



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

Distr. general  
30 de septiembre de 2019  
Español  
Original: inglés  
Español, francés e inglés  
únicamente

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

**Noveno informe periódico presentado por Dinamarca  
en virtud del artículo 18 de la Convención, que debía  
presentarse en 2019\***

[Fecha de recepción: 28 de marzo de 2019]

\* La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.



## Introducción

1. Este es el noveno informe periódico que Dinamarca presenta al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. El Ministerio de Relaciones Exteriores ha coordinado el proceso de presentación del informe, en el que han participado y al que han contribuido todos los ministerios y autoridades pertinentes.
2. El informe se refiere a la aplicación por Dinamarca de los artículos de las partes I a IV de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Se trata de una actualización de los anteriores informes periódicos de Dinamarca, a los que también se hace referencia, en particular del octavo informe periódico ([CEDAW/C/DNK/Q/8](#)). El presente informe tiene en cuenta las recomendaciones que el Comité formuló a Dinamarca en marzo de 2015 durante el examen de su octavo informe periódico.
3. En consonancia con la observación final núm. 50, poco después de la recepción de las observaciones finales, el Ministerio de Relaciones Exteriores las distribuyó a todos los ministerios pertinentes con indicaciones claras de la responsabilidad que les incumbía. Tras el último diálogo con el Comité, se han celebrado varias reuniones interministeriales con el fin de garantizar que los ministerios pertinentes sean conscientes de sus respectivas responsabilidades en el seguimiento y la aplicación de la Convención y las recomendaciones del Comité.
4. El Ministerio de Relaciones Exteriores, también de conformidad con la observación final núm. 50, celebró reuniones con los interesados pertinentes de la sociedad civil y las instituciones de derechos humanos sobre las cuestiones relacionadas con la Convención y el procedimiento de presentación de informes que figuran en el programa. El Ministerio ha alentado a los interesados a que presenten al Comité información por escrito que guarde relación con la aplicación de la Convención en Dinamarca. Un borrador de este noveno informe periódico se puso a disposición del público en el sitio web del Ministerio del 22 de febrero al 8 de marzo de 2019 a fin de consultar a la sociedad civil y entablar un diálogo con ella<sup>1</sup>. Los interesados tuvieron la oportunidad de presentar al Ministerio sus comentarios, incluidas sus observaciones al borrador de informe. Esos comentarios se adjuntan al presente informe. Además, el informe se envió a la Comisión de Igualdad de Género del Parlamento.
5. Las observaciones finales del Comité se han traducido al danés y también están disponibles en el sitio web del Ministerio, junto con el enlace a la lista de cuestiones del Comité.
6. La responsabilidad de la aplicación de la Convención incumbe al Gobierno, pero no podría lograrse sin la participación de las instituciones, organizaciones, grupos y personas que se ocupan de la esfera de la igualdad.

## Groenlandia y las Islas Feroe

7. Como partes del Reino de Dinamarca, Groenlandia y las Islas Feroe son territorios autónomos. Las últimas secciones del presente informe relativas a las esferas de responsabilidad asumidas por Groenlandia y las Islas Feroe han sido preparadas por las autoridades de esos territorios.

---

<sup>1</sup> No se aplica a las secciones del informe preparadas por las autoridades de Groenlandia y las Islas Feroe.

## Parte I (artículos 1 a 6)

### Marco general de las actividades en favor de la igualdad de género (artículos 1 a 4)

8. La igualdad de género es parte fundamental e inevitable de la democracia de Dinamarca. Es un elemento básico del cumplimiento de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas de la sociedad, en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil y de cualquier otra índole. La igualdad de género es un requisito previo y un impulsor del crecimiento económico, la prosperidad y la cohesión. Por lo tanto, Dinamarca trabaja sin descanso para garantizar la igualdad de género *de iure* y *de facto* y eliminar todas las formas de discriminación de la mujer.

9. El sistema de bienestar social de Dinamarca está concebido para promover y garantizar la igualdad de género. Todos los servicios públicos, incluidos los regímenes de seguridad social, son universales y se basan en los derechos, por lo que son independientes de criterios como el sexo, entre otros. La red de seguridad social es amplia y los generosos servicios de bienestar social han contribuido a lograr un alto nivel de igualdad en Dinamarca.

10. En Dinamarca, la legislación y la política son neutrales en materia de género, con la excepción de ciertas disposiciones jurídicas y mecanismos de apoyo que se adaptan a las necesidades de las mujeres víctimas de la violencia. Los esfuerzos por garantizar la igualdad de género no se financian con cargo a recursos temporales, sino que son parte fundamental del modo en que se formulan y aplican las leyes y políticas. El Gobierno es consciente de que las mujeres se encuentran en situación de desventaja con más frecuencia que los hombres, de ahí que la necesidad de promover y empoderar a las mujeres sea una prioridad fundamental.

11. Como se recomendó en la observación final núm. 40, el principio de neutralidad de género en la legislación y la formulación de políticas siempre se evalúa exhaustivamente prestando especial atención a las consecuencias negativas para las mujeres y, cuando se considera necesario, pueden adoptarse medidas especiales de carácter temporal para garantizar la igualdad *de facto* de la mujer.

12. Se desarrollan políticas de igualdad de género de conformidad con todas las obligaciones internacionales y otros documentos, como la presente Convención y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, según se recomendó en las observaciones finales núms. 48 y 49.

13. En su observación final núm. 47, el Comité alienta a Dinamarca a que acepte la enmienda al artículo 20 1) de la Convención. Dinamarca aceptó esta enmienda en 1996.

### Estructura institucional

#### *Legislación sobre la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género*

14. Para un panorama general de la legislación en materia de igualdad de género y los instrumentos de incorporación de la perspectiva de género, véanse el anexo 1 y el documento básico.

15. Desde octubre de 2013, se han evaluado las consecuencias relativas al género de 120 proyectos de ley, de un total de 564 proyectos preseleccionados en función de su pertinencia. En 2013, de conformidad con la observación final núm. 14, se puso en marcha un sitio web con herramientas concretas, orientaciones y mejores prácticas para los interesados pertinentes, por ejemplo, funcionarios del Gobierno, a fin de facilitar la

evaluación de las consecuencias relativas al género de los proyectos de ley ([www.ligestillingsvurdering.dk](http://www.ligestillingsvurdering.dk)). El sitio web abarca una serie de esferas especializadas con distintos instrumentos aplicables, por ejemplo, legislación, campañas, presupuestación, iniciativas profesionales y datos y estadísticas, en particular para los interesados a nivel municipal (para más información, véase el anexo 1).

*Incorporación de la Convención al derecho interno*

16. En respuesta a la observación final núm. 12, véanse los párrafos 134 a 135 del documento básico.

*Legislación contra la discriminación*

17. En respuesta a la observación final núm. 12, la legislación nacional incluye una serie de normas de lucha contra la discriminación, que en su conjunto proporcionan una amplia protección frente a ella. Para una descripción de estas leyes, véase el documento básico.

*Visibilidad de la Convención y su Protocolo Facultativo*

18. De conformidad con las observaciones finales núms. 10 a) y 50, la Convención y su Protocolo Facultativo están disponibles en danés en el sitio web público [www.retsinformation.dk](http://www.retsinformation.dk).

*Junta de Igualdad de Trato*

19. Para una descripción general de las instituciones de derechos humanos, véanse el anexo 1 y el documento básico. Desde su creación en 2009, la Junta de Igualdad de Trato ha tramitado un gran número de denuncias de discriminación por motivos de género, entre otros. Entre 2013 y 2017, se tramitaron 623 casos en materia de género. En el 39 % de estos casos, la Junta se pronunció a favor de la parte denunciante.

*Recopilación de datos y sistema de indicadores de género*

20. En 2017, el Instituto de Estadística de Dinamarca puso en marcha un sitio web de género ([www.dst.dk/equality](http://www.dst.dk/equality)) con un sistema de indicadores de género para mejorar la reunión y el análisis de datos sobre la igualdad de género en Dinamarca, como se recomienda en la observación final núm. 46. El sitio web vincula los indicadores de género en la esfera de la igualdad de género con el StatBank ([www.statbank.dk/10617](http://www.statbank.dk/10617)) (para más información véase el anexo 1).

*Ministerio de Igualdad de Oportunidades y Departamento de Igualdad de Género*

21. Para una descripción de las funciones del Ministerio de Igualdad de Oportunidades y el Departamento de Igualdad de Género, véanse el octavo informe periódico combinado y el anexo 1.

*Organizaciones no gubernamentales*

22. La sociedad civil desempeña un papel importante a la hora de promover la igualdad de género en Dinamarca. La cooperación y las aportaciones de la sociedad civil son de la mayor importancia para mejorar la igualdad entre los géneros, y a menudo la sociedad civil sirve de parte consultiva en lo que respecta a las nuevas iniciativas gubernamentales, como se recomienda en la observación final núm. 50. Por ejemplo, las organizaciones no gubernamentales pertinentes participan en la elaboración de planes de acción nacionales sobre cuestiones como la violencia en las relaciones íntimas, la trata de mujeres y los derechos y oportunidades de las personas LGBTI.

### **Esferas normativas prioritarias desde el octavo informe periódico**

23. A pesar de los constantes progresos y del alto nivel de igualdad de género, el Gobierno está decidido a adoptar constantemente nuevas medidas para avanzar en la igualdad entre los géneros y asegurar el adelanto de la mujer y la igualdad de oportunidades *de facto*. A continuación, se enumeran algunos de los principales logros e iniciativas desde el octavo informe periódico. Más adelante en el presente informe puede encontrarse una descripción detallada al respecto.

#### *#MeToo*

24. A raíz del movimiento #MeToo, el Gobierno reaccionó con rapidez para contribuir a la lucha contra el sexismo y el acoso. Se ha aprobado nueva legislación en el mercado laboral y el sector de la cultura, entre otras cosas, para elevar los niveles de indemnización por acoso en el lugar de trabajo, y también se han puesto en marcha iniciativas específicas (por ejemplo, códigos de conducta) en dichos sectores. Las iniciativas se desarrollaron en cooperación con el sector privado y los agentes del sector de la cultura. Como resultado de ello, ha aumentado la conciencia sobre el acoso sexual en los citados sectores, y la gran atención prestada por los medios de comunicación también ha aumentado la concienciación de otros sectores y de la población en general (para más información, véase la sección relativa al artículo 5).

#### *Acoso sexual digital*

25. Fenómenos como la intimidación en línea, el hostigamiento, la venganza pornográfica, el troleo y otros tipos de acoso digital se han incrementado. Ambos sexos están en el punto de mira, pero las niñas y las mujeres se ven más afectadas y limitadas en su participación en línea que los niños y los hombres. En 2017 se puso en marcha un amplio conjunto de medidas concretas, en particular nuevas leyes, sanciones en las escuelas, códigos de conducta, actividades de información a los jóvenes, maestros y padres, campañas de concienciación para promover la igualdad de género y el respeto entre niñas y niños, directrices para la policía y plataformas de denuncia en línea, entre otras. Como resultado de ello, se está enjuiciando a los responsables de esas conductas, y ha aumentado la conciencia sobre el comportamiento digital adecuado, los límites personales y el respeto de la mujer (para más información, véase la sección relativa al artículo 5).

#### *Mujeres en puestos directivos*

26. Ante la persistencia de los desequilibrios de género en las juntas directivas y los procesos privados de adopción de decisiones, en 2013 el Gobierno aprobó una normativa histórica para promover el acceso de las mujeres a cargos directivos. La ley garantiza que las grandes empresas establezcan metas para lograr el equilibrio de género en sus juntas y establece la realización de una serie de actividades para el progreso de la igualdad entre los géneros y las oportunidades de la mujer en esas empresas. Como resultado de ello, la proporción de mujeres en las juntas directivas de las empresas, por ejemplo, ha aumentado, y hay una mayor sensibilización acerca de los beneficios de la diversidad en la gestión (para más información, véase la sección relativa al artículo 7).

#### *Licencia parental*

27. Entre 2017 y 2020 se está llevando a cabo una campaña nacional para promover el uso del permiso parental por parte de los padres. La campaña se elaboró en diálogo con las empresas, las organizaciones y los sindicatos. Asimismo, se redactó una carta con acciones concretas, que posteriormente fue firmada por una serie de agentes del

sector privado. En 2019, se distribuyó un fondo de 1 millón de coronas danesas para actividades encaminadas a promover el uso de la licencia por los padres.

#### *Violencia contra las mujeres y las niñas*

28. La violencia contra las mujeres y las niñas sigue constituyendo un obstáculo para que las mujeres disfruten plenamente de la igualdad de oportunidades en la sociedad. Por lo tanto, el Gobierno sigue centrando su atención en elaborar nuevos métodos e incorporar nuevas esferas de preocupación en la lucha contra la violencia. Se ha llevado a cabo una serie de actividades, que continuarán en el futuro, entre las que destacan la aprobación de nuevas leyes y planes de acción y la realización de nuevas actividades de apoyo a las víctimas, prevención de la violencia y enjuiciamiento de los autores. Las nuevas áreas de preocupación son, entre otras, el hostigamiento criminal, la violencia psicológica, la violencia en las citas y la violencia digital entre los jóvenes. Como consecuencia de ello, un número cada vez mayor de mujeres y niñas que sufren diferentes tipos de violencia pueden recibir apoyo universal integral, incluidos servicios de salud, así como tratamiento psicológico y asesoramiento judicial (para más información, véanse las secciones relativas a los artículos 5 y 6).

#### *Educación*

29. No hay déficit de mujeres en cuanto al acceso a la educación y la participación en ella en todos los niveles educativos de Dinamarca. Las niñas y las mujeres han superado a los hombres en lo que respecta a la matriculación en la educación secundaria general superior (54 % de niñas) y en el sistema de educación superior (56 % de mujeres). Sin embargo, la educación sigue siendo un ámbito de preocupación debido a la elección de la educación segregada por género. Las mujeres siguen estando rezagadas en los sectores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, con una proporción del 34 % en el sistema de educación superior. El Gobierno, en cooperación con el sector privado, ha iniciado varias actividades para promover el acceso de la mujer a la educación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Como resultado de ello, el equilibrio de género ha mejorado en áreas como la ciencia de los datos y la programación. Ha aumentado considerablemente la conciencia sobre los beneficios de la diversidad de género en la educación (para más información, véanse las secciones relativas a los artículos 5 y 10).

#### *Igualdad salarial*

30. De conformidad con la Ley de Igualdad Salarial, el Gobierno está obligado a presentar cada tres años una declaración nacional sobre la situación y la evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Ese informe de seguimiento se basa en una revisión exhaustiva, así como en un amplio conjunto de datos, y se pone a disposición del público. Asimismo, las empresas con más de 35 empleados y al menos 10 hombres y 10 mujeres con las mismas funciones laborales deben elaborar estadísticas anuales de salarios desglosadas por sexo. Las estadísticas salariales apoyan la transparencia en la configuración de los salarios dentro de la empresa como herramienta de cooperación entre la dirección y los delegados sindicales. La declaración nacional garantiza que la brecha salarial entre hombres y mujeres se analice y se mantenga en la agenda política, así como en los medios de comunicación y en las relaciones entre los interlocutores sociales (para más información, véase la sección relativa al artículo 11).

## **Estereotipos y prejuicios sobre las funciones características de cada sexo (artículo 5)**

31. Un elemento fundamental de los esfuerzos del Gobierno para garantizar la igualdad de género es romper y eliminar los estereotipos de género y los prejuicios y prácticas inconscientes basados en la idea de la inferioridad o superioridad de uno u otro de los sexos. Esas estructuras sociales y culturales pueden impedir que las mujeres y las niñas y los hombres y los niños vivan su vida con libertad. Además, puede tener un impacto negativo en la sociedad, ya que los recursos y los talentos no se utilizan de manera óptima.

32. Desde el octavo informe periódico, el Gobierno ha dado prioridad a una amplia gama de cuestiones. Esto incluye la recopilación y el análisis de datos y otras iniciativas en los ámbitos de la violencia doméstica, la trata, las agresiones sexuales y el acoso en Internet y fuera de la red, el control social, las mujeres en posiciones de liderazgo, el aumento del uso de la licencia parental por los padres y las opciones estereotipadas de educación. A continuación se describen ejemplos de algunas de las iniciativas de política para combatir los estereotipos relativos a las funciones tradicionales de los hombres y las mujeres en la sociedad, tal como se recomienda en la observación final núm. 16.

### **Sexualidad y educación digital**

#### *Agresiones sexuales por medios digitales*

33. Las agresiones sexuales por medios digitales son comunes, sobre todo entre la juventud, y las niñas y las mujeres están mucho más expuestas que los niños y los hombres. Por ejemplo, el 27,2 % de las mujeres jóvenes de entre 16 y 24 años han sido víctimas de agresiones sexuales no físicas. En el caso de los hombres jóvenes, la proporción es del 6,7 %.

