las cifras mencionadas se han extraído de este censo). Además de los estudios que elabora periódicamente Statistics Faroe Islands, el estudio de los aspectos del mercado laboral feroés relacionados con el género es uno de los principales intereses de investigación de la Universidad de las Islas Feroe.

En general, se considera que las autoridades, con los estudios llevados a cabo y otras fuentes de información, entienden de manera razonablemente buena el mercado laboral feroés y los factores que afectan a la segregación ocupacional y la desigualdad salarial por razón de género.

Hay varias razones por las que las mujeres trabajan a tiempo parcial. Entre los motivos por los que los empleadores crean puestos a tiempo parcial cabe citar que ofrecen una mayor flexibilidad para organizar el trabajo en función de las necesidades cambiantes, los empleados a tiempo parcial piden menos licencias de enfermedad y el tipo de trabajo es demasiado extenuante para hacerlo a tiempo completo. La exigencia física y psicológica del trabajo es también una de las principales razones que citan los empleados para querer trabajar a tiempo parcial, además de las consideraciones familiares.

El hecho de que más de 3.000 varones feroeses trabajen en el extranjero (en la industria naval, la industria petrolífera y otros sectores) es también uno de los principales motivos por los que muchas mujeres, que están solas con sus hijos durante gran parte del año, eligen trabajar a tiempo parcial. (Fuente: Care Workers Association, 2014).

En mayo, el Gobierno feroés transmitió al Parlamento un proyecto de modificación del régimen de licencia parental. Esta modificación proponía ampliar la licencia 6 semanas, de las cuales 2 se reservarían al padre y expirarían si no las disfruta. La modificación propuesta no se aprobó en su forma original. En cambio, la licencia total se amplió 4 semanas sin ampliar el número de semanas reservadas al padre. Los cambios en la modificación dejan claro que no existe suficiente apoyo en el Parlamento para ampliar la licencia paterna en el régimen, aunque se considera la medida especial más tangible para promover la paridad de los géneros en el mercado laboral y en el hogar. Esto significa que la licencia paterna siguen siendo 2 semanas en el régimen de licencia parental feroés.

Además, las islas Feroe tienen un sistema de asistencia social que es parcialmente familiarista, lo que quiere decir que se presupone que la familia presta parte de los servicios sociales (por ejemplo, cuidado de los ancianos/niños, arreglos inflexibles de cuidado infantil, mercado inmobiliario).

En los últimos años, los sindicatos y otros actores han presionado para realizar cambios en el mercado laboral, especialmente en el cuidado geriátrico e infantil, con el fin de que un mayor número de trabajos a tiempo parcial pasen a ser a tiempo completo. Un estudio realizado en 2011 constató que el 20% de los trabajadores a tiempo parcial querrían trabajar más horas.

Se han introducido cambios en el sector de atención geriátrica pública como la integración de servicios (para las personas que viven en su hogar y las personas que viven en residencias), lo que permite un mejor uso de los recursos humanos y también brinda a los empleados mayores oportunidades de trabajar a tiempo completo. (Fuente: Servicio de empleo público).

En las islas Feroe es fácil acceder a servicios de cuidado infantil y son relativamente baratos, lo que contribuye a eliminar obstáculos, en términos de participación en el mercado laboral y horas de trabajo. El tiempo de espera para acceder al cuidado infantil en el municipio de Tórshavn, la capital, es normalmente inferior a un año. Las tasas son:

- Guardería, 2.463 coronas danesas al mes por 11 meses al año.
- Jardín de infancia, 1.530 coronas danesas al mes por 11 meses al año.
- Cuidado en horario extraescolar, 841 coronas danesas al mes por 10 meses al año.
- Parvulario, 2.463 coronas danesas al mes por 11 meses al año para niños en edad de guardería.
- Cuidado en horario extraescolar, 1.148 coronas danesas al mes por 11 meses al año.
- Cuidado en horario extraescolar de niños de edad preescolar, 985 coronas danesas al mes por 10 meses al año.

