



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

Distr. general
28 de julio de 2015
Español
Original: inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

60° período de sesiones

26 de octubre a 20 de noviembre 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 a los informes periódicos quinto y sexto combinados de Eslovenia

Adición

Respuestas de Eslovenia**

[Fecha de recepción: 27 de julio de 2015]

Nota: El presente documento se distribuye en español, francés e inglés únicamente.

* CEDAW/C/62/1.

** El presente documento se publica sin revisión editorial.

15-12669X (S)



Se ruega reciclar



Marco constitucional, legislativo e institucional y acceso a la justicia

Pregunta 1

Ejecución y supervisión de la legislación

1. La Ley sobre la Aplicación del Principio de Igualdad de Trato, que es una ley general (*lex generalis*) sobre la prohibición de la discriminación basada en las circunstancias personales, y la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre, una ley general en el ámbito de la igualdad entre los géneros, han contribuido de forma significativa a los progresos alcanzados en la integración del principio de no discriminación en la legislación sectorial. La prohibición de la discriminación se incluye en leyes sectoriales como la Ley de Relaciones Laborales, la Ley sobre Libertad de Culto, la Ley sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y la Ley de Seguros. La sensibilización sobre la prohibición de la discriminación también ha aumentado gracias al papel desempeñado por la antigua Oficina de Igualdad de Oportunidades o la actual Sección de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, a través de diversas actividades (consultas, mesas redondas, conferencias, debates públicos, etc...) con las que puso de relieve la prohibición de la discriminación por razón de sexo y la desigualdad a la que se enfrentan las mujeres en diversos ámbitos.

2. El Consejo de Expertos para la Igualdad entre los Géneros, creado recientemente, contribuirá al desarrollo y la promoción de la política en materia de igualdad entre los géneros, así como a su ejecución y supervisión. Establecido en virtud de una resolución el 25 de noviembre de 2014, dentro del Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, es un órgano consultivo de expertos del Ministerio que se ocupa de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre las mujeres y los hombres, y de la aplicación del principio de no discriminación por razones de sexo. Cuenta con 15 miembros; además del Ministro, el Secretario de Estado y el Jefe de la Sección de Igualdad de Oportunidades, está formado por expertos que trabajan en el ámbito de la igualdad entre los géneros y los derechos humanos en las instituciones académicas y las organizaciones no gubernamentales. Una de sus misiones consiste en supervisar la aplicación de lo dispuesto en la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre y de las medidas de la Resolución sobre el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre.

3. En marzo de 2015, el Ministro encargado de la igualdad para la mujer y el hombre llevó a cabo una sesión de formación para otros ministros con el fin de promover la igualdad entre los géneros y la aplicación de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre. Se puso de relieve el importante papel que desempeña el Estado, así como todos los ministerios y departamentos del Gobierno, en el desarrollo de medidas de igualdad de género y la importancia de la colaboración entre todos ellos para lograr los objetivos establecidos. Se recordó a los ministros que la aplicación de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre obliga a todos los ministerios a desarrollar medidas destinadas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre los géneros en el ámbito de su competencia. Se presentaron ejemplos de buenas prácticas al respecto.

4. En marzo de 2015, la Asamblea Nacional celebró una reunión conjunta de la Comisión de Peticiones, Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades y el Comité de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales y Personas con Discapacidad, con el objetivo de presentar la situación de las mujeres y los hombres en Eslovenia, de examinar los progresos y analizar cuáles son las esferas clave para el futuro en cuyo desarrollo vamos a la zaga o en las que debemos acelerar las medidas para alcanzar los objetivos. En la reunión, se decidió que el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades debía preparar la base jurídica para introducir las cuotas de género en los consejos de administración y de gobierno de las empresas.

5. En lo que respecta a la solicitud de información sobre los procedimientos judiciales iniciados por mujeres, de conformidad con la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre (2002) y la Ley sobre la Aplicación del Principio de Igualdad de Trato (2004), la Sección de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades presentó una solicitud a los tribunales (superior, de distrito, de condado, laborales, sociales y administrativos) para que se transmitiera dicha información. La mayor parte de los tribunales han respondido. Si se analizan las respuestas, resulta evidente que los tribunales no llevan ningún registro específico de las decisiones en las que el procedimiento se ha incoado sobre la base de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre y la Ley sobre la Aplicación del Principio de Igualdad de Trato. Los tribunales que han revisado las decisiones de los últimos años han informado de que, a la hora de tomar decisiones en este ámbito, estas dos leyes no han constituido la base jurídica. Sin embargo, la revisión general de las decisiones individuales de los tribunales que se publican en el sitio web del Poder Judicial de la República de Eslovenia (la jurisprudencia) muestra que en los últimos años ha habido sentencias en el ámbito del derecho laboral relacionadas con la discriminación por razón de sexo. Por ejemplo, en el asunto núm. 1151/2009, el Tribunal Superior Laboral y de lo Social decidió que la rescisión ordinaria del contrato de empleo de una mujer por razones comerciales no era legítima porque el empleador había seleccionado a la trabajadora sobre la base de un trato discriminatorio. La trabajadora y su compañero, cuyo contrato de trabajo no se había rescindido, realizaban el mismo trabajo. La razón que el empleador determinó como criterio de valoración fue que resultaba más fácil para un hombre trabajar en la máquina en la que operaban la mujer y su compañero. El empleador trató a la trabajadora cuyo contrato de trabajo se rescindió por razones comerciales y a su compañero de forma diferente debido a su sexo.

Proyecto de ley de igualdad de la mujer y el hombre

6. La principal razón por la que se ha redactado una nueva ley es el cierre de la Oficina de Igualdad de Oportunidades y la transferencia de sus funciones y personal al Ministerio de Trabajo, Familia y Asuntos Sociales en 2012. De conformidad con este cambio organizativo, es necesario volver a definir en la legislación cuál es el órgano responsable de la igualdad entre los géneros.

7. El proyecto de ley incluye principalmente las disposiciones de la actual Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre y la Ley sobre la Aplicación del Principio de Igualdad de Trato e introduce las disposiciones derivadas del desarrollo y el progreso en el ámbito de la legislación y las políticas en materia de igualdad de género.

8. Tras ser aprobado por el Gobierno el 26 de octubre de 2013, el proyecto de ley de igualdad de la mujer y el hombre se remitió a la Asamblea Nacional, donde el Comité de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales y Personas con Discapacidad lo examinó en su 20ª reunión, celebrada el 12 de marzo de 2013. Dado que el Servicio Jurídico y Legislativo de la Asamblea Nacional afirmó que las disposiciones eran en su mayoría muy generales, imprecisas, con significados indeterminados y principalmente programáticas, y que no contenían precisiones normativas, el Comité pospuso la decisión sobre el proyecto de ley hasta la siguiente reunión. No ha seguido examinándose el proyecto de ley porque se celebraron elecciones parlamentarias anticipadas en julio de 2014 y todos los procedimientos legislativos terminaron al concluir el período del mandato de la Asamblea Nacional. El nuevo Gobierno de la República de Eslovenia no incluyó la preparación de una nueva ley sobre igualdad entre la mujer y el hombre en su programa de trabajo para 2015.

Pregunta 2

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre

9. Los progresos realizados en la consecución de los objetivos específicos del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre 2005-2013, la evaluación de los resultados y los efectos de las medidas concretas, así como la creación de plataformas para establecer una base de expertos que contribuya a fomentar el desarrollo en el ámbito de la igualdad de género, se muestran de forma específica en la evaluación de la ejecución del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre 2005-2013, realizada por un grupo de expertas independientes. La evaluación ha puesto de relieve que la mayoría de los objetivos de las esferas específicas se habían marcado de forma clara y amplia; la valoración de los resultados logrados y la consecución de los objetivos en las esferas concretas señala también algunos progresos. En el período de ejecución del primer programa nacional, se realizaron algunos cambios significativos: han aumentado la visibilidad y la sensibilidad con respecto a las cuestiones de igualdad de género en la sociedad, se ha llevado a cabo un gran trabajo de investigación, se han producido cambios legislativos y se han introducido nuevas prácticas en algunos ámbitos; además, se han adoptado medidas destinadas a lograr una igualdad de género más sustantiva. La evaluación ha puesto de relieve que, hasta el final del período de ejecución del Programa Nacional, se observa una tendencia al alza en la supervisión de determinados datos sobre igualdad de género en una gran mayoría de las esferas, y que las medidas y actividades emprendidas en el período examinado representan un primer paso positivo que deberá ir seguido de acciones y actividades más específicas, centradas en objetivos que puedan medirse. La revisión general de las esferas concretas ha puesto de relieve que:

- Los datos sobre el mercado de trabajo muestran cambios que apuntan hacia un aumento de la igualdad de género en los últimos ocho años (en lo que se refiere a las tasas de ocupación, el desempleo juvenil, el empleo por cuenta propia y el promedio de las diferencias salariales); sin embargo, las diferencias entre los sexos siguen siendo significativas; las razones que explican estas diferencias también se asocian a un empeoramiento de la situación de los hombres en el mercado de trabajo.
- En el ámbito de la educación y las ciencias, el nivel educativo de ambos sexos ha aumentado, pero las diferencias entre hombres y mujeres con respecto al

tipo y el nivel de educación no disminuyen; ambos tienen una importante influencia en la segregación del mercado de trabajo.