34. El Gobierno ha tomado iniciativas para prevenir el acoso sexual en el ámbito digital, incluso con un paquete de iniciativas contra el abuso sexual digital que se puso en marcha en 2017<sup>2</sup>. Por ejemplo, la pena máxima por compartir fotografías o vídeos íntimos de otras personas sin su consentimiento se ha aumentado de seis meses a un período no superior a tres años si concurren circunstancias agravantes. Se ha duplicado la multa máxima por exhibicionismo, como cuando se comparten fotos íntimas de uno mismo sin que hayan sido solicitadas. Además, el Gobierno ha adoptado medidas para educar al personal de la policía a fin de que pueda tramitar mejor las denuncias de infracciones sexuales por medios digitales, y la policía ha puesto en marcha recientemente una plataforma digital para facilitar la denuncia de las agresiones sexuales por medios digitales y para que la policía pueda tramitar esos casos. Cabe destacar que la legislación para prevenir y enjuiciar las agresiones sexuales por medios digitales protege a todas las mujeres y hombres, independientemente de su edad.

35. Al mismo tiempo, un caso específico de intercambio ilegal de un video íntimo de un joven y una joven ha llevado a imponer cargos contra más de 1.000 personas. El llamado “caso paraguas” ha dado lugar a una mayor sensibilidad sobre las agresiones sexuales por medios digitales y a cambios en la percepción de dichos actos. El referido caso ha sentado un precedente importante al tomar en serio las violaciones sexuales por medios digitales y ha creado una mayor conciencia pública, tanto entre los jóvenes como entre los adultos, sobre los posibles daños y consecuencias para la víctima, sus familiares y el perpetrador.

<sup>2</sup> <http://um.dk/~media/UM/Danish-site/Documents/Ligestilling/Digitalepercent20sexkraenkelse/Engelskpercent20versionpercent20digitalepercent20sexkrnkelsepercent20endelig.pdf?la=da>.

*Juventud y educación digital*

36. Se han adoptado diversas medidas preventivas para fortalecer la educación sobre las reglas de etiqueta digital entre los jóvenes. Ejemplos de ello son una campaña de jóvenes a jóvenes que enseña buenos modales en línea, una película con diálogos para padres y madres, material de inspiración para profesores e instituciones educativas sobre cómo compartir material sexual privado y una línea directa de asesoramiento para las escuelas en casos de comportamiento sexual abusivo. El objetivo es crear un cambio de cultura en aquellos entornos juveniles que recompensan el compartir fotos desnudas de otros sin su consentimiento, y aclarar cuándo la curiosidad sexual se convierte en un abuso grave e ilegal.

37. Además, se ha puesto en marcha un código de conducta para sensibilizar y prevenir el acoso sexual y la distribución no ética de fotografías privadas entre los jóvenes. El Gobierno ha recordado a los directores y jefes de estudios de las instituciones de enseñanza secundaria superior sus prerrogativas legales, que les obligan a sancionar a los estudiantes que violen digitalmente los derechos de otros estudiantes.

*Juventud, sexualidad y digitalización*

38. Los medios sociales son el lugar donde los jóvenes comparten cada vez más sus vidas con amigos, parejas íntimas y seguidores. Por lo tanto, ha aumentado aún más la complejidad del proceso de creación y mantenimiento de los estereotipos de género y su influencia, especialmente en los jóvenes. Para una comprensión más profunda de esta dinámica, el Gobierno ha realizado un estudio titulado “La juventud, el género, el cuerpo y la sexualidad”, en el que se analiza la forma en que los jóvenes perciben el género, el cuerpo y la sexualidad y ponen en práctica esas percepciones, así como la relación con su educación, bienestar y vida social en Internet y fuera de la red.

39. En cuanto al seguimiento, el Gobierno ha fortalecido aún más su atención a la lucha contra los estereotipos de género, la mejora de la educación digital y, en general, el aumento del bienestar de los jóvenes. Por ejemplo, en 2018 se celebró un concurso nacional en los medios de comunicación, “Quiérete a ti mismo – a tu cuerpo y tus ideales”, en el que participaron aproximadamente 500 clases escolares y se animó a niñas y niños a debatir y reflexionar sobre las percepciones e ideales relativos al cuerpo.

40. En 2019, el Gobierno puso en marcha una evaluación del tema obligatorio de conocimientos sobre la salud, la sexualidad y la familia en la escuela primaria y el primer ciclo de secundaria. La evaluación muestra la necesidad de fortalecer la consideración prioritaria del tema en la escuela, especialmente entre los líderes escolares. Posteriormente, el Ministro de Educación invitó a organizaciones interesadas y a expertos a debatir sobre el seguimiento de estos resultados.

41. Desde 2014, el conocimiento sobre género, sexualidad y diversidad está incluido en el módulo nacional obligatorio “Género, sexualidad y diversidad” del programa de educación para pedagogos. El módulo contiene varios discursos y perspectivas sobre género, sexualidad, igualdad de género y formas de familia.

*Mercado de trabajo*

42. El Gobierno ha enviado un llamamiento a la acción a los lugares de trabajo públicos y privados, alentando a todos a revisar las políticas empresariales sobre el acoso sexual y a evaluar la cultura de la empresa. Además, se analizan los protocolos de la Autoridad del Medio de Trabajo para prevenir y tratar mejor los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo.

*Sector de la cultura*

43. En el ámbito cultural hay un esfuerzo continuo y a diversos niveles para prevenir y proteger contra la discriminación. En 2017, el Gobierno se reunió con representantes de la industria cinematográfica para sensibilizar a la opinión pública sobre las cuestiones planteadas por la campaña #MeToo. La propia industria cinematográfica ha tomado la iniciativa de establecer un teléfono de asistencia anónimo sobre el acoso sexual. Además, se han adoptado medidas para aumentar el número de mujeres detrás y delante de la cámara a fin de crear modelos de conducta para otras mujeres.

44. En 2017, el Comité para la Música de la Fundación Danesa de las Artes publicó una Carta de la Diversidad de la Música Danesa que incluye la igualdad de género con el fin de alentar e inspirar a los artistas, instituciones y empresas a tomar conciencia de los prejuicios inconscientes. En las audiciones de la Real Orquesta Danesa, los músicos deben tocar detrás de una pantalla para evitar sesgos inconscientes del jurado. El Conservatorio Danés de Música Rítmica ha puesto en marcha una iniciativa para aumentar la proporción de mujeres en la educación rítmica musical.

**Mujeres y niñas en la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas**

45. A Dinamarca le preocupa la cuestión de las opciones educativas basadas en el género que toman las mujeres y los hombres jóvenes, especialmente en lo que respecta a las mujeres en la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Por lo tanto, se han puesto en marcha varias iniciativas, algunas de ellas en cooperación con el sector privado. Por ejemplo, después de un ensayo de tres años sobre una asignatura optativa de un año de duración para educar acerca de la comprensión de la tecnología, la segregación de género formará parte de la recopilación de experiencias en 2020.

**Igual participación en la licencia parental y las responsabilidades familiares**

46. El Gobierno considera que un reparto más equitativo de la licencia parental entre la madre y el padre no solo dará lugar a un vínculo más estrecho entre padres e hijos y a una mayor responsabilidad compartida en la crianza del niño. También traerá consigo una distribución más equitativa del trabajo doméstico y mejorará las oportunidades de las mujeres de seguir una carrera profesional y de aumentar sus ingresos a lo largo de la vida.

47. Tanto las madres como los padres tienen derecho a la licencia y las prestaciones parentales patrocinadas por el Estado. Las madres tienen 18 semanas de licencia de maternidad remunerada y los padres 2 semanas de licencia de paternidad remunerada. Además, cada progenitor tiene derecho a 32 semanas de permiso parental, con un total de 32 semanas de prestaciones estatales que se reparten libremente entre ellos.

48. Los datos muestran que, entre 2008 y 2018, el tiempo que los padres pasaron con sus hijos (en días de cuidado activo) aumentó en 48 minutos, de 1 hora y 27 minutos a 2 horas y 15 minutos. En comparación, las madres en 2018 pasaron 2 horas y 55 minutos con sus hijos (en días de cuidado activo).

49. Con respecto a la responsabilidad común de hombres y mujeres en la crianza y el desarrollo de sus hijos y en la promoción y facilitación de la igualdad de género en el hogar y en el mercado laboral, se han hecho esfuerzos para alentar a los padres a dividir más equitativamente el tiempo de licencia parental, incluso mediante una campaña, según se ha mencionado anteriormente.

### Mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero

50. En Dinamarca, toda persona tiene derecho a elegir una pareja y a vivir abiertamente en lo que respecta a su orientación sexual e identidad de género. Los estudios muestran que las personas LGBTI corren un mayor riesgo de marginación y precariedad en cuanto a sus condiciones de bienestar que el resto de la población danesa. Especialmente para las mujeres que mantienen relaciones sexuales con mujeres, la prevalencia del cáncer, el suicidio y las tentativas de suicidio es mayor que en la población general. Por lo tanto, de conformidad con la observación final núm. 36, en 2018 comenzó a aplicarse una iniciativa que estará en vigor hasta 2021 para equipar mejor a los médicos generalistas a fin de que traten especialmente a esas mujeres con un talante abierto y tolerante y tengan un mayor conocimiento de las cuestiones de salud de las personas LGBTI.

51. En 2013, se consiguió que dos mujeres pudieran inscribirse como progenitoras de un niño en el momento de su nacimiento. La mujer que no da a luz puede ser registrada como coprogenitora con los mismos derechos y obligaciones hacia el niño que habría tenido un padre.

52. En 2014 entró en vigor la Ley de Reconocimiento de Género de Dinamarca. En consecuencia, un sencillo procedimiento administrativo permite a los solicitantes recibir un nuevo número de seguridad social vinculado a su género, así como los documentos personales correspondientes. A partir de 2017, Dinamarca trasladó los códigos de diagnóstico de la OMS para personas transgénero de la categoría de enfermedades mentales a una sección que no conlleva ningún estigma.

53. En 2018, el Gobierno lanzó el primer plan de acción de Dinamarca para promover la seguridad, el bienestar y la igualdad de oportunidades para las personas LGBTI<sup>3</sup>. Una de las esferas prioritarias es fortalecer el asesoramiento, las redes y los servicios de apoyo, en particular para las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero, en todo el país y promover la apertura y la inclusión y luchar contra los prejuicios, la homofobia y la transfobia.

### Trata (artículo 6)

54. Los esfuerzos para combatir la trata de seres humanos se regulan en sucesivos planes de acción nacionales, el último de los cuales abarca de 2019 a 2021<sup>4</sup>. El objetivo general es prevenir la trata en Dinamarca y a nivel internacional, ofrecer a las víctimas de la trata un apoyo individual y coordinado y enjuiciar y castigar a los traficantes, como se recomienda en las observaciones finales núms. 20 y 22.

55. En julio de 2017, Dinamarca ratificó el Protocolo de 2014 de la OIT relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso.

56. Entre 2007 y 2017, las autoridades danesas consideraron que 730 personas habían sido víctimas de la trata. De esas personas, el 87 % eran mujeres. La mayoría de las víctimas proceden de Nigeria, Tailandia y Uganda. En su mayor parte, las víctimas de la trata lo son con fines de prostitución. Se ha producido un aumento constante del número de personas que tienen la consideración de víctimas. En el

<sup>3</sup> <http://um.dk/~media/UM/Danish-site/Documents/Ligestilling/Publikationer/2018/153842percent20LGBTIpercent20Handlingsplanpercent20UK.pdf?la=da>.

<sup>4</sup> <http://um.dk/~media/UM/Danish-site/Documents/Ligestilling/Publikationer/2018/153843percent20Handlingsplanpercent20tilpercent20bempelsepercent20afpercent20menneskehandelpercent20UK.pdf?la=da>.

mismo período, se han ampliado e intensificado los esfuerzos de las autoridades y las organizaciones contra la trata.

57. A fin de hacer frente a los nuevos acontecimientos y desafíos, las medidas previstas en los planes de acción nacionales se han complementado periódicamente con otras iniciativas. Esto incluye, por ejemplo, el trabajo de divulgación y el desarrollo de métodos para identificar a las víctimas de la trata de personas en nuevas formas de prostitución, como la escolta y el trabajo privado/discreto (como se recomienda en la observación final núm. 22), el desarrollo de nuevos métodos para divulgar información entre las posibles víctimas del trabajo forzoso y un mayor esfuerzo para detectar la trata de menores no acompañados en los centros de asilo.

58. El nuevo plan de acción para 2019-2021 continúa y desarrolla los esfuerzos anteriores y garantiza que Dinamarca siga cumpliendo sus obligaciones internacionales. La atención se centra en la flexibilidad de las autoridades para hacer frente a los nuevos acontecimientos y formas de explotación, en la adaptación de los esfuerzos a las necesidades de cada uno y en la inclusión de los agentes pertinentes que ya están en contacto con las posibles víctimas.

### **Estrategias de prevención**

59. El objetivo de las actividades es proporcionar información sobre la trata de personas, de modo que se creen conocimientos y conciencia sobre la trata y, por consiguiente, se prevenga y reduzca la demanda, como se recomienda en la observación final núm. 22. En 2018 se inició una campaña de sensibilización con información dirigida tanto a los agentes pertinentes y el público en general sobre los indicios de la trata de personas como a las posibles víctimas sobre las oportunidades de testificar.

60. Varios agentes, por ejemplo el Centro Danés contra la Trata de Personas, la Autoridad Danesa del Medio de Trabajo, la Agencia Tributaria, las organizaciones no gubernamentales, etc., están potencialmente en contacto con las víctimas de la trata. Es vital que tengan conocimientos sobre la trata de seres humanos y las habilidades necesarias para apoyar a las víctimas del modo que requiera su situación. Por lo tanto, las estrategias de prevención se centran en la formación y el desarrollo de las aptitudes del personal de primera línea, los funcionarios y otras personas que probablemente estén en contacto con posibles víctimas de la trata, dotándoles de los conocimientos que necesitan para identificar y orientar a las víctimas hacia los servicios pertinentes que puedan ayudarlas.

61. En cuanto a la prevención de la trata a nivel internacional, de conformidad con la observación final núm. 22, Dinamarca apoya a organizaciones como la OIM, la OIT, el ACNUR, el ACNUDH, ONU-Mujeres, el UNICEF y el UNFPA.

### **Apoyo a las víctimas y posibles víctimas**

62. El Centro Danés contra la Trata de Personas proporciona alojamiento a las posibles víctimas de la trata mientras se llevan a cabo los procesos de identificación, siempre que es posible y apropiado en relación con las necesidades y la seguridad de la posible víctima individual, como se recomienda en la observación final núm. 20. En algunos casos puede ser conveniente mantener a la posible víctima confinada para prohibir el contacto, por ejemplo, con los traficantes, a fin de garantizar su seguridad. A las posibles víctimas también se les ofrecen diferentes servicios de salud y servicios sin cita previa.

63. En el período de restitución y reflexión, a todas las víctimas, incluidas las víctimas de la trata de personas con fines de prostitución, se les ofrece, tal como se menciona en la observación final núm. 22, apoyo individualizado y coordinado sobre,

por ejemplo, aspectos sanitarios, jurídicos y psicológicos. La variedad de la asistencia no depende de la cooperación de la víctima en la investigación de posibles actuaciones contra los traficantes. Para más información, véanse los informes periódicos séptimo y octavo.

### **Enjuiciamiento de los responsables de la trata**

64. El Director del Ministerio Público ha publicado directrices sobre las diversas etapas de la tramitación de las actuaciones que son habituales en los casos relacionados con la trata. Las directrices, por ejemplo, incluyen información sobre la remisión de las víctimas a centros de acogida y la concesión de permisos de residencia para testigos extranjeros durante los procedimientos penales. Las directrices se actualizan periódicamente. El Director del Ministerio Público también actualiza periódicamente la lista de sentencias relativas a la trata, a fin de proporcionar a los fiscales conocimientos sobre la evolución de la práctica jurídica en la materia.

65. Entre 2010 y 2018, 67 personas fueron condenadas por trata de personas de conformidad con el artículo 262a del Código Penal. En 2015, la policía efectuó registros en 62 direcciones de toda Dinamarca tras realizar investigaciones exhaustivas. Se presentaron cargos por diferentes tipos de delitos económicos contra 22 personas que habían explotado a ciudadanos rumanos vulnerables. Desde entonces, los organizadores han sido condenados a penas de prisión de entre tres años y siete años y 11 meses por trata de personas.

66. Entre las medidas para reforzar el enjuiciamiento de los traficantes, como se recomienda en la observación final núm. 22, figura el establecimiento de un plan de personas clave en los distritos policiales pertinentes para promover la cooperación y el intercambio de información en los casos de trata. Los profesionales en contacto con posibles víctimas de la trata, la organizaciones no gubernamentales, etc. recibirán información sobre el curso de las causas penales y sobre los derechos de las víctimas y se asegurarán de que están en condiciones de prestarles asesoramiento.