Descuento por hermano: Si una familia tiene más de un hijo en guarderías, la familia paga la totalidad de la tasa del lugar más barato y el 75% de los más caros. Si una familia tiene más de un hijo en guarderías y todos están en los lugares más caros, la familia paga el 75% de las tasas de todos los lugares. Ejemplo: si un niño está en la guardería y otro en el jardín de infancia, el descuento mensual son 600 coronas danesas. (Fuente: municipio de Tórshavn).

Salud

19. Se han emprendido iniciativas para apoyar la aplicación de los paquetes de prevención, incluido el paquete de prevención de salud sexual. La mayoría de municipios están utilizando el paquete para orientar sus políticas e iniciativas y la salud sexual está presente en la mayoría de las políticas sanitarias municipales. Además, aproximadamente diez municipios están aplicando actualmente un modelo para reforzar la educación sexual en las escuelas. Entre los años 2011 y 2013 se han reducido los abortos inducidos entre los jóvenes. La reducción es significativa en el grupo de edad de 15 a 19 años. Sin embargo, la disminución es una continuación del descenso que comenzó en 2009. Se ha registrado una reducción de los embarazos adolescentes.

Groenlandia:

Las cifras de la Oficina del Oficial Jefe del Servicio Médico de Groenlandia muestran que el número de abortos sigue siendo alto, pero parece estar cayendo lentamente. El sistema de salud considera un proceso lento y duro los esfuerzos para luchar contra los embarazos no deseados, que depende de un cambio de actitud — entre la población masculina también— con respecto a la cuestión de los embarazos planificados. El sistema sanitario está envuelto en una serie de medidas, todas ellas orientadas a luchar contra los embarazos no deseados, por ejemplo el suministro de anticonceptivos gratuitos, proyectos en las aulas, como el “proyecto muñeco” en el que se da la oportunidad a todos los jóvenes de noveno y décimo grado de cuidar a un bebé simulado, o conversaciones sobre anticoncepción y seguimiento después del aborto.

Los embarazos no deseados no se observan solo entre los jóvenes en Groenlandia. Se han realizado estudios cualitativos y cuantitativos sobre por qué Groenlandia presenta un número tan elevado de embarazos no deseados. Existe una correlación entre el número de embarazos no deseados y los rápidos cambios en la sociedad y la adaptabilidad necesaria de cada persona para afrontar los cambios durante una época en la que los valores de la sociedad tradicional y la salud social y mental están bajo una presión considerable.

A las personas que figuran en el registro de población de Groenlandia y que residen en el país se les ofrecen controles del embarazo y cuidados maternos gratuitos en el hospital. De la misma forma, se ofrece orientación gratuita sobre el uso de métodos de control de la natalidad.

Cuadro 13
Abortos legales notificados en los grupos de edad

	Número					*Tasa por cada 1.000 mujeres en los grupos de edad*				
Grupo de edad	*2009*	*2010*	*2011*	*2012*	*2013*	*2009*	*2010*	*2011*	*2012*	*2013*
12 a 13 años	0	0	3	1	2	0	0	3,4	1,2	2,5
14 a 15 años	25	27	33	28	26	27	29,3	37,3	31,2	31,0
16 a 17 años	71	93	62	75	81	83,7	105,2	75,2	91,6	103,4
18 a 19 años	135	105	107	88	101	144,2	109,3	109,7	93	112,6
20 a 24 años	268	301	266	266	270	128,2	139,4	118,9	115,8	117,3
25 a 29 años	163	181	135	175	220	88,4	97,2	68,4	87,9	108,3
30 a 34 años	77	79	77	93	108	50,8	49,7	46,2	52,2	59,1
35 a 39 años	41	54	37	38	45	24,7	36,1	25,3	26,5	31,7
40 a 44 años	17	19	15	19	20	6,5	7,8	6,6	9,5	11,0
45 a 49 años	2	1	2	0	0	0,9	0,4	0,8	0	0,0
Total*	**799**	**860**	**737**	**783**	**873**	**56**	**60,1**	**51,5**	**55,1**	**62,3**

* Grupo de edad de 15 a 49 años

Estudios sobre los abortos: Véase la respuesta del Estado parte en la cuestión 37.