- Los objetivos en la esfera de la cultura, los medios de comunicación y la publicidad se han establecido de forma adecuada y han abordado los principales retos en la consecución de la igualdad de oportunidades para ambos sexos en este ámbito, que se caracteriza por la ausencia de investigación, análisis, datos y fundamento para evaluar la situación de la mujer y del hombre. Los mecanismos para supervisar y promover la igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre en el ámbito de la cultura se establecieron por ocho años, pero en el futuro, se actualizarán, se concretarán y se cuantificarán.
- Basándose en un análisis de los indicadores actuales sobre la asistencia social en los últimos tiempos, se observa un “aumento” en la igualdad de género; cuando se percibe más igualdad, se debe principalmente a los cambios debidos al deterioro de la situación de los hombres. Las mujeres todavía se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza, especialmente las mujeres de edad y las madres solteras.
- En la esfera de la vida en familia y la pareja, se han realizado una serie de actividades para promover la paternidad activa (investigación, educación, formación, etc...). De conformidad con los indicadores disponibles, hay más padres activos en la actualidad que hace ocho años, lo cual es el resultado de las campañas destinadas a promover la paternidad. Sin embargo, el intento fracasado de establecer más incentivos legales para lograr una asunción más equitativa de las tareas parentales puso de relieve que los cambios requieren más tiempo y un trabajo más activo. Últimamente, se observó también un revés en este ámbito debido a la reducción de las prestaciones de paternidad.
- Se han logrado cambios positivos en la lucha para erradicar la violencia contra la mujer gracias a que los objetivos estaban claramente definidos y también como resultado de las medidas y actividades emprendidas. La forma general, precisa y amplia en la que se abordó la violencia contra la mujer y otras cuestiones relacionadas contribuyó a que se adoptaran normas en este ámbito, a la puesta en marcha del sistema de supervisión, al desarrollo de una prevención efectiva, a las sanciones de los actos violentos y a la forma de abordar sus consecuencias. La asociación con organizaciones no gubernamentales hizo posible que se alcanzaran los objetivos en este ámbito y puede servir como ejemplo de buena práctica.
- La resolución destaca de forma adecuada la cuestión de la división de poder entre los sexos en la sociedad. Los objetivos estratégicos se dividen en tres aspectos de los procesos de adopción de decisiones: la política, la administración pública y la justicia, y la esfera socioeconómica. En concreto, en el ámbito político, los objetivos se concretaron y se logró progresar (la adopción de una base jurídica para conseguir una representación más equilibrada de las mujeres y los hombres en la vida política).

- Se espera que el Gobierno apruebe la nueva Resolución sobre el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre (2015-2020) en los próximos meses. El nuevo Programa Nacional subraya ocho esferas prioritarias: la independencia económica equitativa, la conciliación del trabajo y la vida privada y familiar, la sociedad basada en los conocimientos sin estereotipos sexuales ni de género, la inclusión social, la salud, la representación equilibrada de la mujer y el hombre, la violencia contra la mujer y la igualdad de género en la política exterior y la cooperación internacional para el desarrollo. En todas estas esferas, se presentaron las actividades básicas y las tendencias estadísticas del período que abarcó el anterior programa nacional, y se definieron los objetivos y medidas que constituyen desafíos clave para el futuro. En la preparación del nuevo programa nacional, los principales comentarios o directrices conceptuales y sustantivas proporcionados en la evaluación del programa nacional 2005-2013 se tuvieron en cuenta en la medida de lo posible. En la preparación participaron diversos actores: ministerios concretos y departamentos gubernamentales que se ocupan de ámbitos abordados en el programa nacional; organizaciones no gubernamentales encargadas de cuestiones concretas relacionadas con la igualdad de género o que abordan la igualdad de género de forma general; sindicatos y expertos en el ámbito de la igualdad de género, etc.

Referencias a la Convención en los procedimientos ante los tribunales

10. Tal como se indica en la respuesta a la pregunta anterior, la Sección de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades solicitó a los tribunales (superior, de condado, de distrito, laborales, sociales y administrativos) que proporcionaran información sobre los procedimientos en los que las mujeres o los hombres se hubiesen basado en la Convención. Igual que en la pregunta anterior, los tribunales contestaron que no se llevan tales registros. Los tribunales que revisaron las decisiones contestaron que, en el pasado, cuando se decidía sobre estas cuestiones, la Convención no constituía una base jurídica utilizada directamente por las mujeres que recurrían a la justicia.

Mecanismo nacional encargado del adelanto de la mujer

Pregunta 3

Mecanismo nacional encargado de la igualdad entre la mujer y el hombre

11. Con la aprobación de la Ley por la que se modifica la Ley que regula la organización interna y la sistematización de los trabajos en el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, de 4 de enero de 2014, se han producido cambios organizativos en el mecanismo nacional encargado de la igualdad entre la mujer y el hombre. Se eliminó el Servicio de Igualdad de Oportunidades y Coordinación Europea y se crearon dos unidades independientes: la Sección de Igualdad de Oportunidades y el Servicio de Coordinación Europea. De esta forma, el ámbito de la igualdad entre la mujer y el hombre se ha convertido en un área independiente dentro del Ministerio y depende directamente del Ministro. El número de empleados de la Sección de Igualdad de Oportunidades no se ha modificado (jefe de la Sección y cinco personas que trabajan en el ámbito de la igualdad de género y promueven el derecho de igualdad). Los activos de los que dispone la Sección de Igualdad de Oportunidades para financiar sus actividades

ascienden a 414.732 euros en 2015, de los cuales 16.000 euros son recursos presupuestarios para la cofinanciación de proyectos de organizaciones no gubernamentales en el ámbito de la igualdad de género; 332.552 euros se obtuvieron de la participación en licitaciones del programa Progress de la Comisión Europea y de mecanismos financieros de Noruega para su aplicación, cuyo presupuesto proporcionaría cofinanciación por un importe de 66.180 euros. Tal como se indica en el subapartado 1.1, se creó el Consejo de Expertos para la Igualdad entre los Géneros, un órgano consultivo de expertos del Ministerio que se ocupa de cuestiones relacionadas con la igualdad entre el hombre y la mujer y de la aplicación del principio de no discriminación por razones de sexo. (Para más información, consúltese el apartado 1.).

12. De conformidad con la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Hombre, hay coordinadores de la igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre que trabajan en los ministerios; todos cuentan también con adjuntos. Su nombramiento constituye una obligación jurídica. En 2015, en respuesta a un llamamiento de la Sección de Igualdad de Oportunidades, los ministros confirmaron o nombraron a nuevos coordinadores y sus adjuntos en todos los ministerios. En el plano local, el nombramiento de coordinadores para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no es obligatorio. Tras las elecciones de 2014, igual que en las anteriores elecciones locales, el Ministerio competente (la Sección de Igualdad de Oportunidades) envió una carta a los alcaldes en la que les solicitaba que designaran coordinadores locales que se encargasen de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. En este momento, 39 de los 212 municipios cuentan con un coordinador con esta responsabilidad. Las tareas que se les asignan a los coordinadores no exigen un puesto de trabajo específico, ya que desempeñan esta labor además de realizar sus cometidos habituales.