### **Prostitución (artículo 6)**

67. Para una descripción de la situación jurídica de la prostitución, véase el anexo 1.

#### **Proveedores de servicios sociales**

68. La prostitución se considera un problema social, junto con la falta de hogar, la adicción y la vulnerabilidad mental. Los municipios ofrecen asesoramiento a las personas que se dedican a la prostitución o que están considerando la posibilidad de ejercerla, a fin de prevenir problemas sociales y de ayudar y apoyar a las personas que actualmente tienen dificultades.

69. La Junta Nacional de Servicios Sociales y varias organizaciones no gubernamentales también ofrecen asesoramiento a las personas que se dedican a la prostitución, así como a las instituciones que trabajan especialmente con jóvenes. Las actividades dirigidas a las mujeres que se dedican a la prostitución son financiadas por el Estado o los municipios o con donaciones privadas. La Junta Nacional de Servicios Sociales lleva a cabo una labor de divulgación social en todo el país en el ámbito de la prostitución que se desarrolla en locales a fin de proporcionar asesoramiento y apoyo a las mujeres involucradas en esas actividades. Por otra parte, proporciona apoyo a los municipios e instituciones en el manejo de casos individuales, así como en el desarrollo de habilidades y directrices locales para los profesionales que trabajan en ese campo.

### **Proyectos adicionales**

70. Se han iniciado y ejecutado nuevos proyectos de apoyo al amplio sistema de servicios sociales en cooperación con las organizaciones no gubernamentales. Entre ellos cabe destacar una iniciativa por valor de 7 millones de coronas danesas puesta en marcha en 2017, que ofrece financiación y asesoramiento para las personas, incluidos los no nacionales, como se recomienda en la observación final núm. 22, que deseen abandonar la prostitución o estén a punto de hacerlo. El objetivo es apoyar la transición a una vida sin prostitución.

71. En 2018, se puso en marcha una nueva iniciativa por valor de 10 millones de coronas danesas destinada a evitar que los jóvenes establezcan relaciones similares a la prostitución. Para algunos jóvenes, las relaciones similares a la prostitución, como el “sugar dating”, pueden ser un camino involuntario hacia la prostitución, y el propósito es, por tanto, evitar que los jóvenes se involucren en esas prácticas.

72. El Gobierno ha establecido un grupo de trabajo interministerial con el objetivo de aclarar el marco jurídico de la prostitución en Dinamarca, a fin de crear un mejor equilibrio entre los derechos y las obligaciones en esa esfera. El grupo de trabajo debe hacer recomendaciones sobre posibles modelos legislativos y mejoras en las medidas que permitan asegurar una salida de la prostitución.

### **Violencia de género contra las mujeres y las niñas**

73. Se calcula que, cada año, alrededor de 38.000 mujeres y 19.000 hombres son víctimas de violencia física por parte de sus parejas. Se estima que la violencia psicológica en la pareja está dos veces más extendida que la física. Las mujeres están mucho más expuestas que los hombres a la violencia física y psicológica de sus parejas, al acoso y a las agresiones por medios digitales. Al mismo tiempo, la violencia contra las mujeres suele ser de carácter más grave. Por lo tanto, la lucha del Gobierno contra la violencia en las relaciones íntimas está estructurada principalmente para adaptarse a las mujeres víctimas de la violencia.

### **Un sistema de apoyo amplio e integral**

74. Todas las mujeres que son víctimas de violencia o amenazas de violencia tienen acceso a un amplio sistema de apoyo a nivel nacional que abarca servicios psicológicos, sociales, de atención de la salud y judiciales y de ayuda en el mercado laboral.

75. De conformidad con la Ley de Servicios Sociales, todos los consejos municipales tienen la obligación jurídica de proporcionar alojamiento temporal a las mujeres que hayan sufrido violencia, amenazas de violencia o cualquier crisis similar en relación con su situación familiar o marital. Las mujeres pueden estar acompañadas de sus hijos y recibir atención y apoyo durante su estancia. Las mujeres que se alojan en centros de acogida para víctimas de la violencia reciben asesoramiento introductorio y coordinado, y el consejo municipal debe ofrecer tratamiento psicológico a los niños que acompañan a sus madres en dichos centros.

### **Planes normativos nacionales**

76. Los planes de acción nacionales complementan el sistema y los servicios de apoyo en todo el país. Su propósito es centrarse en áreas específicas y grupos concretos, probar nuevas iniciativas en la lucha contra la violencia y reforzar los conocimientos y la prevención. Los esfuerzos se centran principalmente en combatir la violencia contra la mujer. Dinamarca ha tenido cinco planes de acción nacionales

sobre la violencia en la pareja desde 2002. El plan de acción anterior abarcaba el período 2014-2018<sup>5</sup>.

77. En 2019 se publicará una evaluación independiente del plan de acción. Los resultados preliminares muestran en general que el plan de acción ha cubierto necesidades que antes no estaban atendidas. Teniendo en cuenta estas experiencias, se elaboró un nuevo plan de acción para combatir la violencia psicológica y física en las relaciones entre personas cercanas que abarca el período 2019-2022 y que entró en vigor en marzo de 2019. Se han asignado 101 millones de coronas danesas al plan, que cuenta con 18 iniciativas agrupadas en 3 esferas de atención prioritaria:

- Prevención y reconocimiento de la violencia psicológica, incluida la sensibilización de la población en general y, especialmente, de los niños y jóvenes. Este enfoque está en consonancia con el proyecto de ley del Gobierno por el que se introduce en el Código Penal un artículo separado relativo a la violencia psicológica.
- Mayor fortalecimiento de los programas de asesoramiento y tratamiento ambulatorio para las víctimas de la violencia física y psicológica en las relaciones íntimas.
- Aumento de los conocimientos, incluido un estudio nacional sobre la prevalencia de la violencia física y psicológica en las relaciones íntimas.

78. Además, en 2016, el Parlamento acordó la puesta en marcha de la iniciativa “Esfuerzo colectivo para poner fin a la violencia en las relaciones íntimas”, en cuyo marco se proporcionaron fondos para actividades impulsadas por las organizaciones no gubernamentales, como programas de asesoramiento y tratamiento ambulatorio para víctimas y perpetradores, y se estableció una unidad nacional contra la violencia en las relaciones íntimas.

### **Nueva legislación sobre la violencia doméstica**

79. Se han introducido varias enmiendas en las disposiciones del derecho penal para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica. Por ejemplo, la Ley núm. 718 (2018) aumentó, entre otras cosas, la pena máxima para los casos reiterados de violencia doméstica (agresiones comunes) de tres a seis años. La Ley núm. 358 (2018), entre otros aspectos, elevó en un tercio el nivel de las penas por violencia agravada en comparación con el nivel anterior. Dinamarca también ha ratificado y aplicado el Convenio de Estambul del Consejo de Europa.

### **Violencia psicológica**

80. En la observación final núm. 18 c) se recomienda adoptar un marco legislativo que proteja explícitamente a las mujeres de la violencia psicológica, de conformidad con el artículo 33 del Convenio de Estambul. En marzo de 2019, el Parlamento aprobó una nueva ley autónoma sobre violencia psicológica en las relaciones entre personas cercanas (familiares, etc.). La sociedad civil ha desempeñado un papel importante en el proceso legislativo preparatorio. El Gobierno ha anunciado además que tomará la iniciativa para garantizar que la policía y el ministerio público actúen en los casos de violencia psicológica, y que se asignará a un grupo de trabajo ministerial la responsabilidad de determinar si se necesitan nuevas iniciativas en este ámbito.

<sup>5</sup> <http://um.dk/~media/UM/Danish-site/Documents/Ligestilling/Publikationer/2014/150930percent20Actionpercent20planpercent20againstpercent20violencepercent20inpercent20thepercent20family.pdf?la=da>.

### **Nueva legislación sobre las agresiones sexuales**

81. Las diversas formas de agresión sexual pueden tener graves consecuencias para las víctimas, y las mujeres están mucho más expuestas a ese tipo de agresiones que los hombres. El movimiento #MeToo ha cobrado un gran impulso en Dinamarca y ha sensibilizado a la población en general y al poder legislativo sobre la prevalencia y las posibles consecuencias de este fenómeno.

82. Se han adoptado una serie de disposiciones o enmiendas jurídicas en relación con las agresiones sexuales. En 2016, la pena por violación aumentó en un promedio de un año (Ley núm. 635), y el Gobierno puso en marcha una serie de iniciativas para mejorar las medidas contra la violación, incluidas directrices para la policía sobre cómo recibir y tramitar las denuncias de violación. La policía nacional ha establecido un grupo de expertos integrado por investigadores y fiscales que contribuirán a la elaboración de directrices y un foro de asesoramiento en el que la policía se reúne con organizaciones que se ocupan de las víctimas de violación. La policía ha llevado a cabo una campaña de información para alentar a las víctimas de violación a denunciar las agresiones a la policía. El Consejo de Prevención del Delito ha realizado una encuesta sobre el alcance y el carácter de las agresiones sexuales y ha puesto en marcha una campaña para prevenir los abusos sexuales y la violación.

83. En 2018, la Ley núm. 140 derogó el plazo de 72 horas para la notificación policial de las víctimas a efectos de indemnización, que las víctimas de violación o incesto normalmente debían cumplir para solicitar una indemnización. Además, esta Ley aumentó la indemnización a las víctimas en aproximadamente un tercio en todos los casos de delitos de agresión sexual. También en 2018, la Ley núm. 257 aumentó las penas por acoso sexual y delitos sexuales cometidos en línea.

84. Por otra parte, en 2018, el Ministro de Justicia nombró un grupo de expertos en materia de agresiones y abusos sexuales a fin de recabar más información y hacer recomendaciones en esa esfera. Se espera que el grupo formule sus recomendaciones en 2019.

85. Además, el Gobierno está examinando la forma de mejorar la legislación sobre la violación. El Ministro de Justicia está recopilando información sobre la legislación de otros países en materia de violación, incluidos los países en los que la definición jurídica de violación se basa en la ausencia de consentimiento más que en la existencia de violencia, amenazas, etc.

### **Hostigamiento criminal**

86. En 2016, el Gobierno introdujo un plan de acción para prevenir el hostigamiento criminal. Su objetivo es reforzar las actividades de la policía en los casos de hostigamiento a fin de garantizar que las víctimas reciban la máxima ayuda y orientación profesional, y reforzar los conocimientos sobre el hostigamiento. Por otra parte, la Ley de Órdenes de Alejamiento se reformó en 2016 mediante la introducción de una orden de alejamiento temporal, aplicable mientras se tramita la solicitud de una orden de alejamiento o de abandono del hogar.

87. El plan de acción nacional para combatir la violencia física y psicológica en las relaciones entre personas cercanas 2019-2022 asigna fondos permanentes para el Centro Danés de Hostigamiento Criminal. Dicho Centro proporciona servicios de asesoramiento profesional para las víctimas y los responsables del hostigamiento criminal (cuadro 1, anexo 1). El Centro también recopila y difunde conocimientos sobre el hostigamiento criminal entre los profesionales, incluidos los trabajadores sociales y la policía.

### **Datos sobre la violencia contra la mujer**

88. En septiembre de 2018, la Policía Nacional introdujo una serie de etiquetas que permiten a la policía clasificar los datos en función de la relación entre la víctima y el autor, como se recomienda en la observación final núm. 18 a) (cuadro 2, anexo 1). Es posible etiquetar todos los casos penales y todos los casos de violencia. Su uso depende del agente de policía que registre el caso penal.

89. Para más datos sobre la violencia contra la mujer, véase el anexo 1.

## **Parte II (artículos 7 a 9)**

### **Derechos políticos y participación en la vida política (artículo 7)**

#### **Mujeres en puestos directivos**

*Legislación en materia de igualdad en la composición por sexos de los consejos de administración de las empresas y los puestos directivos*

90. En 2013 entró en vigor legislación que obliga a las empresas de mayor tamaño a fijar una cuota y adoptar una política relativa a la composición por sexos de los órganos directivos. En 2017, estaban sujetas a esta normativa más de 1.000 empresas.

91. En relación con cualquier empresa que incumpla los requisitos legales relativos a la presentación de informes puede dictarse una orden administrativa. Como último recurso, la empresa puede ser sancionada con una multa. Para obtener más información sobre la normativa vigente, véase el octavo informe periódico y las directrices en inglés<sup>6</sup>.

92. En 2017, la Agencia de Comercio y Empresas de Dinamarca examinó los informes anuales que presentaron aproximadamente la mitad de las empresas bajo el ámbito de aplicación de la ley. A raíz de este examen, la Agencia anunció que, de conformidad con la legislación pertinente, dictaría órdenes a cerca de 70 empresas para que informaran sobre la composición por sexos de su directiva.

93. En la observación final núm. 30 c) se recomienda definir con claridad las sanciones aplicables a las empresas que no alcancen sus metas en materia de igualdad en la representación de género. El Gobierno considera que exigir a las empresas, mediante las órdenes oportunas, que informen sobre la composición por sexos es un incentivo para que estas promuevan la igualdad de género.

*Evolución de la mujer en los consejos de administración y los puestos directivos*

94. Como se recomendó en la observación final núm. 24, el Gobierno vigila de cerca cómo se aplican las leyes que hacen referencia a la presencia de la mujer en consejos de administración y puestos directivos. El porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas de mayor tamaño que cotizan en bolsa ha aumentado desde que se adoptó la legislación en 2012, pasando del 20,8 % al 30,7 % en 2018<sup>7</sup>.

95. El porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa ha aumentado del 9,6 % en 2012 al 15,9 % en 2017 (cuadro 5, anexo 1). En estas cifras no se incluye a las mujeres que ocupan puestos en los consejos de administración tras haber sido elegidas representantes de los trabajadores.

<sup>6</sup> [https://danishbusinessauthority.dk/sites/default/files/media/guidance\\_on\\_target\\_figures\\_policies\\_and\\_reporting\\_on\\_the\\_gender\\_composition\\_of\\_management.pdf](https://danishbusinessauthority.dk/sites/default/files/media/guidance_on_target_figures_policies_and_reporting_on_the_gender_composition_of_management.pdf).

<sup>7</sup> EIGE: Instituto Europeo de la Igualdad de Género <https://eige.europa.eu/es/in-brief>.

96. En las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de la ley sobre la composición por sexos de los órganos directivos (más de 1.000 empresas en 2017), el porcentaje de mujeres en los consejos de administración ha aumentado del 9,6 % en 2008 al 15,2 % en 2017 (figura 1, anexo 1).

97. También cabe mencionar el registro que lleva el Instituto de Estadística de Dinamarca del número de mujeres en consejos de administración y cargos directivos.

98. A juzgar por los informes sobre igualdad de género que las autoridades estatales y locales tienen obligación de presentar cada seis meses al Ministerio de Igualdad de Género, parece que se han logrado resultados. Por ejemplo, el porcentaje de altas funcionarias aumentó del 19 % en 2013 al 30 % en 2017 a nivel estatal, y del 25 % al 29 % a nivel municipal. El porcentaje de mujeres que ocupan altos cargos municipales a todos los niveles fue del 67 % en 2017 frente al 60 % en 2013. El porcentaje de mujeres en los consejos de organismos estatales ha aumentado del 39,7 % en 2013 al 41,4 % en 2017.

*Evaluación de las leyes relativas a la composición por sexos y de las iniciativas en este ámbito*

99. En 2017 se evaluó la ley relativa a la composición por sexos en los órganos de dirección. En general, se ha observado todos los años una ligera tendencia al alza del porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas bajo el ámbito de aplicación de la ley. No obstante, también se concluyó que, hasta el momento, el efecto de este requisito normativo es relativamente limitado, pues la tasa de crecimiento anual no supera el 1,1 %. A raíz de la evaluación, el Gobierno decidió mantener el requisito normativo por considerar que, dado el tiempo que tardan en cambiar las actitudes y la mentalidad, cuatro años no bastan para apreciar todos sus efectos.

100. El Gobierno se ha comprometido a ampliar la presencia de las mujeres en puestos directivos, para lo cual ha definido una serie de esferas prioritarias, entre ellas:

- Directrices para que las empresas presten especial atención a la diversidad y la distribución por sexos de su personal directivo superior.
- La diversidad como criterio de selección para contratar al personal directivo superior.
- La posibilidad de realizar un análisis comparado de la composición por sexos de los órganos directivos de las empresas.

**Mujeres en la judicatura**

101. En 2019, el porcentaje de magistradas en la Corte Suprema y los tribunales superiores de justicia se ha situado en el 40,4 % (frente al 21,1 % en 2008). El porcentaje de mujeres en el Tribunal Especializado de Procesamiento y Revisión (*Den Særlige Klageret*) y el Consejo de Nombramientos Judiciales es del 60 % y el 40%, respectivamente.