Las islas Feroe:

Tasa de abortos de 2007 a 2011

2007: 46 2008: 37 2009: 51 2010: 33 2011: 33

La legislación sobre el aborto data de 1956. Los criterios para permitir abortar son:

- Que la salud o la vida de la mujer esté en peligro.
- Que la mujer haya quedado embarazada por un delito como la violación.
- Que exista riesgo de que el embrión sufra graves daños en forma de enfermedad mental o discapacidad física.
- Que se estime que la mujer no podrá cuidar del niño debido a graves dificultades mentales o físicas.

A lo largo de los años, el Gobierno feróes se ha esforzado por informar sobre los anticonceptivos, así como los arreglos sociales y económicos para las mujeres, que pueden necesitar servicios sociales después de tener un hijo. Asimismo, el Gobierno se centra en mejorar las condiciones de los progenitores sin pareja y las familias con hijos en general.

En 2007 se creó un servicio de asesoramiento que ofrecía asesoramiento anónimo y gratuito sobre el aborto. Puesto que el servicio no llegaba a todas las partes del país, el Ministro de Salud decidió trasladar la competencia del servicio a los servicios de salud familiar en 2013. Ahora, todas las mujeres pueden ponerse en contacto con este servicio para asesorarse de forma gratuita sobre el aborto, independientemente de dónde vivan.

Ha habido un debate sobre la actualización de la Ley del Aborto, pero no parece que haya una mayoría parlamentaria a favor de cambios sustanciales en la legislación vigente.

Grupos de mujeres desfavorecidas

20. Las **mujeres migrantes y pertenecientes a minorías** disfrutan de los mismos derechos que las mujeres de etnia danesa a todas las partes de la Convención. En el caso de algunas partes, el ejercicio de los derechos puede resultar más problemático para las mujeres migrantes y pertenecientes a minorías. Por ejemplo, las mujeres pertenecientes a minorías votan en menor medida que las mujeres y los hombres daneses en las elecciones nacionales y están representadas en menor medida en el mercado laboral. Existen distintas iniciativas sobre la integración de las mujeres encaminadas a reforzar la utilización por parte de las mujeres pertenecientes a minorías de sus derechos y oportunidades en este ámbito, por ejemplo el proyecto "Madres de Distrito" y la red de tutoría para mujeres refugiadas o migrantes del Centro Danés de Información sobre la Mujer y el Género (KVINFO). Una evaluación de la red de tutoría llevada a cabo entre 2010 y 2014 revela, entre otras cosas, que el 38% de las pupilas han encontrado trabajo después de formar parte del proyecto.

Las **mujeres y hombres con discapacidad** están cubiertos por la Ley de Igualdad de Género y tienen el mismo acceso a presentar denuncias relacionadas con la discriminación por motivos de género que examina la Junta de Igualdad de Trato.

La Ley de Igualdad de Género danesa, aprobada en 2000, regula el ámbito de la igualdad de género *fuera del mercado laboral* y conforma la base y el marco para que las autoridades públicas promuevan la igualdad. Tanto las autoridades estatales como las municipales están incluidas en el ámbito de aplicación de la ley. Además, la ley se aplica a todas las actividades comerciales.

La ley tiene por objeto promover la igualdad entre mujeres y hombres sobre la base de su mismo valor. El propósito de la ley es contrarrestar la discriminación directa e indirecta por razón de género, incluido el hostigamiento y el acoso sexual fuera del mercado laboral. La ley prohíbe la discriminación por razón de género.

La Junta de Igualdad de Trato es una junta de apelación independiente que se ocupa de las denuncias relacionadas con la discriminación. La Junta se encarga de las denuncias relacionadas con discriminación por razón de género, raza, color, religión o creencia, opinión política, orientación sexual, edad, *discapacidad* u origen nacional, social o étnico *dentro del mercado laboral*. *Fuera del mercado laboral*, la Junta atiende denuncias relacionadas con discriminación por razón de raza, origen étnico o género.