Mecanismos nacionales para promover la igualdad

13. La máxima instancia para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la República de Eslovenia es el Ombudsman de los Derechos Humanos, que se basa en la Constitución de la República de Eslovenia. El Ombudsman de los Derechos Humanos es completamente autónomo e independiente en el desempeño de su cometido. Se ocupa de todas las violaciones de los derechos humanos, y la discriminación es una de ellas. Realiza su labor solo en relación con las autoridades estatales, autoridades de la comunidad local y poderes públicos, y no interviene en el sector privado. El Ombudsman de los Derechos Humanos emite un informe final sobre los casos de los que se ha ocupado en el que establece su valoración de los hechos y circunstancias de cada caso y determina si se ha producido una violación de los derechos humanos o las libertades fundamentales y de qué forma se violaron, o si se ha producido alguna otra irregularidad. Al mismo tiempo, sugiere la forma en que debería solucionarse dicha violación o irregularidad. Así, puede sugerir que el órgano en cuestión repita un procedimiento concreto de conformidad con lo establecido en la legislación, proponer una indemnización u otra forma de reparación del daño sufrido por la persona o personas afectada(s). El Ombudsman no interviene en los derechos civiles a la indemnización de ninguna persona. También puede proponer que se inicie un procedimiento disciplinario contra los funcionarios de los organismos responsables de la irregularidad detectada. Los órganos tienen la obligación de informar al Ombudsman de las medidas adoptadas basándose en sus propuestas, opiniones,

críticas o recomendaciones en un plazo de 30 días. Si el órgano no envía un informe sobre el examen de las propuestas del Ombudsman o si sus propuestas se examinan solo parcialmente, el Ombudsman puede informar a la autoridad superior, al Ministro responsable, enviar un informe especial a la Asamblea Nacional o darle publicidad a la cuestión.

14. El Defensor del Principio de Igualdad es un instituto creado específicamente para ofrecer protección contra la discriminación. Se ocupa de las violaciones de la prohibición de discriminación basada en las circunstancias personales y en cualquier ámbito. De conformidad con la ley, el objetivo de la atención de los casos es principalmente detectar y advertir la existencia de discriminación. Para tal fin, proporciona información general y explicaciones sobre la discriminación; en la atención del caso, advierte de las irregularidades detectadas y recomienda la forma de eliminarlas; en otros procedimientos para el ejercicio de los derechos relacionados con la protección contra la discriminación, ofrece asistencia a las personas discriminadas. La atención de los casos en el Defensor es informal y gratuita. Concluye con una opinión escrita en la que el Defensor establece sus conclusiones y la valoración de las circunstancias del caso en lo que se refiere a la existencia de la violación de la prohibición de discriminación e informa a ambas partes. En la opinión, el Defensor puede advertir de las irregularidades detectadas y recomendar la forma más efectiva de eliminarlas; asimismo, puede pedir al presunto infractor que le notifique las medidas que adopte al respecto en un período determinado.

15. La sensibilización sobre las competencias y procedimientos del Defensor del Principio de Igualdad y el Ombudsman de los Derechos Humanos se lleva a cabo principalmente a través de las páginas web de ambas instituciones y de distintos materiales informativos. No se adoptaron medidas específicas para promocionar la función y las competencias del Defensor del Principio de Igualdad frente al Ombudsman de los Derechos Humanos.

16. Las tareas del Defensor del Principio de Igualdad las desempeña una persona. No hay consignaciones presupuestarias específicas para el funcionamiento del Defensor del Principio de Igualdad; todos los gastos relacionados con su funcionamiento están previstos en el presupuesto del Ministerio.

17. El análisis de las iniciativas recibidas de las que se ocupó el Defensor del Principio de Igualdad desde 2012 hasta 2014 reveló que, en 2012, hubo siete iniciativas emprendidas por mujeres debido a la discriminación por razón de sexo y de género, con un caso de discriminación múltiple (sexo y género, y edad). Los casos se enmarcaban en el ámbito laboral, el acceso a los servicios y el sexismo en los medios de comunicación. En 2013, se registraron ocho casos relacionados con la discriminación contra la mujer por razones de sexo y género, de los cuales tres casos fueron ejemplos de discriminación múltiple y, otros tres, de discriminación intersectorial. Igual que el año anterior, la mayor parte de los casos pertenecen al ámbito laboral. En 2014, el Defensor del Principio de Igualdad recibió siete iniciativas de mujeres que alegaron discriminación por razones de sexo y género. Estos casos estaban relacionados con el embarazo y la paternidad, el acoso sexual, etc.

18. El Ombudsman de los Derechos Humanos es un usuario del presupuesto independiente; la financiación de la que dispone para desempeñar su cometido en 2015 asciende a 1.967.000,00 euros. La oficina cuenta con 39 empleados; 20 funcionarios se dedican a la atención y la resolución de iniciativas en todos los ámbitos y 6, a la participación en la atención y la resolución de iniciativas. Uno de los adjuntos del Ombudsman es responsable en el ámbito de la discriminación (que incluye a las minorías nacionales y étnicas, la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, igualdad de oportunidades independientemente de la orientación sexual e igualdad de oportunidades en lo que respecta a la discapacidad física y mental), así como de otros ámbitos de los derechos constitucionales, la cuestión de los extranjeros y las nacionalidades. Otros dos expertos trabajan también en los ámbitos mencionados. En los últimos años, el Ombudsman de los Derechos Humanos no ha recibido ninguna iniciativa por parte de mujeres que aleguen discriminación por razones de sexo y género. En 2014, se presentaron cuatro iniciativas en relación con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; dos de ellas fueron presentadas por hombres, una era anónima y otra fue enviada por una organización no gubernamental de mujeres. El Ombudsman de los Derechos Humanos no detectó violaciones en ninguna de estas iniciativas.

Medidas especiales de carácter temporal

Pregunta 4

19. Además de las medidas especiales mencionadas en los informes quinto y sexto combinados, no se han adoptado ni se prevé adoptar más medidas especiales para acelerar la consecución de la igualdad de género sustantiva en la vida pública, la educación y el empleo. Se prevé adoptar medidas especiales para incrementar la participación o equilibrar la representación de las mujeres en la adopción de decisiones en las esferas económica y política. De conformidad con la decisión de la Comisión de Peticiones, Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades y el Comité de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales y Personas con Discapacidad de la Asamblea Nacional (consúltese el apartado 1 para más información), el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades preparará la base jurídica para introducir las cuotas de género en los consejos de administración y de gobierno de las empresas. La propuesta de enmiendas y adiciones de la Ley sobre las elecciones a la Asamblea Nacional, presentada el 30 de abril de 2015 por un grupo de diputados, fue examinada en la Asamblea Nacional; igual que la propuesta a la que se hace referencia en el párrafo 52 de los informes quinto y sexto combinados, prevé un aumento de la representación de ambos sexos en las listas de candidatos del 40% en lugar del 35% actual.

20. El Ministerio de Desarrollo Económico y Tecnología, mediante su organismo de realización, SPIRIT Eslovenia (organismo público de la República de Eslovenia encargado de la promoción del emprendimiento, la innovación, el desarrollo, la inversión y el turismo), lleva a cabo actividades de promoción con el objetivo de alentar el establecimiento de redes entre las emprendedoras actuales y potenciales. Las emprendedoras también pueden enviar solicitudes para todas las medidas destinadas a las empresas/empresarios (esto es, programas de mentores, formación, etc.).

Estereotipos y prácticas nocivas

Pregunta 5

21. Las actividades encaminadas a promover una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres, así como relaciones de pareja y paternidad responsables, han contribuido al aumento de la sensibilización sobre el reparto desigual de las tareas domésticas y las responsabilidades de cuidado de los hijos entre los hombres y las mujeres, y de la sensibilización sobre sus derechos y posibilidades de obtener una licencia de paternidad y de compartir la licencia parental. La campaña mediática “¡Papá, ponte las pilas!” ha contribuido también a aumentar la sensibilización pública y la promoción de una paternidad activa, así como a eliminar las funciones sociales estereotipadas del hombre y la mujer. Mediante una película documental educativa que presentó la experiencia de los empleadores y los “padres activos” en relación con la conciliación de la vida laboral y la privada, se hizo una importante contribución para identificar los beneficios de conciliar la vida laboral y pública de empleados y empleadores. Todas estas actividades se reflejan también en el mayor número de padres que obtuvieron licencias de paternidad y dedicaron una parte de esta licencia al cuidado de sus hijos (licencia parental). En el período comprendido entre 2006 y 2014, el número de padres que se tomaron licencias de paternidad de 15 días pasó de 14.098 a 16.864 y el número de padres que disfrutaron de una licencia de paternidad de más de 15 días aumentó de 1.441 a 2.885. En 2006, 921 padres dedicaron una parte de la licencia al cuidado de los hijos, mientras que en 2013 esta cifra aumentó hasta 1.496.

22. Para aumentar la sensibilización de los padres acerca de las posibilidades de compartir la licencia parental y promover la participación activa de los padres en la vida de sus hijos, el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades preparará una campaña especial que animará a los padres a compartir en mayor medida la licencia parental. En el marco de esta campaña, se elaborará un folleto informativo sobre los derechos relacionados con el reparto de la licencia parental entre ambos padres, así como otros materiales promocionales destinados a fomentar una paternidad activa.