**Mujeres en la vida política**

102. En Dinamarca, las mujeres y los hombres tienen el mismo derecho y las mismas oportunidades de presentarse como candidatos a unas elecciones y participar en la vida política. En las elecciones a los órganos de gobierno local celebradas en 2017, el porcentaje de mujeres en los consejos municipales aumentó al 32,9 % (frente al 29,7 % en 2013). El número de alcaldesas aumentó a 14 de 98 (frente a 12 en 2013). En las elecciones al gobierno regional celebradas en 2017, el 38 % de los candidatos elegidos

fueron mujeres, lo que representa un ligero descenso respecto de las elecciones de 2013 (39,5 %). Después de las elecciones generales de 2015, la representación de las mujeres en el parlamento nacional se situó en el 37,1 % (65 de 175 escaños). Esto representa una leve caída del número de parlamentarias frente a la cifra alcanzada en las últimas elecciones generales, celebradas en 2011, cuando la representación de las mujeres fue del 39 % (68 de 175 escaños). En 2015 se eligió por primera vez a una mujer para presidir el Parlamento. En las elecciones al Parlamento Europeo de 2014, 5 de los 13 parlamentarios daneses elegidos fueron mujeres (38,5 %), lo que representa un ligero descenso respecto de las elecciones de 2009, cuando de los 13 candidatos electos 6 fueron mujeres.

103. El leve descenso en el porcentaje de candidatas elegidas al Parlamento, los consejos regionales y el Parlamento Europeo se considera una mera coincidencia, y no una tendencia general a la baja de la igualdad en la representación de género en los órganos políticos. La igualdad de género es un asunto de gran interés público, sobre todo en época de elecciones. Cada vez que se celebran unos comicios, el Ministerio de Economía e Interior publica estadísticas para mostrar la distribución por sexos de los candidatos que se presentan a las elecciones. En este contexto, y habida cuenta de que hombres y mujeres disfrutaban de los mismos derechos políticos, el Gobierno no cree necesario tomar las medidas recomendadas en la observación final núm. 24. No obstante, el Gobierno seguirá vigilando de cerca cómo evoluciona este aspecto.

## **Representación (artículo 8)**

### **Embajadoras**

104. Un hito importante para el Ministerio de Relaciones Exteriores es lograr la paridad de género entre los altos funcionarios. En 2018, el 38 % de los nuevos nombramientos de directivos recayeron en mujeres, lo que aumentó el porcentaje de mujeres que ocupaban puestos de responsabilidad en el Ministerio al 29 % (frente al 23 % en 2013).

105. Otra prioridad ha sido allanar el terreno para que las mujeres ocupen altos cargos en el futuro. En 2018 se produjo un aumento significativo del número de subdirectoras, que por primera vez superan (con el 56 %) a los hombres en estos puestos.

106. El Ministerio ha adoptado una política para el nombramiento de nuevos directores y subdirectores, con arreglo a la cual el personal directivo superior siempre debe tener la opción de elegir entre al menos un candidato y una candidata. En los próximos años, el Ministerio dará prioridad al seguimiento y la gestión de la movilidad de los cargos directivos en relación con los destinos en el extranjero y cualquier prejuicio de género (consciente o no) que pueda existir a este respecto.

### **Mujeres en las fuerzas armadas**

107. Desde que se presentó el octavo informe periódico, las fuerzas armadas danesas han seguido desarrollando una iniciativa para animar a más mujeres jóvenes de 18 o más años a tomar parte en el Día de las Fuerzas Armadas. Desde 2009, las fuerzas armadas han organizado varias jornadas de motivación dirigidas específicamente a las mujeres y celebran todos los años un Día de Motivación Nacional dedicado a la mujer, durante del cual se llevan a cabo actividades de comunicación y eventos de motivación en todo el país. Las iniciativas están dando sus frutos: en 2007, de los 6.119 reclutas que se alistaron, 419 eran mujeres, mientras que en 2017 fueron 722 de 4.214, lo significa que las mujeres reclutas pasaron de representar el 7 % en 2007 al 17 % en 2017.

108. En 2017, las fuerzas armadas danesas recibieron un premio por mejorar las condiciones de las mujeres en el ejército. Entre las medidas tomadas en este sentido figuran la creación de una red para jóvenes mujeres que ocupan puestos de mando en el ejército y la concesión de recompensas a aquellas que sean un modelo a seguir.

## **Nacionalidad (artículo 9)**

### **Ciudadanía y nacionalidad**

109. La normativa danesa relativa a la nacionalidad no contiene ninguna disposición sobre la pérdida automática de la nacionalidad al contraer matrimonio o en caso de que uno de los cónyuges adquiera una segunda nacionalidad. Además, la normativa tampoco hace ninguna distinción entre el hombre y la mujer en lo que respecta a la pérdida de la nacionalidad danesa. Tendrán derecho a adquirir la nacionalidad danesa los niños nacidos de un padre, una madre o una coprogenitora de nacionalidad danesa.

110. Los niños apátridas nacidos en Dinamarca tienen derecho a solicitar la nacionalidad danesa (naturalización). El acuerdo político incluye desde 2013 un capítulo aparte dedicado a los apátridas nacidos en Dinamarca, que pueden solicitar la nacionalidad danesa amparándose en la Convención para Reducir los Casos de Apatridia de 1961 y la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989. Este capítulo hace especial hincapié en la necesidad de seguir cumpliendo las convenciones, como se recomendó en la observación final núm. 26, y remite a los solicitantes interesados en adquirir la nacionalidad danesa directamente al acuerdo si desean consultar los requisitos pertinentes.

### **Medidas para combatir la discriminación de las mujeres migrantes**

111. Ya se han adoptado diversas medidas para combatir, prevenir y eliminar la discriminación, incluidas sus formas interseccionales, como se recomendó en la observación final núm. 34. A continuación se indican algunas de ellas.

#### *Procedimiento de denuncia*

112. Las personas que se consideren discriminadas por razón de su origen nacional, social y étnico o de su raza o género pueden denunciarlo ante el Consejo de Igualdad de Trato. También se hace referencia al documento básico. Entre 2014 y 2018, el Consejo tramitó 182 denuncias de discriminación por motivos de origen nacional, social u étnico.

#### *Sensibilización sobre los derechos de la mujer y la igualdad de género*

113. El Gobierno puso en marcha una campaña para el período 2018-2020 destinada a sensibilizar al público sobre los derechos de la mujer y promover la igualdad de género entre migrantes, refugiados y minorías étnicas, como se recomendó en la observación final núm. 10. La información y los materiales de formación relacionados con la campaña están disponibles en seis idiomas en <http://ret-til-ligestilling.dk/en/>.

#### *Mejor conocimiento de los puntos de vista de los migrantes y su participación en la sociedad*

114. La igualdad de género y los derechos de la mujer son un tema recurrente del estudio anual que realiza el Ministerio de Inmigración e Integración para analizar las cuestiones relativas a la ciudadanía de los migrantes y sus descendientes, y la participación de estos en la sociedad, incluidas sus opiniones sobre el papel asignado a cada género, la libre determinación y su experiencia de la discriminación. La información se desglosa por género, como se recomendó en la observación final núm.

16. Los datos obtenidos, que se publican periódicamente, ayudan a determinar cuáles son los desafíos y sirven de fundamento para futuras iniciativas de política.

### **Parte III (artículos 10 a 14)**

#### **Educación (artículo 10)**

115. En el sector de la enseñanza, la igualdad es una condición previa general, sin importar el género ni el origen étnico. Todos los ciudadanos gozan de acceso gratuito a las oportunidades educativas existentes. De la Ley sobre la Igualdad de Género se desprende que el sector educativo tiene especialmente la obligación de promover la igualdad de género, teniendo en cuenta, por ejemplo, las diferencias entre niñas y niños en lo que respecta a sus necesidades, recursos y comportamiento, de modo que se adopten las medidas necesarias para que gocen de las mismas oportunidades. Para que los estudiantes desarrollen al máximo su talento, es preciso centrarse en las competencias, no en el género.

#### **Educación primaria y primer ciclo de la secundaria**

116. En el anexo 1 se puede consultar un resumen de las diferencias entre niñas y niños en lo que respecta a sus calificaciones y su bienestar en la escuela pública.

117. La Ley relativa a la Escuela Pública Danesa dispone que, en la instrucción y en el día a día, las escuelas fomentarán la libertad intelectual, la igualdad y la democracia, y prepararán a los alumnos para ejercer sus derechos y obligaciones en una sociedad regida por estos valores.

118. Según los objetivos comunes de la asignatura obligatoria sobre salud, sexualidad y familia, se deberá, entre otras cosas, dedicar tiempo al estudio del cuerpo humano, el género y la sexualidad. En la clase de historia, el sufragio femenino forma parte del temario obligatorio.

119. En relación con la observación final núm. 14, al Comité le preocupa que el sector educativo no esté incluido en la estrategia nacional para la incorporación de la perspectiva de género de 2013. La estrategia ofrece ejemplos y herramientas específicos para que las autoridades públicas, es decir, municipios e instituciones académicas, puedan mejorar la igualdad de género, entre otras cosas, en la enseñanza, y recomienda que cada autoridad defina las metas que considere oportunas, por ejemplo para lograr la igualdad de género en la educación.

120. El Gobierno ha puesto en marcha varias iniciativas para promover la igualdad de género y combatir los estereotipos que existen en relación las funciones características de cada sexo en la educación primaria y el primer ciclo de la secundaria. A continuación se indican algunas de ellas.

#### *Informe del Comité de Igualdad de Género en las Guarderías y los Centros Educativos*

121. En 2016, se creó un comité formado por organizaciones e investigadores para determinar a qué problemas se enfrentan las guarderías y los centros educativos en el ámbito de la igualdad de género y buscar posibles soluciones. El informe publicado por el comité en 2017 contenía una serie de recomendaciones dirigidas a distintos agentes, entre ellos los municipios, las escuelas, las organizaciones, los investigadores, el Gobierno y los centros de trabajo.

*Conferencia sobre las niñas y sus conocimientos de tecnología*

122. En 2018, la Agencia Nacional de Tecnología de la Información y Aprendizaje patrocinó una conferencia sobre las niñas y sus conocimientos de tecnología. El objetivo era promover proyectos en el sector de la enseñanza que despierten el interés de las niñas por las tecnologías y desmontar los estereotipos de género, de modo que se sientan más motivadas y les resulte más fácil participar en el desarrollo de las tecnologías, como se recomendó en la observación final núm. 28 a).

*Examen preliminar sobre cómo medir el bienestar de los estudiantes LGBT en el sistema educativo*

123. En 2018 se emprendió un estudio preliminar para definir un método con el que medir el bienestar de los estudiantes LGBT a largo plazo y así conocer mejor los problemas que influyen en el bienestar de este colectivo. El estudio recomienda que los estudiantes de 15 años en adelante cumplimenten un cuestionario anónimo. El Ministerio de Educación ha entablado un diálogo con la organización competente para determinar la mejor manera de darle seguimiento.

**Educación secundaria general de segundo ciclo**

124. En 2018, la relación general entre hombres y mujeres en el segundo ciclo de educación secundaria era del 46 % de hombres y el 54 % de mujeres (figura 4, anexo 1). Este coeficiente revela que la mayoría de los estudiantes varones eligen programas con un perfil más técnico (HTX o bachillerato técnico) y comercial (HHX o bachillerato de comercio), mientras que las estudiantes suelen optar por programas con un perfil más general que incluyen, por ejemplo, una oferta más amplia de idiomas extranjeros (STX o bachillerato general y HF o bachillerato de dos años de duración).

125. Desde 2017, para ampliar las miras de los estudiantes y su preferencia inicial por ciertas materias, se ha establecido un período introductorio de tres meses para los alumnos que cursan las modalidades de bachillerato general, de comercio o técnico. Durante esos primeros meses, no se divide a los estudiantes según su rama de estudio. Al contrario, se les pone en contacto con la mayoría de las asignaturas disponibles para que, una vez concluido el período de introducción y con ayuda de los docentes, puedan elegir la rama de estudio que deseen. La elección de las materias concretas de estudio en el segundo ciclo de educación secundaria general es importante para el alumno, pues esta decisión condiciona su acceso a estudios posteriores<sup>8</sup>.

126. La igualdad de género también es uno de los aspectos principales de la asignatura de ciencias sociales en los cuatro programas, en los que los alumnos deben ser instruidos sobre sus derechos y obligaciones, incluida la igualdad de género, en una sociedad democrática.

**Educación y formación profesional**

127. Las mujeres y los hombres disfrutan del mismo acceso al sistema de educación y formación profesional, cuyo objetivo es que el mayor número posible de alumnos finalicen sus estudios y que ofrece becas, prácticas remuneradas y el reembolso de los gastos de desplazamiento y alojamiento en internados, con independencia del género.

128. Estos programas alternan los estudios académicos con las prácticas laborales en empresas. La formación profesional responde a las necesidades del mercado laboral, razón por la cual algunos cursos atraen a más estudiantes de un género que de otro

<sup>8</sup> Informe del Comité de Igualdad de Oportunidades en las Guarderías y los Centros Educativos, 2017.

(figura 5, anexo 1). En la formación profesional, la relación global entre los sexos es prácticamente equivalente.

129. En el mercado laboral y las universidades se han tomado medidas para animar a mujeres y hombres a elegir campos de estudio y trayectorias profesionales que se aparten de los patrones tradicionales, como la ciencia y la tecnología en el caso de las mujeres y las ocupaciones asistenciales en el de los hombres. En relación con la observación final núm. 28 a), el Ministerio de Educación ha puesto en marcha una iniciativa de ámbito nacional para desarrollar y difundir las buenas prácticas en los entornos académicos, haciendo hincapié, entre otras cosas, en la necesidad de atraer a un mayor número de mujeres a los programas tradicionalmente asociados a los hombres, y viceversa. A través de los medios sociales, el Ministerio informa a los estudiantes, con independencia de su género, de las numerosas posibilidades que tienen a su alcance.

### **La mujer en el mundo académico**

130. Más mujeres que hombres finalizan sus estudios superiores y casi el mismo número de hombres y mujeres obtienen el título de doctor. Aunque la proporción de mujeres en el mundo académico ha aumentado en los últimos años, apenas un tercio se dedica a la investigación. En 2017, el porcentaje de profesoras titulares ascendía al 22,2 % (cuadro 6, anexo 1). Un cometido fundamental de los directivos de las universidades es aumentar el número de investigadoras y garantizar la calidad y la igualdad al contratar, ascender y retener a los investigadores, ya sean hombres o mujeres.

131. Como se recomendó en la observación núm. 28 a) y b), se han puesto en marcha varias iniciativas para fomentar y facilitar el acceso de las mujeres a las carreras académicas, entre las que destacan las siguientes:

a) Barómetro del Talento. En 2015, un grupo de trabajo ministerial encargado de analizar cómo aumentar la presencia de la mujer en el sector de la investigación presentó sus recomendaciones, dirigidas principalmente a las universidades y los consejos de investigación. Para dar seguimiento a este asunto, el Ministerio de Ciencia y Educación Superior invitó en 2016 a los rectores de todas las universidades a participar en una mesa redonda, al término de la cual se firmó una declaración. En 2017 vio la luz el primer Barómetro del Talento, una publicación anual del Ministerio en la que se recoge y compara el porcentaje de mujeres en puestos académicos a nivel universitario. Todos los años, el titular de la cartera de Educación y los presidentes de los consejos rectores de las ocho universidades se reúnen para debatir el informe, tras lo cual se remite al Parlamento una reseña del debate;

b) Financiación para la investigación. En 2013, el Fondo para la Investigación Independiente de Dinamarca organizó una conferencia sobre el género en el ámbito de la investigación. Durante la conferencia, se dio seguimiento a las iniciativas dirigidas a las investigadoras que el Consejo para la Investigación Independiente de Dinamarca había puesto en marcha en la última década. En 2014, el Consejo administraba un programa denominado Ydun (Mujeres Jóvenes Dedicadas a una Carrera Universitaria), destinado a las mujeres que como mínimo eran titulares de una plaza de profesor asociado. El número de solicitantes interesados en el programa fue muy elevado, pero se concedieron tan solo 17 becas. Esto explica que el índice de participación, de apenas el 3 %, fuera tan bajo (cuadro 7, anexo 1). Menos de un tercio de los solicitantes de becas de investigación son mujeres. Este porcentaje se corresponde aproximadamente con el porcentaje de mujeres que trabajan en el ámbito académico universitario. En las convocatorias del Fondo se fija una edad límite para cursar el doctorado en determinados programas. No obstante, los períodos de licencia de maternidad se pueden descontar de este plazo multiplicados por dos.