Condiciones de recepción. Con arreglo al artículo 42 a 7) de la Ley de Extranjería, el Servicio de Inmigración danés decidirá sobre el alojamiento de los extranjeros que reciben apoyo del Servicio.

El Servicio de Inmigración cuenta con varios tipos de centros de asilo, incluidos centros de acogida y deportación, centros de residencia ordinaria, centros infantiles, un centro de cuidados y un centro de mujeres. El personal del centro de mujeres recibe una formación particular para cuidar de las extranjeras especialmente vulnerables y, entre otras cosas, ha adquirido experiencia en el trato de extranjeras que han sido víctimas de la trata. Además, en el centro de Sandholm hay un pabellón de mujeres destinado a las extranjeras especialmente vulnerables.

Si un extranjero tiene una necesidad particular por motivos de protección u otras razones, puede concederse a la persona en cuestión alojamiento en un centro de crisis.

Datos: No hay datos estadísticos sobre el número de permisos de residencia concedidos en función del género.

Persecución por motivos de género y reclamaciones: La Ley de Extranjería no contiene disposiciones específicas sobre asilo o protección debido a abusos por motivos de género. Sin embargo, generalmente se acepta que la mujer puede sufrir tipos particulares de abusos que pueden dar lugar a la necesidad de protección. Al igual que todos los demás casos de asilo, los casos en los que el motivo para solicitar asilo son los abusos por razón de género deben evaluarse con arreglo al artículo 7 de la Ley de Extranjería. En consecuencia, se realiza una evaluación individual y específica sobre si el motivo o motivos para solicitar asilo comparados con la información de antecedentes del país de origen llevan a la conclusión de que el solicitante de asilo se inscribe en el artículo 7 1) o 7 2) de la Ley de Extranjería. Al realizar esta evaluación, también se tiene en cuenta la información sobre las circunstancias particulares del solicitante de asilo en su país de origen.

Es la Junta de Apelaciones de los Refugiados quien decide si se concede la condición de refugiado con arreglo al artículo 7 1) de la Ley de Extranjería o protección con arreglo al artículo 7 2) de dicha ley en los casos presentados a la Junta.

En el sitio web de la Junta de Apelación de los Refugiados, www.fln.dk, se publican continuamente ejemplos anonimizados de jurisprudencia de la Junta, incluidas decisiones en casos relacionados con la violencia de género.

Todos los años, el Comité Ejecutivo de la Junta de Apelaciones de los Refugiados publica también un informe sobre las actividades de la Junta, que incluye una explicación de la jurisprudencia en materia de refugiados, una explicación de la base y la determinación de las solicitudes de asilo y una explicación de otras actividades de la Junta. La cuestión de la persecución por razón de género y honor y la trata de personas se describe en las secciones 5.9 y 5.10, más recientemente en el informe de 2013. Los informes pueden descargarse del sitio web de la Junta de Apelaciones de los Refugiados en www.fln.dk (en danés).

Matrimonio y relaciones familiares

Respecto a los matrimonios forzosos, preguntas a) a c):

a) Es muy difícil determinar el número exacto de matrimonios forzosos y formas similares de opresión, puesto que puede resultar difícil distinguir claramente esta forma de opresión y no se denuncia. Algunos casos nunca se denuncian o conocen "oficialmente". Sin embargo, algunas cifras pueden dar una indicación de la magnitud del problema. En 2013, el Servicio de Inmigración danés denegó 32 solicitudes de reunificación familiar debido a la presunción o sospecha de matrimonio forzoso. Entre el 1 de enero y el 31 de agosto de 2014, esta cifra ascendió a 23.