Violencia contra la mujer

Pregunta 6

23. La valoración o evaluación del impacto del Programa Nacional de Prevención de la Violencia en la Familia 2009-2014 todavía no ha finalizado y, por lo tanto, no podemos proporcionar información al respecto. Aún no se ha preparado un nuevo programa nacional que incluya la prevención de la violencia doméstica y la violencia contra la mujer. El artículo 11 de la Ley de Prevención de la Violencia en la Familia (Diario Oficial de la República de Eslovenia, núm. 16/08) constituye la base jurídica para la elaboración del programa nacional; asimismo, este artículo estipula que el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades es el coordinador de la preparación del programa en colaboración con otros ministerios. El Programa Nacional se ejecuta mediante planes de acción bienales; cada uno de los ministerios responsables de las medidas tiene la obligación de garantizar que se dispone de fondos para su aplicación.

24. Los datos sobre las personas que fueron víctimas de los delitos penales en cuestión durante 2013 y 2014 muestran que 39 mujeres fueron víctimas de la trata de personas, 88 mujeres fueron violadas, 84 fueron víctimas de violencia sexual y 23 fueron víctimas del delito de explotación por medio de la prostitución. En 2013, se registraron 1.592 casos del delito de violencia doméstica y 1.601 casos en 2014. En 2013, 430 personas (420 hombres y 10 mujeres) fueron condenadas por el delito de violencia doméstica (artículo 191 del Código Penal). 409 hombres y 10 mujeres fueron condenados a prisión. Dos hombres fueron condenados a prisión entre 5 y 10 años, que es la máxima pena que puede imponerse. La mayoría de las personas fueron condenadas a prisión durante 6 meses a 1 año (177 hombres y 5 mujeres).

Pregunta 7

25. La actual red de programas de protección social cubre las necesidades de Eslovenia con las instalaciones de las que dispone. En la red de los distintos programas de asistencia a las víctimas de violencia, hay 430 plazas disponibles en distintos lugares de Eslovenia. La red se extiende por todo el territorio de Eslovenia, a excepción del centro de maternidad que tenemos previsto establecer en la región nororiental del país en los próximos dos años. Los expertos trabajan en los programas en todos los lugares y cuentan con la ayuda de voluntarios con capacitación en la materia. En 2014, se asignaron 2.056.528 euros a los programas destinados a prevenir la violencia; en 2015, este importe fue equivalente a 2.450.000 euros.

Pregunta 8

Sesiones de capacitación

26. Se están desarrollando distintas formas de capacitación en la esfera de la prevención de la violencia contra la mujer y la violencia doméstica. Todas ellas contribuyen a aumentar la sensibilización y las competencias de los profesionales que se ocupan de las víctimas y/o los autores de los actos de violencia en su lugar de trabajo cotidiano. En concreto, la policía hace especial hincapié en la necesidad de aumentar la sensibilización tanto de las víctimas y los expertos como del público en general, en la educación y la capacitación de los agentes de policía y en las medidas y actividades destinadas a prevenir la violencia doméstica y la violencia contra la mujer. El Centro de formación judicial tiene un importante papel que desempeñar en la educación y la formación. La policía, en colaboración con la Asociación de Fiscales de Eslovenia y el Centro de formación jurídica, ha organizado durante muchos años consultas con expertos de dos días de duración en las que participaban investigadores, fiscales y jueces (especialistas directamente implicados en el trato con niños y jóvenes, y con otros miembros de las familias, en su trabajo). En 2015, se organizó la consulta con expertos titulada “Los niños y las trampas de la época moderna”. Además de las sesiones de capacitación, se prepararon diversos materiales informativos y se publicaron artículos especializados sobre la violencia.

27. Desde 2011, la policía ha llevado a cabo sesiones de educación y capacitación permanente para los agentes de policía de conformidad con el principio de los multiplicadores en el ámbito de la violencia doméstica y la violencia contra los niños. En 2013, este método de trabajo se presentó a la Red Europea de Prevención de la Delincuencia de Lituania como ejemplo de buena práctica y ha competido para el Premio Europeo de Prevención de la Delincuencia (enlace: <http://eucpn.org/document/train-trainers>). El programa se ha mejorado con la creación del aula electrónica EIDA para luchar contra la violencia doméstica. 3.700 agentes de policía han completado el programa con éxito.

28. La policía, en colaboración con la Asociación de Centros de Trabajo Social, organiza las consultas de trabajo. En mayo de 2015, se organizó la novena consulta de trabajo, a la que se invitó también a los representantes de las oficinas de la fiscalía y de los tribunales. En esta consulta, a la que asistieron más de 70 personas, se debatieron las cuestiones relacionadas con las preocupaciones actuales en relación con la violencia contra la mujer y el abuso de menores.

29. En virtud del contrato celebrado entre el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades y la Cámara Social de Eslovenia, todos los años se realizan sesiones de capacitación específicas en el ámbito de la prevención y la lucha contra la violencia (basándose en las necesidades sobre el terreno) destinadas a los profesionales de los centros de trabajo social.

Campañas de sensibilización

30. En 2014 y 2015, el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, junto con la policía y en colaboración con el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Salud y la Oficina del Fiscal Supremo del Estado, desarrolló el proyecto “VESNA: vive una vida sin violencia”, cofinanciado por el programa Progress de la Comisión Europea. Consiste en una campaña nacional de dos años de duración que pone de relieve el problema de la violencia contra la mujer y tiene como objetivo:

- sensibilizar de forma sistemática a las mujeres de todas las edades (niñas, mujeres adultas y mujeres de edad) que pertenecen al grupo de riesgo de víctimas potenciales e informarlas sobre las diferentes formas de asistencia y el acceso a las mismas;
- sensibilizar al público en general sobre el problema de la violencia doméstica y la violencia contra la mujer; y
- mejorar el conocimiento de los profesionales que tratan con personas que son víctimas de violencia o pueden llegar a serlo.

31. En el marco del proyecto, se están llevando a cabo las siguientes actividades:

- una campaña mediática y una breve producción televisiva sobre la violencia contra la mujer en cuanto problema social amplio; una exposición fotográfica titulada “La violencia en su piel”, que se realiza en las principales ciudades de Eslovenia y que se acogerá en Ginebra, en el Palacio de las Naciones Unidas, en junio de 2015, y en el Consejo de Europa, en Estrasburgo, en octubre y noviembre del mismo año;

- capacitación para los agentes de policía e investigadores penales, trabajadores sociales, fiscales, jueces, abogados defensores y personal sanitario; también se incluye a los representantes de las organizaciones no gubernamentales que llevan a cabo programas para sensibilizar a la población, ayudar a las víctimas de violencia y prestar apoyo a las familias en situaciones concretas de la vida;
- elaboración de distintos materiales de prevención e información (folletos, carteles...) que puedan resultar de utilidad para los grupos a los que está dirigido el proyecto, así como para el público y los profesionales en general.

32. En su página web, la policía publicó explicaciones sistemáticas acerca de las investigaciones de la policía sobre la violencia doméstica y la violencia contra los niños; actualmente, estas explicaciones se encuentran en fase de traducción a otras lenguas extranjeras. Por invitación de la policía, distintas organizaciones no gubernamentales e instituciones estatales han publicado enlaces a estas explicaciones, cuyo contenido encomió el Ombudsman de los Derechos Humanos. (Enlace a la publicación en la página web de la policía: <http://www.policija.si/index.php/preventiva-/preventiva/67685-nasilje-v-druini-informacije-o-postopku-na-policiji> y en la página del Ombudsman de los Derechos Humanos: <http://www.varuh-rs.si/iscete-pomoc/koristni-naslovi/nasilje-v-druzini/>).

33. La policía renovó el contenido del folleto *Sexual violence* (Violencia sexual), publicado en la página web de la policía: <http://www.policija.si/index.php/preventiva-/preventiva/5790-spolno-nasilje>) y preparó el folleto *When I become a victim of a criminal offence* (Cuando soy víctima de un delito penal) (publicación en la página web de la policía: <http://www.policija.si/index.php/preventiva-/preventiva/418-projekt-policije-za-rtve-kaznivih-dejanj?lang>).