Por consiguiente, a esos efectos, un año de baja se computa como dos para tener en cuenta las dificultades que plantea volver a trabajar en el sector de la investigación después de tener hijos. Se ha destinado una partida de 50 millones de coronas danesas al Fondo para que realice estudios sobre población y sociedad; parte de estos fondos se pueden dedicar a la investigación sobre género, por ejemplo para mejorar el equilibrio de género en el sector de la investigación;

c) Plan de Acción sobre Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas. El Gobierno presentará un plan de acción sobre ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas para ofrecer a un mayor número de personas la opción de cursar estudios superiores técnicos, digitales o científicos y la posibilidad de ingresar en estas carreras, haciendo también hincapié en los patrones de búsqueda que utilizan las mujeres para los programas relativos a ese tipo de disciplinas;

d) Iniciativas del Fondo de Innovación. Para mejorar el equilibrio de género entre los solicitantes, el Fondo de Innovación ha puesto en marcha varias iniciativas, entre ellas el nombramiento de embajadoras, un proyecto piloto para atraer a un mayor número de mujeres candidatas, la exigencia de que las grandes alianzas en el campo de la investigación tengan en cuenta la diversidad de género en los equipos y la introducción de medidas para aumentar el equilibrio de género en los grupos de expertos y los receptores de premios anuales. El próximo paso es realizar un análisis detallado y entrevistar a las mujeres de los grupos destinatarios para fundamentar políticas sobre diversidad de género con objetivos susceptibles de ajustarse todos los años.

## **Empleo (artículo 11)**

### **Situación del mercado laboral**

132. Las mujeres danesas han desempeñado un papel decisivo en el establecimiento, mantenimiento y desarrollo del estado del bienestar. La participación de las mujeres en el mercado laboral ha tenido un efecto dinamizador en la economía, y tanto ellas como los hombres se sirven de la amplia infraestructura social existente, que ofrece servicios de guardería asequibles a los niños para que padres y madres puedan reincorporarse al trabajo.

133. En el modelo laboral danés, los interlocutores sociales son los principales responsables de regular por convenio colectivo los términos y condiciones del mercado de trabajo, incluidos los salarios y la jornada laboral. En Dinamarca no hay un salario mínimo establecido por ley.

### **Mujeres en la fuerza de trabajo**

134. En 2016, la población activa (que incluye a la población ocupada y a la población desempleada) ascendía a 2,9 millones de personas, de las cuales 1,38 millones eran mujeres, lo que representa el 47,4 % del conjunto de la fuerza laboral.

135. La tasa de participación de las mujeres es inferior a la de los hombres. En 2016, la tasa de participación de las mujeres era del 73,5 % y la de los hombres, del 77,6 %. La brecha en las tasas de participación de mujeres y hombres se fue cerrando ininterrumpidamente desde 2008 hasta 2014, para ampliarse de nuevo entre 2014 y 2016 (cuadro 8, anexo 1).

### *Mujeres migrantes y pertenecientes a minorías*

136. La tasa de participación de las mujeres migrantes y pertenecientes a minorías originarias de países no occidentales es menor que la de las mujeres de ascendencia danesa. En 2016, la tasa de participación de las primeras fue del 51,4 %, lo que

representa un aumento del 1,4 % respecto de 2015. La tasa de participación de este colectivo había disminuido durante el período precedente. Con independencia de su origen étnico, más mujeres que hombres cursan estudios. Las mujeres pertenecientes a minorías tienen el mismo éxito que las niñas de origen danés.

137. Según los criterios de la UE, la participación y las tasas de empleo en Dinamarca son relativamente elevadas, sobre todo entre las mujeres. La amplia participación de hombres y mujeres en el mercado laboral sigue siendo una condición previa esencial de la política de empleo del Gobierno.

#### *Tasa de desempleo*

138. Desde fines de 2008 hasta el verano de 2012, coincidiendo con la crisis económica, la tasa de desempleo de las mujeres fue inferior a la de los hombres (figura 6, anexo 1). A mediados del verano de 2013, la tasa de desempleo de las mujeres superó a la de los hombres. Más hombres que mujeres tienen ocupaciones sensibles al ciclo económico. Por consiguiente, la tasa de desempleo de los hombres puede fluctuar más que la de las mujeres en épocas de recesión y de crecimiento.

#### **Reducción de la desigualdad salarial por razón de género**

139. La Ley de Igualdad Salarial prohíbe la discriminación por motivos de género en lo que respecta al sueldo. Consciente de que la igualdad salarial se promueve desde los centros de trabajo y por convenio colectivo, el Gobierno trabaja continuamente para lograr este objetivo y luchar a la vez contra la segregación ocupacional manteniendo un diálogo con los interlocutores sociales. En abril de 2018 se firmaron nuevos convenios colectivos para el sector público (a nivel local, regional y estatal), en virtud de los cuales se destinaron fondos específicos para mejorar la igualdad salarial y aumentar los salarios de los grupos de bajos ingresos. Como se recomendó en la observación final núm. 30 a), el Gobierno vigila de cerca y analiza la evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

#### *Reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres sin ajustar*

140. La brecha salarial entre hombres y mujeres sin ajustar se ha reducido notablemente desde 2007. En 2018, el Instituto Nacional de Investigaciones Sociales de Dinamarca publicó un informe actualizado sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. El informe de 2018 abarca el período comprendido entre 2012 y 2016, si bien también analiza las tendencias y la evolución registradas desde 1996.

141. En 2016, la brecha salarial entre hombres y mujeres sin ajustar era del 10-15 %, dependiendo de la categoría salarial. La brecha salarial entre hombres y mujeres sin ajustar se ha reducido considerablemente desde 2007. Esta disminución de hasta 5 puntos porcentuales obedece a una reducción de un cuarto y un tercio de la brecha salarial entre hombres y mujeres sin ajustar, dependiendo de la categoría salarial empleada. En el período anterior, de 1997 a 2006, la brecha salarial entre hombres y mujeres sin ajustar no experimentó cambios significativos.

142. Un factor importante para explicar el declive de la brecha salarial entre hombres y mujeres sin ajustar es el ascenso de las mujeres a puestos más gerenciales. Por otra parte, las mujeres también tienen, en promedio, más estudios que los hombres, y la ventaja se ha ampliado en los últimos diez años.

#### *La brecha salarial residual entre hombres y mujeres*

143. Al ajustar la brecha salarial para el conjunto del mercado laboral atendiendo a las diferentes características de hombres y mujeres, como la educación, la experiencia

de trabajo, el sector, la industria y las funciones profesionales, la brecha salarial residual es del 4-7 % dependiendo de la categoría salarial.

144. Por lo tanto, entre el 50 % y el 60 % de la brecha salarial entre hombres y mujeres sin ajustar se puede explicar por las distintas características que presentan unos y otras. La brecha salarial residual puede atribuirse al hecho de que los hombres y las mujeres no cobran el mismo salario pese a compartir idénticos atributos, o bien tienen características diferentes o no cobran lo mismo por circunstancias que no son susceptibles de medirse, como son las cualificaciones informales. A pesar de que la brecha salarial entre hombres y mujeres sin ajustar ha disminuido desde 2007, la brecha salarial restante se ha mantenido más o menos constante durante ese período.

### **Segregación ocupacional y trabajo a tiempo parcial**

145. La segregación ocupacional obedece a múltiples factores, entre ellos las preferencias y expectativas personales, las perspectivas culturales y los estereotipos de género.

#### *Transición del empleo a tiempo parcial al empleo a tiempo completo*

146. En Dinamarca, son los interlocutores sociales quienes regulan la jornada laboral por convenio colectivo. Muchas mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen en el ámbito de los servicios sociales municipales o regionales, por ejemplo cuidando de niños y personas de edad o empleadas en el sector de la salud.

147. Los empleadores municipales y regionales han redoblado sus esfuerzos por reducir al mínimo el porcentaje de empleos a tiempo parcial, como se recomendó en la observación final núm. 30 b).

148. En 2014, la organización Regiones Danesas adoptó una política dirigida a aumentar la oferta de plazas a tiempo completo de cara a 2021. La organización representa a las cinco regiones en que se divide Dinamarca y es responsable de gestionar el sector sanitario, incluidos los hospitales. Con su política de fomento del empleo a tiempo completo, Regiones Danesas pretende promover una cultura favorable a esta modalidad de empleo a nivel regional y aumentar el porcentaje de trabajadores a tiempo completo convocando este tipo de plazas en las regiones. Desde 2014 se ha observado un incremento en el porcentaje de puestos de trabajo a tiempo completo ofertados a nivel regional. Por lo tanto, la política se está aplicando correctamente, si bien a un ritmo más lento de lo esperado. En este momento, Regiones Danesas se dispone a evaluar su política de empleo a tiempo completo.

149. En 2018, la Asociación Nacional de Autoridades Locales y los sindicatos acordaron que el año siguiente aumentara la proporción de empleados a tiempo completo en vista de los problemas que afectan y afectarán a los municipios a la hora de contratar personal y con miras a promover la igualdad de género.

150. La contratación de empleados a tiempo completo plantea problemas a un gran número de empleadores del sector público porque muchos trabajadores prefieren trabajar menos horas a la semana. En algunos sectores, los trabajadores a tiempo parcial que trabajan por turnos cobran en la práctica lo mismo que los empleados a tiempo completo, porque las jornadas de trabajo en horarios poco habituales están mejor remuneradas.

151. Aproximadamente un 35 % de las mujeres en activo trabajan a tiempo parcial (cuadro 9, anexo 1). El porcentaje de hombres que trabaja a tiempo parcial se sitúa en torno al 16 %. Esta cifra relativamente elevada debe interpretarse teniendo en cuenta la tasa de empleo femenino. Lo que significa que un porcentaje considerable de las mujeres trabajan a tiempo completo. Dado que su tasa de participación ronda el 74 % y el porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial es del 35 %, puede inferirse que cerca

del 50 % de las mujeres están empleadas a tiempo completo. En este contexto, no es sorprendente que la inmensa mayoría de los trabajadores a tiempo parcial se acojan a esta modalidad de empleo por voluntad propia. Para más información, véase el anexo.

*Protección jurídica del embarazo y el parto (observación final núm. 30 d)*

152. La Ley de Igualdad de Trato prohíbe la discriminación, ya sea directa o indirecta. La discriminación por embarazo, maternidad, paternidad y licencia parental se considera una forma de discriminación directa.

153. En los casos de despido durante el embarazo, la maternidad, la paternidad y la licencia parental, la carga de la prueba se invierte. Esto que significa que el empleador debe demostrar que el despido no está motivado por el embarazo, la maternidad, la paternidad o la licencia parental del trabajador. La indemnización media en los casos de despido por embarazo, maternidad, paternidad y licencia parental equivale a nueve meses de remuneración. En 2016, el Gobierno publicó un resumen de fácil lectura sobre los derechos que asisten a los trabajadores de baja por maternidad, paternidad y licencia parental. Las reclamaciones por discriminación de género se solucionan recurriendo al sistema establecido para dirimir los conflictos laborales, los órganos de la jurisdicción civil ordinaria y el Consejo de la Igualdad de Trato.

154. Durante muchos años, las madres han disfrutado del derecho a una licencia remunerada de 14 semanas en caso de perder al bebé en las últimas etapas del embarazo o en los primeros meses de vida del niño. A los padres y las coprogenitoras se les reconoció en 2018 ese derecho, que permite a los progenitores apoyarse mutuamente y recuperarse de la pérdida sufrida.

*Promoción de la igualdad de género en la adjudicación de los contratos públicos (observación final núm. 30 e)*

155. La Ley de Contratación Pública no exige que se tengan en cuenta aspectos como la igualdad de trato entre hombres y mujeres en las adquisiciones públicas, y deja en cambio que cada autoridad contratante decida qué consideraciones son pertinentes según la contratación de que se trate.

156. La obligación de incluir determinadas consideraciones en todos los tipos de contratos no resultaría necesariamente beneficiosa, dadas las enormes diferencias que pueden existir entre los mercados donde operan las distintas partes contratantes. Además, no está claro que las medidas propuestas en la observación final núm. 30 e) se puedan aplicar eficazmente.

**Ratificación de otros tratados**

157. En la observación final núm. 51 se recomienda ratificar la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares. Actualmente, Dinamarca no tiene previsto ratificar este instrumento. El Gobierno considera que el término “trabajador migratorio”, tal como se utiliza en la Convención, no permite diferenciar entre este tipo de trabajadores y las personas que residen y trabajan sin autorización en el país. Por consiguiente, esa normativa podría llevar a algunas personas a aceptar una oferta de trabajo en Dinamarca sin antes obtener el permiso de residencia obligatorio, poniendo en riesgo el estado del bienestar.

158. En la observación se recomienda además ratificar el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT. Después de celebrar consultas tripartitas exhaustivas sobre este asunto, el Gobierno decidió en 2015 no ratificar el Convenio en ese momento. La decisión se basó en la recomendación aprobada por el comité permanente de la OIT en Dinamarca en

referencia a las consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

159. Se llegó a la conclusión de que, en términos generales, Dinamarca ya cumple en gran medida los requisitos del Convenio. La cifra de trabajadores domésticos en régimen interno es muy reducida, y al examinar esta cuestión a fondo se observó que la falta de protección o cobertura de los trabajadores a que se refiere el Convenio no es significativa. También se consideró que, para ratificar el Convenio, sería preciso adoptar medidas legislativas que tendrían consecuencias imprevisibles en los convenios colectivos que ya garantizan unas condiciones laborales dignas a los trabajadores domésticos.

## **Salud (artículo 12)**

160. El sistema sanitario danés es universal y se basa en el principio de que todos los ciudadanos pueden acceder de él de forma gratuita y en igualdad de condiciones. La atención médica que reciben los pacientes se adapta a sus necesidades particulares y tiene en cuenta las diferencias de género en materia de salud. Un ejemplo de ello es el programa de detección precoz del cáncer de mama. Por tanto, las iniciativas puestas en marcha desde que se publicó el octavo informe periódico deben considerarse complementarias a la amplia cobertura que ya garantiza el acceso de las mujeres a la atención sanitaria.

161. Entre los niños menores de 1 año nacidos en 2016 y 2017, la esperanza de vida de las mujeres es de 82,9 años frente a 79,0 años de los hombres. Esta diferencia también se aprecia entre las mujeres de 50 años, cuya esperanza de vida es 3,5 años mayor que la de los hombres.

162. A continuación se resumen las iniciativas y las esferas prioritarias en las que se ha trabajado durante el período que abarca el informe.

### **Grupos nacionales de expertos en estrés y juventud**

163. En 2017, un mayor porcentaje de mujeres (15,5 %) que de hombres (10,9 %) calificaban de precaria su propia salud mental. El 23,8 % de las mujeres con edades comprendidas entre los 16 y los 24 años calificaban de precaria su propia salud mental. Para mejorar la salud mental, el Gobierno creó un grupo nacional de expertos en estrés y otro en materia de juventud. El objetivo era iniciar un debate sobre la salud mental y el estrés, especialmente entre la juventud, y sobre cómo mejorar la percepción que tienen los jóvenes de sí mismos, y dedicar más atención a estos temas. El grupo de expertos en la juventud se centró en temas como el género, la sexualidad y las líneas que no se deben cruzar. El grupo nacional de expertos en materia de estrés ha discutido, entre otras cosas, sobre la cultura de la perfección y cómo evitar que esta genere estrés, especialmente a las jóvenes y las niñas.

### **Plan de acción para la psiquiatría**

164. En 2018, el Gobierno puso en marcha un plan de acción para la psiquiatría cuyo objetivo es mejorar la salud mental de la población, incluidas las mujeres. Como se desprende de la encuesta nacional de salud de 2017, las mujeres califican su salud mental de más precaria que los hombres en todos los grupos de edad, por lo que el plan de acción es sumamente importante para mejorar su salud en general.

### **Enfermedades crónicas y comorbilidad**

165. En la actualidad, cerca de un tercio de la población danesa padece una o más enfermedades crónicas. La comorbilidad es un problema cada vez más grave que

afecta más a las mujeres (28,8 %) que a los hombres (22,2 %) en todos los grupos de edad. Por consiguiente, las iniciativas en este ámbito revisten gran importancia para las mujeres en cualquier franja de edad. Dinamarca ha puesto en marcha varias iniciativas dirigidas a las personas, entre ellas las mujeres, que viven con enfermedades crónicas, como el Plan de Acción Nacional contra la Diabetes de 2017. Además, el Gobierno ha presentado un nuevo plan de acción para reforzar el papel del médico de cabecera en el tratamiento de los pacientes con enfermedades no transmisibles y ha destinado recursos para reforzar las iniciativas dirigidas a los pacientes con enfermedades crónicas.