- En 2013, la Organización Nacional de Refugios para Mujeres en Dinamarca (LOKK) recibió 124 consultas cuyo principal motivo era el matrimonio forzoso. Entre el 1 de enero y el 6 de octubre de 2014, esta cifra ascendió a 110. La LOKK registra únicamente el motivo de la consulta que se le indica en el contacto inicial. Si posteriormente se dan a conocer cuestiones de matrimonio forzoso (y el matrimonio forzoso no era el motivo inicial de la consulta), no se registra.
- En 2013, la Policía Nacional registró 20 denuncias relativas al matrimonio forzoso (entre ellas se incluyen casos en los que se había oficiado un matrimonio forzoso, era inminente o estaba planeado). Entre el 1 de enero y el 9 de octubre de 2014, esta cifra ascendió a 16.

b) Todavía no existen evaluaciones de la Estrategia Nacional contra los Conflictos Relacionados con el Honor y la repercusión directa de la estrategia es difícil de determinar. Sin embargo, el aumento de las consultas a la LOKK y al R.E.D. (Centro de Rehabilitación de la Juventud Étnica de Dinamarca) indica que ha mejorado el conocimiento entre los jóvenes de sus derechos y posibilidades de ayuda y apoyo. No obstante, el aumento de las consultas muestra también que este sigue siendo un ámbito de preocupación con problemas que deben abordarse.

Las nuevas estadísticas del Barómetro de Integración nacional del Gobierno revelan un descenso significativo del porcentaje de inmigrantes y descendientes de no occidentales de entre 18 y 29 años cuya libertad está restringida por su familia en relación con la elección de la pareja/cónyuge. El porcentaje disminuyó del 26% en 2012 al 20% en 2013. En el mismo período, el porcentaje de inmigrantes y descendientes de entre 18 y 29 años que no apoyan las ideas de la igualdad de género se redujo del 4% al 2%.

c) Estrategia Nacional contra los Conflictos Relacionados con el Honor: asigna 24 millones de coronas danesas para un período de 4 años.

Estrategia contra los Conceptos Jurídicos Paralelos: asigna 6 millones de coronas danesas para un período de 4 años.

Madres de Distrito: asigna 6,4 millones de coronas danesas para un período de 4 años.

Labor de LOKK contra los conflictos relacionados con el honor: asigna 19 millones de coronas danesas para los años 2014-2016.

R.E.D: asigna 12,5 millones de coronas danesas para los años 2014-2015.

Una iniciativa reforzada para ayudar a los jóvenes amenazados por el matrimonio forzoso u otros conflictos graves relacionados con el honor (una continuación de R.E.D. y el establecimiento de un nuevo alojamiento): asigna 24 millones de coronas danesas para los años 2015-2017.

Respecto a la reunificación familiar: El género del cónyuge o miembro de la pareja que vive en Dinamarca y el género o nacionalidad del cónyuge o miembro de la pareja que vive en el extranjero no influye en la concesión del permiso de residencia con arreglo a la normativa danesa de reunificación familiar.

El requisito de que ambos cónyuges o miembros de la pareja tengan como mínimo 24 años se aplica en general, pero puede eximirse en circunstancias especiales, por ejemplo si las obligaciones internacionales de Dinamarca así lo exigen. El requisito de edad no discrimina en modo alguno por razón de nacionalidad o género y es proporcional al objetivo declarado, que es prevenir los matrimonios forzosos o concertados.

El requisito de que los vínculos de los cónyuges o miembros de la pareja con Dinamarca deben ser más fuertes que con cualquier otro país queda eximido si el cónyuge o miembro de la pareja que vive en Dinamarca ha sido nacional danés durante al menos 26 años o nació y creció en Dinamarca y ha sido residente legal en el país durante al menos 26 años. Las exenciones no están relacionadas con el género y el requisito también puede dispensarse en circunstancias especiales, por ejemplo si las obligaciones internacionales de Dinamarca así lo exigen.

Datos en el sistema judicial: No se dispone de información sobre el número de casos en Dinamarca relativos a la responsabilidad parental (incluida la custodia) entre un padre danés y una madre extranjera.

Interés del niño: Al tomar decisiones sobre la responsabilidad parental, el principal aspecto es el mejor interés del niño. Al examinarlas, se tiene en cuenta la violencia entre los padres y su repercusión en el niño.