34. En 2015, el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades firmó un acuerdo con el Consejo de Europa sobre la campaña de esta organización para prevenir el abuso sexual de menores “Kiko y la mano”. En el marco de esta campaña, el Ministerio elaborará un libro ilustrado para niños con edades comprendidas entre 3 y 9 años y los distribuirá entre los padres del grupo de niños abarcado, en colaboración con el Ministerio de Educación, el Ministerio de Ciencias y Deporte y el Ministerio de Salud. También se publicará en forma de dibujos animados con el mismo título en la página web del Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades.

Trata de mujeres y explotación de la prostitución

Pregunta 9

35. En el período comprendido entre 2013 y 2014, la policía atendió a 39 mujeres que fueron víctimas de un delito de trata de personas (artículo 113 del Código Penal de la República de Eslovenia), a 23 mujeres que fueron víctimas de un delito de explotación de la prostitución (artículo 175 del Código Penal) y ningún caso de delito penal por establecimiento de relaciones de esclavitud (artículo 112 del Código Penal). Los autores de estos delitos penales fueron hombres en 39 casos y mujeres en 10 de los casos.

36. En el período transcurrido entre 2010 y 2014, se expidieron siete permisos de residencia temporales a mujeres víctimas de la trata de personas. Las organizaciones no gubernamentales y humanitarias Ključ y Caritas Eslovenia ofrecen apoyo, asistencia y protección a las víctimas de la trata de personas (también a las mujeres que desean abandonar la prostitución) con la ayuda financiera (programas) de los ministerios competentes. Caritas Eslovenia ofrece el programa “alojamiento de emergencia” y Ključ, el programa “alojamiento seguro” en el período 2012-2015.

37. La prostitución no está tipificada como delito en Eslovenia. La Ley sobre la Protección del Orden Público y la Paz (Diario Oficial de la República de Eslovenia, núm. 70/2006), en su artículo 7, define la oferta indiscreta de servicios sexuales en un lugar público que molesta a alguien o produce sufrimiento o indignación a las personas como un delito leve. El Código Penal (Diario Oficial de la República de Eslovenia, núm. 50/2012) define la explotación de la prostitución (artículo 175 y 113) como un delito penal.

Pregunta 10

Medidas encaminadas a mejorar la detección de las víctimas de trata

38. Desde hace algunos años, se desarrolla el proyecto PATS en el centro de asilo con el objetivo de informar a los solicitantes de protección internacional como posibles víctimas de la trata de personas sobre los peligros de la trata de personas y las formas de protección disponibles. Con la información obtenida, las posibles víctimas de trata pueden identificarse a sí mismas como víctimas o ser identificadas como tal por parte de los responsables del proyecto. Se les proporciona toda la información necesaria sobre la protección disponible en la República de Eslovenia. Si se sospecha que una persona es víctima del delito mencionado, pasará a ser tratada por un grupo de expertos (designados en el marco del programa de Procedimientos operativos estándar para prevenir y reaccionar en casos de violencia sexual y violencia en función del sexo). Este tipo de atención incluye un plan de asistencia concreto para esa persona.

39. Con el objeto de mejorar la detección de víctimas de trata, la policía se encarga de la formación de distintos grupos abarcados. Así, por ejemplo, la capacitación de los agentes de policía de frontera que trabajan en los pasos fronterizos se lleva a cabo en colaboración con FRONTEX; asimismo, se proporciona formación a los agentes de policía que trabajan en las comisarías de policía sobre medidas compensatorias, a los agentes de la policía criminal responsables de investigar estos delitos penales, a los trabajadores administrativos, etc. La policía participa también en la formación de otros órganos (p. ej., el poder judicial, esto es, los jueces y los fiscales). Actualmente, se está elaborando un manual sobre la detección de las víctimas de la trata de personas; todas las autoridades competentes del Gobierno, así como las organizaciones no gubernamentales y humanitarias, participan en la preparación.

Niños romaníes

40. Con el objetivo de mejorar la cooperación con la comunidad romaní (en lo que respecta a la mejora de la detección de posibles víctimas de trata entre los niños romaníes), la policía está desarrollando un proyecto titulado “Aumento de la sensibilización de los funcionarios públicos, los romaníes y el público en general para superar las barreras y mejorar la calidad de la convivencia, SKUPA-J”, cofinanciado por la Comisión Europea a través del programa Progress. En el marco del proyecto, se están realizando talleres para funcionarios públicos en las áreas de residencia de las comunidades romaníes con el fin de detectar y prevenir la intolerancia, con especial hincapié en la adquisición de conocimientos sociales y en el reconocimiento de algunos conceptos, tales como los prejuicios, los estereotipos y la xenofobia, entre otros. Dado que es extremadamente útil para los funcionarios públicos que trabajan con miembros de la comunidad romaní tener nociones básicas de la lengua romaní para superar las barreras lingüísticas y sociales, se están impartiendo también cursos básicos de romaní para los empleados de los centros de trabajo social y los agentes de policía de las áreas donde viven los romaníes.

41. También en el contexto de este proyecto, se habilitó un aula móvil con el equipamiento adecuado en uno de los asentamientos romaníes de Dolenjska, donde dos educadores (empleados de la policía) les enseñan esloveno a los niños romaníes a través de juegos. En la página web, se publica información detallada y actividades del proyecto SKUPA-J: <http://www.policija.si/index.php/component/content/article/216-projekti/71995-projekt-skupaj-za-krepit-ev-integracije-romskih-skupnosti>.

42. Como conocedor del problema de los niños romaníes y su peligrosa situación, el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades financió la investigación “Matrimonios forzados de las niñas romaníes” (2015) para obtener un análisis de la situación sobre el terreno. Debido a la situación específica de los matrimonios forzados de las niñas romaníes, así como de los niños, el Ministerio aumentará las actividades de prevención destinadas a la población romaní en el marco de los programas de cofinanciación de organizaciones no gubernamentales sobre la base de licitaciones públicas.

Pregunta 11

43. El Grupo de Trabajo Interministerial para la Lucha contra la Trata de Personas publica las actividades programadas y los resultados de su realización por medio de informes anuales en la página web http://www.vlada.si/teme_in_projekti/boj_proti_trgovini_z_ljudmi/, lo cual le permite al público analizar el funcionamiento y los resultados de las actividades emprendidas. Este Grupo de Trabajo Interministerial comunica al Gobierno de la República de Eslovenia los resultados de su trabajo y presenta informes a la Asamblea Nacional o su Comisión de Peticiones, Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades. El coordinador nacional de la lucha contra la trata de personas gestiona este Grupo de Trabajo, que está compuesto por nueve representantes de los ministerios competentes, seis miembros externos y un especialista en la materia.

44. En 2014/15, la Facultad de Estudios de Seguridad llevó a cabo un estudio sobre las formas de trata de personas en Eslovenia. Los resultados y recomendaciones del estudio se presentaron al público el 29 de enero de 2015 y sentarán la base de las futuras acciones y la planificación de las actividades de prevención.

Participación en la vida política y pública

Pregunta 12

45. No se aprobó la propuesta de enmienda a la Ley sobre las elecciones a la Asamblea Nacional presentada por un grupo de diputados. No se ha examinado el proyecto de ley porque se celebraron elecciones parlamentarias anticipadas en julio de 2014 y todos los procedimientos legislativos terminaron al concluir el período del mandato de la Asamblea Nacional. La nueva composición de la Asamblea Nacional ha vuelto a posponer la iniciativa de enmendar la Ley sobre las elecciones a la Asamblea Nacional. El 30 de abril de 2015, un grupo de diputados de la nueva composición de la Asamblea Nacional presentó la propuesta de enmienda y adiciones a la Ley sobre las elecciones a la Asamblea Nacional, en la cual se estipula que en las listas de candidatos debe haber al menos un 40% de representación de cada sexo, en lugar de un 35%.

46. Actualmente, el Gobierno de la República de Eslovenia no tiene previsto establecer ninguna medida concreta para aumentar el bajo porcentaje de mujeres en el Consejo Nacional y las alcaldías. La base jurídica para la introducción de medidas especiales o cuotas de género con el propósito de aumentar la representación de las mujeres en los consejos de administración y de gobierno de las empresas está en proceso de elaboración (véase también el apartado 4).

Educación

Pregunta 13

47. La República de Eslovenia seguirá tratando de superar los estereotipos tradicionales y las barreras estructurales que puedan desalentar a las niñas a la hora de introducirse en áreas de estudio consideradas tradicionalmente como masculinas, y también continuará fortaleciendo sus iniciativas dirigidas a ofrecer a las niñas asesoramiento sobre las posibilidades de carrera en trayectorias profesionales no tradicionales.