### **Osteoporosis**

166. Las mujeres son cuatro veces más propensas que los hombres a verse afectadas por la osteoporosis, enfermedad que tiene considerables consecuencias a nivel individual debido a las fracturas, los ingresos hospitalarios, etc. El Gobierno y los partidos políticos con representación en el Parlamento han empezado a analizar y documentar los servicios de salud que reciben los pacientes con osteoporosis y a buscar posibles soluciones a los problemas actuales. Por otra parte, el Gobierno ha destinado recursos para intensificar la lucha contra la osteoporosis de conformidad con las conclusiones de este análisis.

### **Atención a la maternidad**

167. Está previsto que se publique en 2019 un nuevo conjunto de directrices nacionales sobre la atención a la maternidad. Las directrices constituyen la base de los servicios que ofrece el sistema sanitario a las embarazadas y sus familias, y abarcan cuestiones relacionadas con la promoción de la salud, la prevención y el tratamiento médico durante el embarazo, el parto y el cuidado posnatal. En Dinamarca se prestan servicios diferenciados de atención a la maternidad, proporcionándose servicios especiales a las embarazadas que se encuentran en situación de vulnerabilidad y a sus familias.

### **Iniciativa sobre el parto**

168. En 2018, el Ministerio de Salud puso en marcha una iniciativa para orientar futuras actuaciones relacionadas con el parto. Entre sus objetivos están elaborar planes para el parto adaptados a cada mujer, dedicar mayor atención a las embarazadas en situación vulnerable, facilitar todas las comodidades posibles a las parturientas con independencia del lugar donde decidan dar a luz, crear lugares de trabajo saludables para el personal y promover la digitalización.

### **Soluciones digitales para las embarazadas**

169. Actualmente, se entrega a las embarazadas una cartilla de maternidad en papel que deben presentar cada vez que acuden a la consulta de la matrona, las citas con el médico y la sala de maternidad. No es fácil disponer de datos relevantes y actualizados sobre las embarazadas ni garantizar que los profesionales de salud competentes accedan a esa información en el transcurso del embarazo. El Ministerio de Salud trabaja actualmente para diseñar una solución digital que mejore el acceso tanto de las embarazadas como de los profesionales sanitarios a los expedientes de maternidad<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> La iniciativa se encuentra en fase de diseño, a la que seguirá un análisis preliminar de las distintas vías disponibles para desarrollar, aplicar y difundir una herramienta digital para el embarazo.

### **Mejora de las instalaciones para madres e hijos en los hospitales nuevos**

170. Los hospitales atraviesan en este momento una transformación estructural que tiene por objeto, entre otros, edificar centros nuevos y modernizar los ya existentes. Como parte de esa modernización, se planea construir instalaciones más adaptadas a las embarazadas y las mujeres que acaban de dar a luz, que proporcionen un entorno apacible al recién nacido y una mayor seguridad para los pacientes en caso de que producirse complicaciones durante el parto, y que permitan a las madres permanecer junto a sus hijos mientras estén hospitalizados.

### **Aborto**

171. Según la Ley de Atención Sanitaria, las mujeres tienen derecho a interrumpir voluntariamente su embarazo antes de que finalice la 12<sup>a</sup> semana del embarazo. Las mujeres que deseen interrumpir voluntariamente su embarazo tienen derecho a asesorarse antes de tomar la decisión. Si una mujer decide abortar, también se le ofrece asesoramiento para ayudarla a superar las dificultades psicológicas que pueda ocasionar este procedimiento. En 2017 se destinaron más fondos para mejorar el asesoramiento que reciben las mujeres interesadas en interrumpir voluntariamente su embarazo.

### **Doble donación**

172. A partir de 2018, las mujeres solteras o las parejas con problemas de esterilidad por razones médicas pueden recibir donaciones de semen y óvulos (lo que se conoce como doble donación). Las parejas de lesbianas y las mujeres solteras son las principales beneficiarias de la doble donación, dado que necesitan forzosamente el semen de un donante para someterse a este tratamiento.

### **Educación y salud sexuales**

173. La Autoridad Danesa de Salud y la Asociación Danesa de Planificación Familiar colaboran estrechamente para llevar a cabo las iniciativas nacionales relacionadas con las intervenciones en materia de salud sexual. Como se recomendó en la observación final núm. 34, la educación sobre la salud sexual y los derechos relacionados con esta se considera una prioridad y es una asignatura obligatoria en la educación primaria y el primer ciclo de la secundaria. Las múltiples campañas educativas que se organizan todos los años se complementan con otras dedicadas a temas concretos, como la campaña de sensibilización de 2018 sobre los mitos del himen de la mujer. Otras iniciativas son los servicios de asesoramiento sobre salud sexual que se ofrecen ininterrumpidamente a través de foros de chat en línea y las líneas de ayuda telefónica dirigidas a niños y jóvenes.

174. En 2018, la Autoridad Danesa de Salud publicó directrices para los municipios que se refieren de manera específica al bienestar y la salud sexual (el llamado paquete de medidas preventivas) e incluyen recomendaciones dirigidas especialmente a las mujeres, como la prestación de servicios de asesoramiento y el suministro de anticonceptivos a toxicómanas.

### **VIH/sida**

175. Todos los ciudadanos disfrutan del mismo acceso a la información, el tratamiento y la atención del VIH y el sida. En 2015, de los 273 casos nuevos de VIH notificados, 70 correspondían a mujeres. En colaboración con la organización no gubernamental AIDSfondet, las autoridades sanitarias han establecido puntos de control en las calles de Copenhague, Odense y Aarhus a los que pueden acudir directamente los grupos vulnerables para someterse a pruebas y asesorarse de manera anónima y gratuita. Los fondos públicos que recibe AIDSfondet también sirven para

financiar otras actividades de prevención, información y asesoramiento destinadas a los grupos vulnerables. Por consiguiente, estas iniciativas abordan las cuestiones planteadas en la observación final núm. 34.

### **Vacuna del virus del papiloma humano para prevenir el cáncer de cuello uterino**

176. Desde 2009, como parte del programa de vacunación infantil, se ofrece gratuitamente la vacuna del virus del papiloma humano (VPH) a todas las niñas con edades comprendidas entre los 12 y los 18 años para prevenir el cáncer cervicouterino. Además, se han llevado a cabo programas de puesta al día de vacunas dirigidos a las niñas y jóvenes nacidas después de 1984, también de forma gratuita.

### **Mujeres pertenecientes a minorías étnicas**

177. En los últimos años, muchos municipios han dado prioridad a la prevención de enfermedades y la promoción de la salud entre los miembros de las minorías étnicas. Se han puesto en marcha varias iniciativas dirigidas directamente a las mujeres, también en el ámbito de la salud reproductiva y de la familia, como se recomendó en la observación final núm. 34. Se ha formado a educadores entre pares de distintos orígenes étnicos con el fin de crear redes de promoción de la salud entre las mujeres que viven en comunidades socialmente desfavorecidas ofreciéndoles, por ejemplo, actividades físicas y clases sobre cuidado infantil y nutrición.

178. Por lo que respecta a la atención prenatal, varios hospitales con un elevado porcentaje de pacientes pertenecientes a minorías étnicas en su zona de cobertura ofrecen consultas para grupos especiales a mujeres que no hablan danés o citas con matronas especializadas para trabajar con mujeres de esas minorías. La Autoridad Danesa de Salud ha puesto en marcha un proyecto piloto en todo el país para brindar atención prenatal de proximidad a mujeres socialmente desfavorecidas, entre ellas las pertenecientes a minorías étnicas.

179. En 2019, el Gobierno presentó un proyecto de ley para prohibir la reconstrucción del himen. La idea del himen como símbolo de la virginidad que se rompe durante el primer coito es un mito, y con el proyecto de ley se pretende evitar que las mujeres se vean forzadas a someterse a la reconstrucción quirúrgica del himen. El proyecto de ley forma parte de la campaña de información y las iniciativas educativas del Gobierno sobre la anatomía femenina.

180. En 2011, la Cruz Roja y sus asociados abrieron el primer ambulatorio gratuito para migrantes indocumentados, que cuenta entre otros con médicos, enfermeros y matronas voluntarios. Desde entonces, han recibido tratamiento en ese centro 2.400 pacientes.

### **Visitas preventivas a domicilio**

181. Los municipios ofrecen visitas a domicilio a todos los ciudadanos de 75 años en adelante, incluidas mujeres, así como a los ciudadanos vulnerables de entre 65 y 79 años que corren el riesgo de ver mermadas sus funciones sociales, mentales y físicas, por ejemplo a raíz del fallecimiento del cónyuge.

182. El propósito de las visitas domiciliarias es brindar asesoramiento y apoyo, informar sobre los servicios disponibles y atender las necesidades que plantea una merma de la capacidad funcional mental, social o física a fin de prevenir enfermedades, evitar problemas de índole social y promover la calidad de vida. Por lo tanto, como se recomendó en la observación final núm. 38, la finalidad de las visitas preventivas a domicilio es impedir que los ciudadanos de edad avanzada, entre ellos las mujeres, acaben viviendo en una situación de precariedad.

## **Prestaciones económicas y sociales (artículo 13)**

### **Educación y atención preescolar**

183. En Dinamarca, la existencia de guarderías asequibles y de calidad es clave para explicar la considerable igualdad de género lograda y la elevada tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral. Todos los niños tienen, por ley, derecho a disfrutar de servicios de guardería, con independencia de la estructura familiar, las finanzas y la situación laboral de sus padres. Dichos servicios, que son prestados por personal debidamente formado, consisten en cuidados altamente profesionales y se brindan en entornos que favorecen el aprendizaje. Más del 95 % de los niños de 3 a 6 años acude a este tipo de centros. De conformidad con la Ley de Guarderías, los municipios deben ofrecer descuentos y subvenciones para que, por ejemplo, los niños procedentes de familias de bajos ingresos tengan una plaza asegurada en los centros de educación y atención preescolar.

### **Prestación por hijos a cargo**

184. Para una descripción detallada de la prestación por hijos a cargo en Dinamarca, véase el séptimo informe periódico.

185. Desde el 1 de enero de 2018, el período mínimo de residencia en Dinamarca se amplió de dos a seis años. Según los nuevos criterios de residencia, para recibir el importe íntegro de la prestación, las personas responsables del cuidado de un niño deben haber residido o trabajado en Dinamarca, incluidas las Islas Feroe y Groenlandia, durante al menos seis de los últimos diez años.

186. En cuanto a las personas cubiertas por el Reglamento (CE) núm. 883/2004, el cálculo de los períodos de residencia incluirá los períodos de empleo o de residencia en otros países de la UE y el EEE y en Suiza (principio de la totalización).

## **La mujer rural (artículo 14)**

187. Véase el octavo informe periódico.

## **Parte IV (artículos 15 y 16)**

### **Derecho (artículo 15)**

188. Véase el octavo informe periódico.

## **Matrimonio y vida familiar (artículo 16)**

### **Matrimonio y divorcio**

189. Desde el octavo informe periódico, se ha modificado la Ley de Constitución y Disolución del Matrimonio a fin de que las personas menores de 18 años no puedan contraer matrimonio. En 2017 se eliminó la posibilidad de establecer excepciones al requisito de la edad y se modificaron las normas relativas al reconocimiento de los matrimonios extranjeros entre menores de 18 años.

190. En 2018, todos los partidos parlamentarios acordaron un nuevo sistema para tratar los procedimientos relativos al derecho de familia. El acuerdo establece una instancia a la que pueden recurrir las familias en los asuntos de divorcio (el Organismo de Derecho de Familia), donde pueden abordarse de manera integral los diferentes elementos de una separación o un divorcio. El punto clave del acuerdo es

la necesidad de brindar una mejor protección a los niños envueltos en causas de derecho de familia mediante, por ejemplo, la gestión de conflictos y la mediación. El nuevo sistema entrará en vigor el 1 de abril de 2019 y será objeto de un seguimiento permanente.

191. En los casos de divorcio, todos los activos se reparten equitativamente entre los cónyuges, excepto determinados activos, como los regulados por un acuerdo prenupcial. Los cónyuges que atraviesan una mala situación financiera tras un divorcio pueden presentar una solicitud de indemnización y manutención por parte del otro cónyuge (pensión alimenticia). En 2018 entró en vigor una nueva legislación sobre la gestión de los activos durante el divorcio. La legislación se basó en investigaciones sobre las consecuencias económicas de los divorcios, como se recomendaba en la observación final núm. 42.

192. Según la jurisprudencia, cuando una relación de hecho termina, uno de los miembros de la pareja puede solicitar una parte de los bienes comunes adquiridos durante la relación. La solicitud se tramita dentro del sistema judicial.

### **Reunificación familiar**

193. Con respecto a la observación final núm. 44, cabe señalar que el Gobierno no tiene previsto en la actualidad establecer procedimientos de fiscalización y seguimiento para evaluar si el requisito de una edad mínima para la reunificación familiar de los cónyuges migrantes puede dar lugar a discriminación *de facto* por motivos de género.

### **Lucha contra el matrimonio forzado y los conflictos relacionados con el honor**

194. Además de la edad mínima requerida, se exige que los cónyuges o miembros de la pareja contraigan matrimonio o entablen relaciones de forma voluntaria. Así pues, por regla general, no puede concederse la reunificación familiar si se considera dudoso que las partes hayan contraído matrimonio o hayan empezado a cohabitar por voluntad de ambos. Si las personas que han contraído matrimonio o han empezado a cohabitar son parientes cercanos o tienen algún otro tipo de relación cercana, debe considerarse dudoso que las partes hayan contraído matrimonio o hayan empezado a cohabitar por voluntad de ambos, a no ser que existan motivos particulares que hagan inapropiada esa consideración, como, entre otros, el de mantener la unidad de la familia.

195. Por otra parte, hay una serie de iniciativas encaminadas a prevenir los matrimonios forzados. Como parte del plan de acción nacional para la prevención de los conflictos relacionados con el honor y el control social negativo, a partir de 2016 se han puesto en marcha las siguientes iniciativas:

- Se ha creado un equipo de tareas que asesora a las autoridades locales sobre cómo adoptar medidas estratégicas para prevenir los conflictos relacionados con el honor, incluidos los matrimonios forzados;
- Se ha establecido un equipo de consultores en materia de seguridad que asesora a las autoridades locales en casos concretos de conflictos relacionados con el honor, incluidos los matrimonios forzados.

196. Además, desde 2002 la organización RED-Counselling (antes Jóvenes de Minorías Étnicas) presta asesoramiento profesional gratuito sobre los conflictos relacionados con el honor, incluidos los matrimonios forzados, a jóvenes y adultos jóvenes, padres y profesionales.

197. Por otro lado, RED-Safehouse ofrece alojamiento seguro a jóvenes de 16 a 30 años que huyen de graves conflictos relacionados con el honor, incluidos los matrimonios forzados y la violencia o las amenazas relacionadas con el honor.

198. Se han tomado medidas para reforzar el control en relación con los predicadores religiosos, también con respecto a los matrimonios forzados. En 2016, en virtud de un acuerdo político sobre los predicadores religiosos, se introdujo un curso obligatorio sobre el derecho de familia, las libertades y la democracia para personas de sociedades religiosas que no pertenecen a la Iglesia Oficial y solicitan autorización para celebrar bodas, y para predicadores extranjeros que solicitan una prórroga de su estancia en Dinamarca.

199. El acuerdo político sobre los predicadores religiosos conllevaba además la penalización del apoyo expreso a ciertos delitos relacionados con la educación religiosa. Así pues, entre otras cosas, es delito aprobar actos violentos, el uso o la amenaza de uso de la fuerza y la bigamia, si dicha conducta tiene lugar en el transcurso de actividades de educación religiosa.

## **Naalakkersuisut (Groenlandia)**

### **Introducción**

200. Dinamarca ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que entró en vigor el 21 de mayo de 1983. La Convención también se ratificó sin reservas con respecto a Groenlandia.

201. En consecuencia, los derechos humanos reconocidos en la Convención se aplican a la población de Groenlandia desde hace tres decenios. Este informe documenta los esfuerzos del Naalakkersuisut (Gobierno de Groenlandia) por garantizar la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad sobre los que Groenlandia tiene competencia.

### **Avances importantes desde el último informe**

202. La igualdad de género es un valor fundamental de la democracia de Groenlandia. Es decir, el Naalakkersuisut se encarga de promover el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales en toda la sociedad.