Empleo

Pregunta 14

Acoso sexual

48. Como se afirma en los informes quinto y sexto combinados (párr. 39), la Ley de Relaciones Laborales (Diario Oficial de la República de Eslovenia, núm. 21/13) prohíbe, en su artículo 7, el acoso sexual y otro tipo de hostigamiento y acoso moral en el trabajo. En el artículo 47, obliga a los empleadores a crear un entorno de trabajo libre de acoso sexual u otro tipo de hostigamiento o acoso moral. En 2014, los inspectores de trabajo no detectaron infracciones por acoso sexual u otro tipo de hostigamiento o acoso moral en el trabajo. Su función fue principalmente preventiva. No obstante, detectaron 195 infracciones relacionadas con empleadores

que no habían adoptado medidas adecuadas para proteger a los trabajadores del acoso sexual u otro tipo de hostigamiento o acoso moral en el trabajo, y 157 infracciones relacionadas con empleadores que no habían informado a los trabajadores acerca de las medidas adoptadas para proteger a los trabajadores frente al acoso sexual u otro tipo de hostigamiento o acoso moral en el trabajo, de conformidad con el artículo 47 de la Ley de Relaciones Laborales.

Aplicación del Decreto sobre medidas encaminadas a proteger la dignidad de los empleados de los órganos administrativos estatales

49. En virtud del Decreto sobre medidas encaminadas a proteger la dignidad de los empleados de los órganos administrativos estatales (Diario Oficial de la República de Eslovenia, núm. 36/09 y 21/13-ZDR-1), todos los órganos administrativos estatales tienen un asesor que ofrece asistencia e información sobre las medidas disponibles relativas a la protección contra el acoso sexual u otro tipo de hostigamiento o acoso moral en el trabajo. Cada año, se ofrece capacitación a los nuevos asesores.

Participación de sindicatos y asociaciones de mujeres en los procedimientos de apelación

50. En el artículo 8 de la Ley de Relaciones Laborales se estipula que, en caso de violación de la prohibición de discriminación o acoso moral en el trabajo, los empleadores son responsables de los daños causados a los candidatos o trabajadores tal como prevén las normas generales del derecho civil. De conformidad con el artículo 200 de la Ley de Relaciones Laborales, el trabajador puede solicitar protección judicial ante el tribunal social y laboral competente. En los procedimientos civiles en que, por ejemplo, una víctima de discriminación interpone una demanda para obtener remedios jurídicos alegando haber recibido un trato discriminatorio, las organizaciones no gubernamentales y de otro tipo (p. ej., sindicatos o asociaciones de mujeres) podrán participar en nombre de la víctima, como su representante, o en apoyo de la víctima, como interviniente. Estos dos tipos de colaboración están recogidos en las disposiciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil (Diario Oficial de la República de Eslovenia, núm. 36/2004, 52/2007). Por tanto, las organizaciones no gubernamentales y de otro tipo podrán participar de forma indirecta en los procesos en nombre de la víctima. En virtud del párrafo 1 del artículo 87 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en los tribunales locales, cualquier persona con capacidades operativas plenas puede actuar en calidad de representante. No obstante, en los Tribunales de Distrito, Superior y Supremo, solo puede ser representante un abogado u otra persona que haya superado el examen estatal de derecho (artículo 87 de la Ley de Enjuiciamiento Civil). Si en una organización no gubernamental trabaja o está empleada una persona que cumpla estos requisitos, esta puede participar en los procedimientos de casos en los que se ha infringido la prohibición de discriminación, previa autorización.

51. Cualquier persona o asociación, como sindicatos o asociaciones de mujeres, entre otras, pueden denunciar una infracción de la legislación laboral ante la Inspección de Trabajo de la República de Eslovenia. De conformidad con el párrafo 2 del artículo 24 de la Ley de Supervisión de las Inspecciones (Diario Oficial de la República de Eslovenia, núm. 43/07, 40/14), los inspectores también deben examinar las demandas anónimas.

52. Los procedimientos informales presentados ante el Defensor del Principio de Igualdad son un tipo de procedimiento especial en relación con la discriminación. A este respecto, es necesario mencionar el artículo 12 de la Ley sobre la Aplicación del Principio de Igualdad de Trato (Diario Oficial de la República de Eslovenia, núm. 93/07), que estipula que un procedimiento sobre una presunta infracción de la prohibición de discriminación comienza con una iniciativa escrita u oral en la que se detallan los hechos, que también puede ser anónima, pero que, en cualquier caso, debe contener información suficiente para poder instruir el caso. De este modo, cualquier persona puede iniciar un proceso ante el Defensor del Principio de Igualdad, no solo las víctimas directas de la discriminación. Esto implica que un gobierno o cualquier organización que ayude a las víctimas de supuestos casos de discriminación en su nombre (claro está, con su consentimiento previo) pueden presentar una iniciativa por escrito para instruir un procedimiento. En tal caso, dicha organización participa plenamente como parte en los procedimientos. Como este es un proceso de naturaleza informal, la organización podrá unirse a la parte en los procedimientos (la víctima de la discriminación) una vez estos ya se han iniciado. En ese caso, la organización pasa a participar en el proceso en calidad de representante de la víctima (es decir, en su nombre) o simplemente como persona de apoyo (por ejemplo, asesorando al cliente a la hora de presentar pruebas adicionales que hablen en su favor).

Pregunta 15

Empleo de duración determinada

53. Se podrán celebrar contratos de empleo de duración determinada única y exclusivamente en los casos que se especifican en el artículo 54 de la Ley de Relaciones Laborales. La posibilidad de establecer contratos de empleo de duración determinada para el mismo puesto de trabajo se limita a un máximo de dos años, excepto en determinados casos estipulados por la ley o los convenios colectivos del sector. La norma dicta que la duración de los contratos de empleo debe ser indefinida.

54. Según la Ley de protección parental y prestaciones familiares (Diario Oficial de la República de Eslovenia, núm. 26/2014), las trabajadoras o los padres que tengan un contrato indefinido tienen derecho a disfrutar de una licencia parental y de prestaciones parentales si cuentan con un seguro de protección parental el día antes de que comience el tipo de licencia en cuestión. Las trabajadoras o los padres que no tengan derecho a la licencia también tendrán derecho a recibir prestaciones parentales si han estado asegurados, conforme a esta Ley, durante al menos doce meses durante los tres años anteriores al ejercicio del derecho a las prestaciones parentales (artículo 41). Esto significa que incluso las trabajadoras o los padres que no estén contratados por un período indefinido, pero que hayan estado contratados en los tres años anteriores y, por lo tanto, hayan contado con un seguro de protección parental durante al menos 12 meses, tienen derecho a disfrutar de las prestaciones parentales durante el mismo tiempo que los padres que sí tienen un contrato indefinido.

Reincorporación al trabajo

55. Las trabajadoras que estén disfrutando de una licencia de maternidad y los padres que estén disfrutando de una licencia parental son objeto de una protección jurídica específica. El artículo 115 de la Ley de Relaciones Laborales estipula que un empleador no puede rescindir el contrato de trabajo de una mujer trabajadora durante el embarazo ni durante el período de lactancia, ni puede rescindir el contrato de trabajo de los padres que causen baja laboral en uso de su licencia parental ni durante el mes siguiente al disfrute de la licencia parental. Esto garantiza la reincorporación al trabajo tanto de los trabajadores como de las trabajadoras tras la licencia parental.

56. Además de la protección jurídica especial, el artículo 6 de la Ley de Relaciones Laborales define la prohibición general de discriminación por razones de sexo, maternidad o paternidad. El artículo 1 estipula que los empleadores deben velar por la igualdad de trato de los demandantes de empleo en el acceso al trabajo y de los trabajadores durante su relación laboral y en relación con la extinción de sus contratos de trabajo, independientemente de su etnia, raza u origen étnico, ascendencia nacional o social, sexo y género, color de su piel, estado de salud, discapacidad, fe o convicción, edad, orientación sexual, estado civil, afiliación sindical, situación financiera u otra circunstancia familiar con arreglo a esta ley, las normativas que regulan el cumplimiento del principio de igualdad de trato y las normativas que regulan la igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre. El párrafo 2 del mismo artículo establece específicamente que los empleadores tienen la obligación de garantizar la igualdad de trato con respecto a las circunstancias o características personales del párrafo anterior en lo que se refiere al acceso al empleo, a los ascensos, la capacitación, la educación, el reciclaje profesional, el sueldo y otras remuneraciones derivadas del empleo, los períodos de ausencia del trabajo, las condiciones laborales y la resolución de los contratos de empleo. El párrafo 4 del artículo 6 estipula expresamente que el trato menos favorable de los trabajadores en relación con el embarazo o la licencia parental se considera discriminación. A partir de lo que acaba de señalarse, cabe concluir que la Ley de Relaciones Laborales prevé la protección de las mujeres contra el trato menos favorable por razones de embarazo, maternidad y uso de la licencia de maternidad o parental.

57. Para alentar a los empleadores a contratar a madres de niños pequeños, el artículo 157 de la Ley del Seguro de Pensión e Invalidez (Diario Oficial de la República de Eslovenia, núm. 96/2012) estipula que un empleador tiene derecho a obtener el reembolso de las contribuciones de las madres que cuidan a un hijo de hasta tres años de edad cuando la madre es contratada por primera vez por un período indefinido y deberá permanecer con el mismo empleador de forma continua durante al menos dos años. Esta es una medida especial que tiene por objeto asegurar la igualdad sustantiva de las mujeres que son madres en el mercado de trabajo o en el empleo, dado que suelen encontrarse en una situación menos favorable que los hombres que son padres.

Consecuencias de la reforma de las pensiones para las mujeres

58. En 2014, se llevó a cabo un análisis de las consecuencias de la reforma de las pensiones, que incluyó también una perspectiva de género. La revisión de la edad de jubilación de las mujeres que ejercen el derecho a pensión por primera vez (solo se tuvo en cuenta la edad de las pensionistas que reciben una pensión completa del sistema de pensiones de Eslovenia) muestra que la edad media de jubilación de las mujeres con arreglo a la nueva Ley de Seguro de Pensión e Invalidez sigue siendo aproximadamente la misma que la de las mujeres que se jubilaron cuando todavía estaba en vigor la ley anterior (protección de los beneficios esperados), esto es, 58 años y 1 mes, mientras que el período necesario para recibir una pensión es de un año y medio más con la nueva Ley de Seguro de Pensión e Invalidez que el que necesitaban las mujeres que se jubilaron en 2013 cuando estaba en vigor la ley anterior. Más concretamente, el período necesario para que las mujeres perciban una pensión en el marco de la nueva Ley de Seguro de Pensión e Invalidez es de 37 años y 9 meses frente a los 36 años y 2 meses de la ley anterior. La pensión media neta de las mujeres que se jubilaron tras la entrada en vigor de la nueva Ley de Seguro de Pensión e Invalidez asciende a 666,63 euros, mientras que la pensión media neta de las mujeres que se jubilaron con la ley anterior era de 16 euros menos, esto es, 650,42 euros.

Salud**Pregunta 16**

59. Los cambios o la reducción de la proporción cubierta por el seguro obligatorio de un mínimo del 85% a un mínimo del 80% se aplica únicamente a los servicios relacionados con el diagnóstico de los problemas de fertilidad y la inseminación artificial, la esterilización y la interrupción artificial del embarazo. Los servicios de atención médica de las mujeres en relación con los servicios de asesoramiento sobre planificación familiar, métodos anticonceptivos, el embarazo y el parto siguen estando cubiertos totalmente (100%) por el seguro de salud obligatorio. En la República de Eslovenia, el sistema de seguro médico cuenta con un seguro médico obligatorio y otro voluntario. Todos los ciudadanos y, en determinadas condiciones, también los no ciudadanos, cuentan con el seguro obligatorio. Aproximadamente el 95% de los ciudadanos tienen también el seguro médico voluntario. En la práctica, esto significa que las personas aseguradas que hayan contratado además el seguro de salud adicional no tienen que pagar la diferencia del 20% para el tratamiento relacionado con los problemas de fertilidad y la inseminación artificial, la esterilización y la interrupción artificial del embarazo, dado que la diferencia la paga la compañía de seguros con la que haya contratado el seguro médico adicional.

60. Las personas socialmente desfavorecidas están exentas de pagar el seguro médico complementario. Desde el 1 de enero de 2009 todos los beneficiarios de asistencia social en efectivo pueden presentar una solicitud de suspensión del seguro médico complementario y, por lo tanto, pueden quedar exentos del pago de la prima equivalente al período de validez de la decisión de asistencia social en efectivo. La diferencia hasta el precio total del servicio de atención médica lo cubre el presupuesto del Estado.

61. En el marco del mecanismo financiero de Noruega, se llevan a cabo numerosos programas destinados a los usuarios de los servicios de atención médica que pertenecen a grupos de riesgo, por ejemplo: cooperación en materia de salud para los hombres y mujeres romaníes en respuesta a los problemas de inclusión social de la población romaní, especialmente de las mujeres, así como sensibilización sobre la salud y aumento de los servicios de salud destinados a las usuarias romaníes y sus familias, asistencia psicoterapéutica a las mujeres y las familias tras ser víctimas de violencia y de otros acontecimientos traumáticos, y asistencia a las familias de la comunidad para reducir la exclusión social. El objetivo de estos programas consiste en reducir las diferencias en el ámbito de la salud entre los distintos grupos de usuarios, especialmente las mujeres, teniendo en cuenta los determinantes sociales y socioculturales clave de la salud.

Mujeres y niñas romaníes

Pregunta 17

Aplicación del Programa Nacional de Medidas para los Romaníes de la República de Eslovenia para el período 2010-2015

62. El Programa Nacional de Medidas para los Romaníes para el período 2010-2015 identifica 6 objetivos estratégicos, a saber: 1) mejorar las condiciones de vida, 2) mejorar la estructura educativa, 3) aumentar el empleo, 4) mejorar la atención médica de los miembros de la comunidad romaní, 5) mantener y desarrollar actividades culturales, informativas y de publicación de la comunidad romaní y luchar por preservar y desarrollar las distintas variantes de la lengua romaní, y 6) sensibilizar a la población mayoritaria y a los miembros de la comunidad romaní. Estos objetivos se realizarán sobre la base de las medidas identificadas, que aplicarán los ministerios y organismos públicos competentes, así como las organizaciones de la comunidad romaní y los municipios. La Comisión del Gobierno de la República de Eslovenia para la Protección de la Comunidad Romaní es responsable de supervisar su aplicación. El Gobierno de este país informa periódicamente a la Asamblea Nacional sobre la situación de la comunidad romaní.

63. En la esfera de la regulación de las condiciones de la vivienda, el principal objetivo, teniendo en cuenta las características de los asentamientos romaníes, es la plena integración de los hombres y mujeres romaníes en la sociedad eslovena. Las medidas están relacionadas con la preparación de marcos estratégicos y bases jurídicas, en particular en lo que se refiere a la situación de los asentamientos romaníes en los planes espaciales municipales, lo cual constituye una condición previa para la legislación en este ámbito y para la aplicación de las medidas financieras necesarias. Mediante los incentivos económicos de las licitaciones públicas, el Estado prevé la regulación de la infraestructura pública básica en los asentamientos romaníes, lo cual incluye la construcción, la rehabilitación o la modernización de la red de abastecimiento de agua y de la red de alcantarillado, electrificación, regulación de las carreteras y vías locales, así como la adquisición de tierras para regular o unificar los asentamientos romaníes. Desde 2008 hasta 2013, se asignaron subvenciones por un valor de 8.891.000,00 euros aproximadamente a través de licitaciones para estos fines a los municipios donde viven romaníes.

64. La Estrategia para la Educación de los Romaníes de la República de Eslovenia (adoptada en 2004 y modificada en 2011) establece diversas medidas para mejorar los resultados de aprendizaje de los niños romaníes y para reducir el abandono escolar temprano. Estas medidas también se incluyen en el Programa Nacional y deberán ponerse en práctica mediante diversos proyectos financiados por el Fondo Social Europeo y otros fondos nacionales. Estas son las principales medidas adoptadas para promover la integración temprana de los niños y niñas romaníes en la educación preescolar, la introducción de asistentes romaníes en el proceso educativo, la introducción de incubadoras sociales, que pueden definirse como programas amplios que prevén distintas formas de trabajar con los niños, jóvenes y padres romaníes en los asentamientos de esta comunidad, el desarrollo de las competencias lingüísticas (lenguas romaní y eslovena), la socialización en las instituciones educativas y la mejora de la calidad educativa para los niños romaníes.

65. En la esfera del empleo, son visibles las consecuencias positivas de los programas de empleo específicamente diseñados para los grupos desfavorecidos, entre ellos las mujeres romaníes, uno de los grupos principales. Los programas tienen como objetivos principales la reducción del desempleo de los miembros de la comunidad romaní y el aumento de su integración social y del acceso al mercado de trabajo.