203. Desde el octavo informe periódico presentado al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre el período 2009-2013, se han tomado medidas para concienciar sobre la igualdad de género en Groenlandia mediante iniciativas y leyes:

- Ley Parlamentaria núm. 3, de 29 de noviembre de 2013, de Igualdad entre Hombres y Mujeres (Ley de Igualdad de Género);
- “Estrategia y Plan de Acción Nacionales del Naalakkersuisut contra la Violencia para 2014-2017”;
- Estrategia Nacional del Naalakkersuisut contra los Abusos Sexuales para 2018-2022, “Kiiliisa”;
- Entrada en vigor en 2016 de la Ley por la que se modifican la Ley del Matrimonio y su Disolución, la Ley sobre los Efectos del Matrimonio y la Ley de Administración de Justicia y se deroga la Ley de Parejas Registradas (matrimonio entre dos personas del mismo sexo);

- Acuerdo para la entrada en vigor en Groenlandia de la Ley de Órdenes de Alejamiento, Prohibición de Residencia y Expulsión, en 2017;
- Establecimiento de equipos médicos móviles para adultos que presenten efectos tardíos tras una agresión sexual en la infancia;
- Aumento de las iniciativas encaminadas a concienciar sobre la igualdad de género;
- Adhesión al Convenio C100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Igualdad de Remuneración entre Hombres y Mujeres.

### **Párrafo 1. Fundamento**

204. Las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos, obligaciones y oportunidades en la sociedad y así se reconoce oficialmente. La legislación de Groenlandia no contiene ningún impedimento formal a la igualdad entre los géneros. El acuerdo de coalición del Naalakkersuisut de octubre de 2018 establece que el objetivo de la coalición es crear una sociedad donde exista igualdad de género y no se hagan distinciones en función del lugar de nacimiento, el género o la religión. Por tanto, un principio fundamental para el Naalakkersuisut es promover la igualdad de oportunidades en todas las condiciones de vida.

### **Párrafo 2. Constitución y legislación**

205. La Constitución del Reino de Dinamarca de junio de 1953 se aplica a Groenlandia. El 21 de junio de 2009 entró en vigor la Ley de Autonomía de Groenlandia y el 7 de octubre de 2009 Dinamarca presentó una notificación sobre dicha Ley al Secretario General de las Naciones Unidas. En el preámbulo de la Ley, se reconoce que la población de Groenlandia es un pueblo con arreglo al derecho internacional y que le ampara el derecho a la libre determinación. La Ley brinda a Groenlandia la oportunidad de asumir una serie de nuevos ámbitos de responsabilidad y abre así la puerta a la ampliación de las competencias y las responsabilidades de Groenlandia. Además, la Ley describe el acceso de Groenlandia a la independencia.

206. El Inatsisartut (Parlamento) ha aprobado una ley sobre la igualdad entre hombres y mujeres. La Ley de Igualdad de Género abarca la igualdad de género en todos los ámbitos y contempla el establecimiento de un consejo independiente sobre igualdad. La Ley ha reforzado los incentivos para la igualdad de género al establecer el Consejo de Igualdad de Género, una secretaría y una subvención del tesoro público de Groenlandia. El Consejo debe presentar un informe anual sobre su labor al Naalakkersuisut y al Inatsisartut.

207. La legislación vigente se basa en la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, es decir, en la no discriminación.

### **Párrafo 3. Política nacional. Derechos humanos y libertades fundamentales**

208. La Ley de Igualdad de Género abarca los siguientes ámbitos principales:

- Promoción de la igualdad de género, consistente en que los empleadores públicos y privados deben integrar y promover la igualdad de género en todas las actividades de planificación y administración;

- Prácticas de empleo, que hace referencia a que un empleador no está autorizado a hacer distinciones o discriminar por motivos de género;
- Igualdad salarial, es decir, que mujeres y hombres reciben igual salario por trabajo igual;
- Comisiones, consejos, etc., que se refiere a que todas las comisiones, consejos, representaciones, etc. nombrados por el Naalakkersuisut deben estar compuestos, en la medida de lo posible, por el mismo número de mujeres que de hombres;
- Licencia parental, es decir, que todos los empleados tienen derechos relacionados con el embarazo, el parto y el puerperio, de conformidad con la legislación aplicable o los acuerdos entre el sindicato en cuestión y el empleador.

209. La ley otorga a las mujeres y a los hombres el derecho a una indemnización, por ejemplo, por despidos basados en un trato discriminatorio.

#### **Párrafo 4. Instituciones para la igualdad y medidas especiales**

##### **Naalakkersuisoq para la Igualdad de Género**

210. El Naalakkersuisoq para la Igualdad de Género es responsable de las iniciativas públicas encaminadas a promover la igualdad de género. El actual Naalakkersuisoq también se encarga de la sanidad, los asuntos sociales, la justicia y los derechos humanos. El Naalakkersuisoq coordina la labor gubernamental en materia de igualdad de género y representa a Groenlandia en el Consejo Nórdico de Ministros de Igualdad de Género.

##### **Consejo de Igualdad**

211. El Consejo de Igualdad de Género es un órgano independiente. La Ley de Igualdad de Género representa el objetivo del Consejo de promover la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres, supervisar la evolución de la sociedad y asesorar al Gobierno, las autoridades y los ciudadanos.

##### **Promoción de la igualdad de género**

212. Durante el período a que se refiere el noveno informe, el Naalakkersuisut ha trabajado con organizaciones no gubernamentales, asociados nórdicos, organizaciones públicas y privadas, etc. para promover diversos aspectos de la igualdad de género, entre ellos:

- Estrategia y Plan de Acción del Naalakkersuisut contra la Violencia para 2014-2017. Las iniciativas continúan a pesar de que el período ha terminado;
- Estrategia del Naalakkersuisut contra los Abusos Sexuales para 2018-2022, “Kiiliisa”.

213. El Naalakkersuisut sigue prestando especial atención a las mujeres en las juntas y los puestos directivos.

#### **Párrafo 5. Prioridades. Estereotipos de género y prejuicios**

214. El Naalakkersuisut se propone velar por que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades en la sociedad. Para lograr este objetivo, es importante

contar con un foro público permanente en el que se debata y promueva constantemente la igualdad de género.

215. El Consejo de Igualdad de Género desempeña una función importante en la sensibilización pública sobre la igualdad de género. La legislación relativa a la familia, los niños y los adultos se basa, en principio, en el interés superior del niño.

#### **Iniciativas contra la violencia**

216. La violencia contra las mujeres es un delito inaceptable que refleja la falta de igualdad entre mujeres y hombres, y supone una violación del Código Penal de Groenlandia. El Naalakkersuisut reconoce que la violencia es un problema grave y ha elaborado una estrategia nacional y un plan de acción contra la violencia para 2014-2017, que contiene iniciativas encaminadas a reforzar las medidas contra la violencia, con especial atención a la violencia contra las mujeres. Algunas de esas iniciativas se describen a continuación.

#### **Creación del Illernit (centro nacional de crisis y tratamiento)**

217. El Illernit es un centro nacional de crisis y tratamiento ubicado en Qeqertarsuaq que ofrece tratamiento y apoyo profesionales a las mujeres maltratadas y sus hijos, durante un período de hasta un año. El Illernit se creó en 2014 como proyecto piloto. Ofrece sus servicios a mujeres maltratadas que no tienen acceso a las ofertas existentes o no pueden beneficiarse de ellas. Las mujeres tienen la oportunidad de alejarse de sus maltratadores y recibir apoyo, orientación y tratamiento.

218. Una evaluación pone de manifiesto que el Illernit contribuye a que las mujeres maltratadas y los niños construyan una vida familiar sana en entornos seguros y en evolución, y tiene un efecto preventivo, por ejemplo, en relación con el fortalecimiento de las aptitudes necesarias para la crianza de los hijos.

#### **Opciones de tratamiento para los perpetradores en el marco de Alliaq**

219. Alliaq es una oferta nacional de tratamiento para hombres y mujeres con problemas de agresividad y violencia. Consiste en charlas psicológicas tanto con los perpetradores como con posibles parejas. Alliaq se puso en marcha en 2016 como proyecto piloto.

220. En 2017 hubo aproximadamente 60 clientes que recibieron tratamiento en Alliaq, por problemas de violencia y agresividad. En la actualidad hay seis psicólogos permanentes. Una evaluación muestra que el tratamiento contribuye a que quienes lo reciben se alejen de la violencia. Por ello, Alliaq ha pasado a constituir una oferta permanente.

#### **Establecimiento de Kattunneq**

221. Kattunneq es un proyecto de colaboración entre Dinamarca y Groenlandia. El proyecto tiene por objeto reforzar las iniciativas de los centros de acogida groenlandeses mediante una mejor preparación de su personal y una mayor cooperación entre los centros y otros profesionales que trabajan con víctimas de violencia.

#### **Creación de grupos de hombres**

222. En 2016-2018, se crearon grupos de hombres en 17 ciudades. El propósito es establecer foros de discusión voluntarios, donde los hombres tengan la oportunidad de hablar de sus problemas y otros asuntos. Los grupos se centran en conversaciones sobre la violencia y los problemas de agresividad.

### **Acuerdo para la entrada en vigor de la Ley de Órdenes de Alejamiento, Prohibición de Residencia y Expulsión**

223. En 2017, se llegó a un acuerdo en Groenlandia para la entrada en vigor de la Ley de Órdenes de Alejamiento, Prohibición de Residencia y Expulsión.

### **Ley por la que se modifican el Código Penal y la Ley de Administración de Justicia**

224. El 14 de noviembre de 2018 se promulgó una Ley de Enmienda por la que se modificaban la Ley de Administración de Justicia y el Código Penal (delitos sexuales y otros). La Ley representa una actualización de las disposiciones del Código Penal sobre delitos sexuales. La Ley se basa en modificaciones del Código Penal danés, que fue promulgado por la Ley núm. 319, de 28 de abril de 2009. El propósito de la Ley es proteger la libertad sexual y la libre determinación de las personas, y ampliar la protección del ciudadano frente a la explotación y los abusos sexuales.

225. La Ley amplía el ámbito de los delitos sexuales, entre otras cosas, porque las relaciones sexuales con niños menores de 12 años se considerarán violación. Lo mismo se aplica a la explotación sexual de la indefensión de una persona, también dentro del matrimonio, a diferencia de lo que ocurría antes, cuando la normativa solo se aplicaba fuera del matrimonio.

### **Establecimiento de equipos móviles para adultos que presentan efectos tardíos tras sufrir abusos sexuales en la infancia**

226. Un gran número de adultos ha sufrido agresiones sexuales en la infancia y, en muchos casos, ello les ha causado problemas sociales y psicológicos en la edad adulta.

227. En abril de 2013, el Naalakkersuisut estableció los equipos móviles, que están compuestos por psicólogos independientes. Los equipos están presentes en muchas zonas, y han ayudado a las personas a mejorar sus condiciones de vida y a reducir el riesgo de que sus hijos se vean expuestos a agresiones sexuales similares y a otras formas de abandono.

### **Medidas contra la violencia sexual**

228. La Estrategia del Naalakkersuisut contra los Abusos Sexuales para 2018-2022, "Kiiliisa", tiene como objetivo reducir el número de agresiones sexuales y garantizar la mejor ayuda y el mejor apoyo posibles para todos los ciudadanos víctimas de abusos sexuales. La estrategia abarca seis temas principales con objetivos conexos, así como propuestas en relación con iniciativas futuras: 1) intercambio de información y conocimientos, 2) prevención, 3) cooperación interdisciplinar, 4) víctimas y familiares, 5) la comunidad local y 6) personas con comportamiento sexual abusivo.

## **Párrafo 6. Cuestiones especiales, prostitución, trata de mujeres y códigos de conducta**

### **Trata**

229. En una población pequeña de unos 56.000 habitantes, con comunidades pequeñas y una ubicación geográfica remota, resulta difícil que haya trata y prostitución de mujeres sin que las autoridades tengan conocimiento de ello. La policía no ha recibido denuncias de casos de prostitución organizada ni de trata de mujeres.

## Párrafo 7. Derechos políticos y participación

230. Las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos políticos. Mujeres y hombres tienen el mismo derecho de voto y pueden ser elegidos para formar parte de los consejos municipales, el Inatsisartut y el Naalakkersuisut, así como para el Folketinget danés, dos de cuyos escaños están ocupados actualmente por sendas mujeres que representan a Groenlandia.

Cuadro 1  
Naalakkersuisut, enero de 2019

<i>Miembros</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
9	2	22

Cuadro 2  
Inatsisartut, enero de 2019

<i>Miembros</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
31	12	39

### Gestión de organismos e instituciones ministeriales, enero de 2019

231. Hay diez departamentos en la administración central de Groenlandia. De los 10 jefes de departamento, 5 son mujeres, es decir, el 50 %.

Cuadro 3  
Alcaldes de consejos municipales, enero de 2019

<i>Alcaldes</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
5	3	60

Cuadro 4  
Miembros de consejos municipales, enero de 2019

<i>Municipio</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje de mujeres</i>
Semersooq	19	8	42
Avannaata	17	4	23
Qeqertalik	15	2	13
Qeqqata	15	7	46
Kujalleq	14	6	43
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>27</b>	<b>43</b>

### Consejos, comités y comisiones públicos permanentes

232. La Ley de Igualdad de Género estipula que el nombramiento de las mujeres y los hombres elegidos por el Gobierno que ocupan cargos en los consejos, comités y comisiones públicos debe efectuarse de manera que la diferencia numérica entre ambos sexos no sea de más de uno (artículo 7).

## **Párrafo 8. Representación del Gobierno. Embajadoras**

233. Las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres a representar a Groenlandia en el ámbito internacional. Groenlandia y Dinamarca cooperan en los asuntos internacionales de particular interés para Groenlandia, sobre la base del capítulo 4 de la Ley de Autonomía, relativo a las relaciones exteriores. El Departamento de Relaciones Exteriores del Gobierno de Groenlandia, que cuenta con representaciones permanentes en Bruselas, Washington D.C., y Reykjavik, tiene una plantilla de 18 trabajadores, de los que 11 son mujeres y 7 son hombres. Los Jefes de las tres representaciones son hombres.

234. De los 9 ministros groenlandeses, 2 son mujeres y representan a Groenlandia en negociaciones internacionales.

## **Párrafo 9. Ciudadanía**

235. El derecho a la ciudadanía queda bajo la competencia del Reino de Dinamarca. Véase por tanto el contenido del informe danés sobre este tema.

## **Párrafo 10. Acceso a la educación**

236. En todo el sistema educativo, los niños, las niñas, los hombres y las mujeres tienen el mismo derecho a la escolarización y las mismas oportunidades educativas en todos los ámbitos de estudio.

### **Educación primaria**

237. El marco jurídico de la educación primaria es el siguiente: uno de los propósitos de la educación primaria es prestar especial atención a la libertad intelectual y la promoción de la tolerancia a través de todas las asignaturas y disciplinas de esta etapa de la educación. En la educación primaria se hace lo posible para lograr la igualdad y la comprensión de uno mismo y del otro sexo. La educación primaria comprende diez años de escolarización obligatoria. En la educación primaria y el primer ciclo de la educación secundaria hay igualdad en la distribución por sexos, según se muestra en el cuadro siguiente.

Cuadro 5

### **Distribución por sexos en las pruebas obligatorias de los grados 3<sup>er</sup>, 7<sup>o</sup> y 10<sup>o</sup> en 2018**

<i>Nivel</i>	<i>Niños</i>	<i>Niñas</i>	<i>Porcentaje de niñas</i>
3	359	380	51
7	370	324	46
10	300	336	53

*Fuente:* Ministerio de Educación, Cultura e Iglesia, Groenlandia, 2019.

### **Educación secundaria, formación profesional, educación superior**

238. En los niveles educativos superiores, las niñas y las mujeres están más representadas en el segundo ciclo de la educación secundaria, donde el objetivo es preparar a los estudiantes para la educación superior. En este nivel, las estudiantes

son mayoría en todos los campos de estudio, con la excepción de los ámbitos centrados en la ciencia.

239. El propósito de la formación profesional es capacitar a los estudiantes para trabajar inmediatamente después de completar el ciclo formativo. En este nivel, la distribución por sexos es muy similar. Unos empleos están más dominados por los hombres, mientras que otros están dominados por las mujeres.

240. Los hombres tienden a formarse en ámbitos relacionados con la construcción y en áreas tradicionalmente dominadas por los hombres, mientras que las mujeres se forman principalmente en los ámbitos de la sanidad y la educación. Las mujeres están bien representadas en la educación superior, pero abarcan una gama más amplia de esferas educativas.

Cuadro 6

**Distribución por sexos en el segundo ciclo de la educación secundaria, la formación profesional y la educación superior (número de alumnos que completaron los estudios)**

		2017					
		<i>Segundo ciclo de secundaria</i>	<i>Formación profesional</i>	<i>Ciclo corto de educación terciaria</i>	<i>Grado</i>	<i>Máster</i>	<i>Total</i>
<b>Total</b>	Hombres	144	201	36	41	10	<b>432</b>
	Mujeres	184	226	21	108	28	<b>567</b>
<b>Total</b>		<b>328</b>	<b>427</b>	<b>57</b>	<b>149</b>	<b>38</b>	<b>999</b>

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura e Iglesia de Groenlandia, datos de 2017.