66. El Ministerio de Salud, en colaboración con los departamentos competentes y los representantes de los hombres y mujeres romaníes, lleva a cabo actividades destinadas a mejorar la salud y la atención médica de los romaníes. Para este fin, se organizaron cuatro conferencias temáticas a nivel nacional sobre la salud de los hombres y mujeres romaníes en los años 2008-2014 sobre la reducción de las desigualdades sanitarias entre los hombres y mujeres romaníes, la salud de las mujeres romaníes, la salud de los niños romaníes y los estilos de vida saludables. También se organizaron talleres temáticos sobre el terreno en uno de los asentamientos romaníes. Además, en 2013, el Ministerio de Salud publicó una licitación pública destinada a cofinanciar la protección sanitaria y mejorar los programas de 2013 y 2014, así como una licitación pública para cofinanciar los programas de asistencia, asesoramiento y atención para las personas que no cuentan con el seguro de salud obligatorio para 2013 y 2014. Una asociación romaní ganó las licitaciones y lleva a cabo de forma independiente algunas actividades de promoción y mejora de la salud en las comunidades romaníes.

67. El Ministerio de Cultura ha estado fomentando durante muchos años las condiciones necesarias para las actividades culturales de la comunidad romaní y, de esta forma, contribuyendo a crear las condiciones necesarias para la preservación y el desarrollo de actividades culturales, informativas y de publicación de la comunidad romaní que también se incluyen en el Programa Nacional. El número de actividades, el número de solicitantes de los proyectos y el número de creadores de cultura romaní está aumentando, y también su calidad.

68. En el marco del Programa Nacional, se prevén medidas destinadas a luchar contra la discriminación y los prejuicios sobre los hombres y mujeres romaníes. En 2013, la policía empezó el proyecto "SKUPA-J", financiado con fondos de la Unión Europea, cuyo principal objetivo consiste en sensibilizar a los funcionarios públicos, los romaníes y el público en general para superar las barreras y mejorar la calidad de la convivencia. El proyecto incluye tres componentes clave: 1) mejorar y seguir desarrollando las políticas existentes para erradicar la discriminación contra los romaníes, promover su igualdad y mejorar su situación, 2) promover la difusión de información sobre las políticas y leyes europeas y nacionales en la esfera de la no discriminación, así como la aproximación a los romaníes mediante la superación de los estereotipos y los prejuicios de los funcionarios públicos y del público en general; 3) fusionar las buenas prácticas identificadas en el ámbito de la integración de los romaníes en las escuelas, sensibilizar y empoderar a las mujeres romaníes, y mejorar su calidad de vida (haciendo especial hincapié en las mujeres, las personas de edad y las personas con discapacidad).

Reunión de datos

69. La legislación de Eslovenia no permite la reunión de datos sobre la base del origen étnico. Por lo tanto, los datos solo pueden reunirse mediante investigaciones. Para asegurar que se analiza la situación relativa a la inclusión social de los romaníes, se está llevando a cabo un examen de la situación en los ámbitos pertinentes para la integración satisfactoria de los romaníes en la sociedad: educación, empleo, salud, condiciones de vida, discriminación y la situación de las mujeres y las niñas, que constituirá la base para la legislación futura en estas esferas y el desarrollo de las medidas adecuadas.

Matrimonios infantiles y/o forzosos

70. En 2014, el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades encargó una investigación sobre los matrimonios forzosos de las niñas romaníes que llevó a cabo el Instituto de Protección Social de la República de Eslovenia. El objetivo del estudio consistía en determinar el alcance de los matrimonios infantiles y/o forzosos de las niñas romaníes (y también de los niños), identificar las causas fundamentales de estas prácticas nocivas y las consecuencias que acarrearán para los niños que son víctimas de ellas, con el objetivo de preparar propuestas y recomendaciones para que el Estado adopte soluciones sistémicas que contribuyan a eliminar estos tipos de matrimonios. El alcance de los matrimonios infantiles y/o forzosos se mide en función de los datos obtenidos de los cuestionarios. Según los datos de los Centros de trabajo social, se cree que en 2013 hubo 8 casos de matrimonios forzosos de niños romaníes que vivían en Eslovenia y 3 casos de niños romaníes que se habían trasladado a Eslovenia. Otras organizaciones creen que hubo más casos, a saber, 12 casos de niños romaníes que vivían en Eslovenia y 9 casos de niños romaníes que se habían trasladado a Eslovenia. El estudio también indica propuestas de soluciones que contribuirían a eliminar los matrimonios infantiles y/o forzosos. Una de las propuestas, cuyo objetivo era la tipificación de los matrimonios forzosos como un delito penal, ya se está llevando a la práctica. La propuesta de Ley de modificación del Código Penal (KZ-1C) se modificó en la fase de coordinación técnica e interministerial; más concretamente, su artículo 113 (trata de personas) contiene una modificación que define expresamente el matrimonio forzoso como una forma tipificada de obligación

en el contexto de la trata de personas. También establece penas para otras manifestaciones de la obligación de abandonar la comunidad que la ley equipara al matrimonio. El Gobierno de la República de Eslovenia ya ha enviado el proyecto de ley mencionado a la Asamblea Nacional para su examen y aprobación.

71. La Universidad Popular de Kočevje, junto con sus asociados de Eslovenia, Bulgaria e Italia, ha presentado con éxito un proyecto titulado “Matrimonios a edad temprana, ¿cultura o abuso?” en la licitación de la Comisión Europea en el marco del programa DAPHNE III. Los principales objetivos del proyecto consisten en explorar la perspectiva sociológica de la opinión de la comunidad romaní sobre los matrimonios infantiles y/o forzosos, detectar de forma temprana los problemas de la comunidad romaní y educar a los profesores, los representantes romaníes, los expertos en el ámbito del trabajo social, el asesoramiento y la atención médica, las organizaciones no gubernamentales y la policía sobre cómo actuar de mediadores en la fase inicial de los matrimonios infantiles y forzosos. Para alcanzar estos objetivos, el proyecto prevé las siguientes actividades: el estudio sociológico “Matrimonios a edad temprana: ¿cultura o abuso?”, formación en materia de mediación y visitas “puerta a puerta”, diseño de los programas preventivos para los niños de las escuelas primarias e información y promoción del proyecto.

Matrimonio y relaciones familiares

Pregunta 18

72. La Ley sobre Matrimonio y Relaciones Familiares (Diario Oficial de la República de Eslovenia, núm. 69/2004) prevé que, en caso de divorcio, el cónyuge que no tenga medios de vida y carezca de un empleo por causas ajenas a su voluntad tiene derecho a solicitar manutención al otro cónyuge. La ley también estipula que los padres que no vivan juntos o dejen de hacerlo deben acordar la manutención de sus hijos. Si no llegan a un acuerdo por sí mismos, el Centro de trabajo social les ayudará o si los padres, incluso con ayuda del Centro de trabajo social, no llegan a un acuerdo sobre la manutención de los hijos, el tribunal decidirá sobre este asunto a petición de uno o ambos padres. El importe de la manutención vendrá determinado por las necesidades del beneficiario y los recursos de los que disponga el deudor. En la evaluación de la manutención del hijo, el Tribunal debe examinar los intereses del hijo de forma que la manutención sea adecuada para garantizar el desarrollo físico y mental del niño. La manutención debe cubrir el costo de vida del niño, a saber, los costos de la vivienda, la alimentación, la ropa, el calzado, el cuidado, la educación, la recreación, el entretenimiento y otras necesidades especiales del niño.

73. Según el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, 63.091 niños reciben manutención (al 15 de enero de 2015). En la mayoría de los casos (90,1%), el padre es quien se hace responsable de estos gastos. 851 personas pagan la manutención de su anterior o actual pareja, de las cuales 117 son mujeres. El importe de la manutención es de 131,79 euros de media.

74. Si el deudor no paga la manutención determinada en una sentencia definitiva, una orden provisional o un acuerdo con el Centro de trabajo social, el niño puede obtener una indemnización del Fondo de Manutención de la República de Eslovenia. Se pagan un promedio de menos de 4.000 reclamaciones de indemnización, cuyo importe medio es de 84 euros aproximadamente.

75. No se ha llevado a cabo ningún estudio o análisis específico de las consecuencias del género en relación con la crisis económica y financiera en cuanto al pago de la manutención de un niño y una exmujer o exmarido o a una pareja con la que no se haya contraído matrimonio en el período anterior. Tampoco se ha llevado a cabo ningún estudio relacionado con la asistencia familiar mutua, en particular con el uso de las pensiones de vejez para ayudar a las generaciones más jóvenes.