### **Párrafo 11. Situación del mercado de trabajo**

241. Las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos laborales y acceden en pie de igualdad a todos los tipos de empleo, conforme garantiza la Ley de Igualdad de Género. Según los artículos 10 a 15, las mujeres y los hombres deben recibir el mismo trato en lo que respecta al empleo. El empleador debe tratar a mujeres y hombres por igual en los procesos de contratación, reubicación, promoción y despido, y ofrecer las mismas condiciones de trabajo e igual salario por trabajo igual. Es ilegal despedir a una empleada porque esté embarazada o se tome una licencia de maternidad.

242. La legislación cumple los criterios del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo y, el 1 de enero de 2019, Groenlandia se adhirió al Convenio básico C100 de dicha Organización sobre Igualdad de Remuneración por un Trabajo de Igual Valor.

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

243. La licencia de maternidad, paternidad y parental está regulada por la Ley Parlamentaria núm. 14, de 7 de diciembre de 2009, relativa a la licencia y las dietas por embarazo, maternidad y adopción. Actualmente, la licencia de maternidad es de 17 semanas, la licencia de paternidad, de 3 semanas y la licencia parental, de 17 semanas que los progenitores pueden compartir libremente. La legislación hace hincapié en la responsabilidad compartida de los padres.

### Seguridad social

244. Los hombres y las mujeres tienen igual acceso a los servicios sociales, por ejemplo, a la jubilación anticipada y a la pensión de vejez.

### Mujeres en la fuerza de trabajo

Cuadro 7

#### Distribución por sexos en la fuerza de trabajo

<i>Año</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
2016	26 894	14 808	12 086
2017	27 272	14 917	12 355

*Fuente:* Instituto de Estadística de Groenlandia.

245. Las mujeres representan el 45 % de la fuerza de trabajo (véase el cuadro 7) y el 45 % de la población activa (véase el cuadro 8).

246. En 2017, las mujeres superaron a los hombres en las estadísticas de desempleo (véase el cuadro 9).

Cuadro 8

#### Distribución por sexos entre las personas con empleo

<i>Año</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
2015	25 621	14 234	11 387
2016	26 214	14 610	11 604
2017	26 543	14 636	11 907

Cuadro 9

#### Distribución por sexos en el porcentaje medio de personas desempleadas

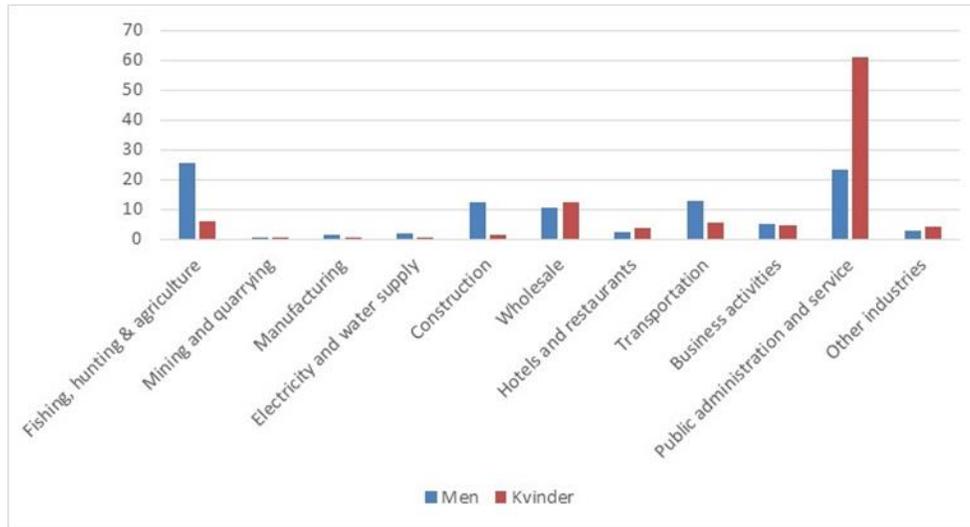
<i>Año</i>	<i>Total (porcentaje)</i>	<i>Hombres (porcentaje)</i>	<i>Mujeres (porcentaje)</i>
2016	7,7	7,8	7,7
2017	9,4	9,2	9,7

*Fuente:* Instituto de Estadística de Groenlandia, 2019.

### Segregación por razones de género en el mercado laboral y diferencias salariales

247. Existen diferencias en materia de empleo. Más del 60 % de las mujeres trabaja en el sector público y la administración, frente al 25 % de los hombres. En promedio, los hombres perciben sueldos superiores a los de las mujeres. Las estadísticas no tienen en cuenta el horario de trabajo ni las funciones del puesto; es más frecuente que las mujeres trabajen a tiempo parcial, y hay más hombres que mujeres en el mercado laboral. Además, los hombres están más representados en diversos tipos de puestos superiores.

Cuadro 10  
**Porcentaje total de hombres y mujeres empleados en cada sector en 2017**



Fuente: Instituto de Estadística de Groenlandia, 2019.

248. El gráfico muestra la distribución del empleo en 2017 e ilustra la diferencia entre los sectores en los que trabajan los hombres y las mujeres.

Cuadro 11  
**Distribución por sexos en relación con el salario medio**

Año	Pago mensual (coronas danesas)	Hombres (coronas danesas)	Mujeres (coronas danesas)
2014	21 670	24 298	18 293
2015	22 178	24 646	19 056
2016	23 113	25 666	19 949
2017	24 075	27 106	20 363

Fuente: Instituto de Estadística de Groenlandia, 2019.

### Las mujeres en las juntas directivas

249. La Ley de Igualdad de Género establece que los hombres y las mujeres, siempre que sea posible, deben estar representados por igual en las juntas directivas cuyos miembros son elegidos por el Gobierno. Los comités, consejos, comisiones y otros órganos similares públicos establecidos por el Naalakkersuisut deben estar compuestos de tal manera que la diferencia numérica entre ambos sexos sea, como máximo, de uno. De las 14 empresas autogestionadas, solo dos no cumplen con la distribución por sexos indicada en el artículo 7. En una hay mayoría de hombres y en la otra, mayoría de mujeres.

250. Es importante mencionar que las juntas directivas de dichas empresas representan la mayoría de las juntas directivas de las empresas más grandes e importantes de Groenlandia.

### Iniciativas para fomentar la presencia de mujeres en las juntas directivas

251. La Ley de Igualdad de Género ha endurecido las disposiciones relativas a la representación igualitaria de los géneros en las juntas, los comités y otros órganos colectivos similares. Mediante esos cambios, se vela por la igualdad de representación en las juntas directivas de las empresas que son nombradas en su totalidad por el Naalakkersuisut. En el caso de las juntas directivas en las que el Naalakkersuisut solo elige a una parte de los miembros, se debe elegir al mismo número de mujeres que de hombres.

### Iniciativas para fomentar la presencia de mujeres en puestos de dirección

252. El Naalakkersuisut se basa en las “Directrices sobre buena gobernanza empresarial en empresas autogestionadas con responsabilidad limitada”. Según esas directrices, la junta directiva debe examinar anualmente las actividades de la empresa para fomentar la diversidad en todos los niveles de gestión. La junta directiva debe fijar objetivos explícitos de fomento de la diversidad y describir el estado de consecución de los objetivos.

## Párrafo 12. Salud

253. Las mujeres y los hombres deben tener acceso a los tratamientos de los servicios sanitarios en condiciones de igualdad. Todos los ciudadanos y demás residentes legales tienen libre acceso al servicio nacional de salud.

Cuadro 12

### Población (a diciembre de 2018)

	2012	2014	2015	2016	2017	2018
Hombres	30 041	29 838	29 730	29 555	29 543	29 493
Mujeres	26 708	26 532	26 552	26 428	26 304	26 367
<b>Total</b>	<b>56 749</b>	<b>56 370</b>	<b>56 282</b>	<b>55 983</b>	<b>55 847</b>	<b>55 860</b>
Porcentaje de mujeres	47,0	47,0	47,1	47,2	47,1	47,2

254. La esperanza media de vida ha aumentado de forma continua en los últimos 30 años. En 1981, la esperanza de vida era de 58,4 años para los hombres y de 67,5 años para las mujeres. En 2014, había ascendido hasta los 69,1 años para las mujeres y los 73,7 años para los hombres. La esperanza media de vida es relativamente baja en el contexto de los países nórdicos. Una razón importante para ello es la alta tasa de suicidio. La tasa de suicidio es aproximadamente siete veces más alta que en Dinamarca y muchos suicidios se producen entre hombres jóvenes. Si se pudiera evitar esta pérdida de vidas humanas, la esperanza media de vida sería mayor. La prevención del suicidio es una cuestión de alta prioridad.

### Fecundidad

255. En 2014, la tasa de fecundidad de Groenlandia era de apenas 2,2 hijos por mujer. La tasa de fecundidad ha disminuido poco a poco durante los últimos decenios. En 1970, nacieron una media de 2,7 hijos por mujer.

**Derecho al aborto**

256. El objetivo principal es que todos los embarazos sean deseados. La planificación familiar es un asunto de alta prioridad. La planificación familiar está incluida en la formación que se imparte en la Folkeskole.

257. Se ofrecen medios de prevención de forma gratuita. Pero la tasa de abortos es alta. El aborto es gratuito, pero las tasas siguen siendo elevadas en comparación con las de otros países. El sistema sanitario presta una gran atención a la alta tasa de abortos. La salud sexual es una cuestión prioritaria. El Naalakkersuisut hace lo posible por reforzar la labor de prevención, y ha incluido la salud sexual en el próximo programa de salud pública, en el marco de una colaboración interdisciplinaria.

**Planificación familiar**

258. Se ha puesto en marcha un proyecto especial encaminado a preparar a los adultos para ser progenitores. El proyecto conlleva que las niñas y los niños de entre 14 y 15 años aprendan las exigencias y las consecuencias de ser progenitores. La educación sexual forma parte del proyecto y su objetivo principal es reducir el número de embarazos en la adolescencia.

**Asesoramiento sobre el embarazo**

259. Todos los futuros progenitores tienen derecho a recibir asesoramiento y ayuda durante el embarazo. Se invita a los futuros progenitores a asistir a cursos de planificación familiar y se les ofrecen estudios durante el embarazo. Casi todos los partos tienen lugar en hospitales.

**Atención sanitaria en la infancia**

260. A las familias se les ofrece atención sanitaria desde el nacimiento hasta que el niño empieza a ir a la escuela.

**Párrafo 13. Igualdad en otros ámbitos de la vida económica y social: “El derecho a las prestaciones familiares”**

261. Las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos sociales y económicos, gozan del mismo acceso a las actividades deportivas, de ocio y culturales, y tienen acceso a servicios sociales (basados en la familia).

**Párrafo 14. Las mujeres en las zonas rurales**

262. Las mujeres y los hombres que viven en zonas rurales tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos. Debido a las singulares circunstancias geográficas y demográficas, existe una diferencia considerable entre las condiciones de vida en las pequeñas comunidades de las zonas rurales y las de las grandes ciudades.

**Párrafo 15. Capacidad jurídica**

263. Las mujeres y los hombres son iguales ante la ley y gozan de los mismos derechos a la propiedad. Tienen el mismo derecho de acceso al sistema jurídico y a recibir igual trato ante los tribunales.

## **Párrafo 16. Matrimonio y relaciones familiares**

264. Las mujeres y los hombres tienen el mismo derecho a casarse, a elegir un cónyuge, a divorciarse, a inscribirse como pareja registrada y a elegir un apellido y un empleo.

265. En 2016, se hizo efectivo el acuerdo sobre la entrada en vigor en Groenlandia de la Ley por la que se modifican la Ley del Matrimonio y su Disolución, la Ley sobre los Efectos del Matrimonio y la Ley de Administración de Justicia y se deroga la Ley de Parejas Registradas (matrimonio entre dos personas del mismo sexo).

## **Islas Feroe**

### **Introducción**

266. Dinamarca ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que entró en vigor el 21 de mayo de 1983. La Convención se ratificó sin reservas, por lo que también se aplica a las Islas Feroe. De conformidad con una resolución parlamentaria de fecha 31 de marzo de 1987, el Parlamento de las Islas Feroe ratificó la entrada en vigor de la Convención en las Islas Feroe.

267. Este es el cuarto informe en el que se documentan las medidas tomadas por el Gobierno de las Islas Feroe para velar por la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad.

### **Novedades desde el último informe**

268. Desde el último informe, el Ministerio de Igualdad de Género ha presentado una Política de Igualdad de Género que contiene un plan de acción con 27 iniciativas. El plan de acción consta de cinco esferas prioritarias:

a) Sensibilización sobre el género y la igualdad desde una edad temprana, en la educación infantil, en la educación primaria y el primer ciclo de la secundaria, en el segundo ciclo de la educación secundaria, en la esfera pública y en los medios de comunicación, y promoción de una mayor presencia de las mujeres en la política;

b) Igualdad de género en la vida laboral: instar a las niñas a elegir asignaturas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas en la escuela; examinar el elevado número de mujeres que trabajan a tiempo parcial y aumentar sus posibilidades de trabajar a tiempo completo; investigar la diferencia entre el dinero ahorrado en fondos de pensiones por los hombres y por las mujeres y concienciar al respecto; examinar la situación de las mujeres migrantes en las Islas Feroe y si existen circunstancias que deban cambiar, y examinar el modo de mejorar sus oportunidades y su condición jurídica;

c) Hombres e igualdad de género: centrarse en alentar a los hombres a asumir una mayor responsabilidad en relación con la licencia parental, el cuidado de los niños y el trabajo doméstico;

d) Violencia e incitación al odio: combatirlos y recopilar estadísticas sobre la violencia doméstica;

e) Leyes y acuerdos internacionales: sensibilizar sobre la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, profesionalizar la Comisión de Igualdad de Género e incorporar la perspectiva de género en la formulación de políticas y la labor legislativa.

269. La Política de Igualdad de Género y el plan de acción se presentaron al Parlamento (Løgting) en 2018 y fueron objeto de un debate exhaustivo. Como parte importante del Plan de Acción para la Igualdad de Género, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer formó parte del debate. El plan de acción tendrá una duración de cinco años y luego será evaluado; se pretende elaborar un nuevo plan al final de ese período. Los agentes responsables, tanto políticos como públicos y privados, están poniendo en práctica las iniciativas.

270. A fin de mejorar la política de género y hacer más visible y eficaz la administración de la Comisión de Igualdad de Género y de Demokratia (un comité independiente cuyo objetivo explícito es alentar a más mujeres a participar en la política), el Ministerio ha decidido establecer una oficina para fomentar la igualdad de género y la presencia de mujeres en puestos de adopción de decisiones.

### **Material estadístico**

271. Los resultados finales del censo nacional de 2011 no se habían publicado cuando se presentó el último informe al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en 2013. Una conclusión interesante en relación con la situación laboral de las mujeres es que más del 20 % de las que trabajan a tiempo parcial desean trabajar más horas; sin embargo, no pueden hacerlo porque se trata de trabajos solo a tiempo parcial. En las Islas Feroe, muchas mujeres trabajan el sector asistencial, donde muchos empleos son de tres cuartas partes de la jornada.

272. Actualmente se están analizando las estadísticas salariales del mercado laboral de las Islas Feroe para estudiar cuántas horas trabajan los asalariados feroeses y cuál es el costo de una hora de trabajo, así como el de las horas extraordinarias y otros suplementos. Cabe suponer que este análisis sirva para aclarar si existen desigualdades salariales vinculadas a factores como el sector industrial, el género, la zona geográfica, la edad, la ciudadanía y el hecho de que se trate del sector público o del privado.

273. En 2019, las Islas Feroe realizarán un estudio sobre violencia doméstica que forma parte de la labor de lucha contra la violencia en las relaciones entre personas cercanas. El estudio ayudará a recopilar más material estadístico.

274. Cada cinco años, la Junta Nacional de Salud de las Islas Feroe lleva a cabo un estudio sobre el estado de salud de la población. A todos los ciudadanos se les pregunta sobre diversos temas, como la salud y el bienestar generales, los hábitos de consumo de alcohol y tabaco, etc. A partir de 2019, el cuestionario también contendrá preguntas sobre la violencia doméstica, desglosadas por edad, etnia, nacionalidad y relación entre la víctima y el perpetrador. Por lo tanto, para 2019-2020 se dispondrá de material estadístico sobre estas cuestiones.

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

### **Artículo 1**

275. La legislación de las Islas Feroe no impone obstáculo alguno a la igualdad entre los géneros. Dicha legislación no establece diferencias entre hombres y mujeres; garantiza los mismos derechos a todos los ciudadanos de las Islas Feroe, sin favorecer a ninguno de los dos sexos. Por tanto, las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y las mismas responsabilidades en todos los ámbitos de la sociedad.

## Artículo 2

276. El 3 de mayo de 1994, el Parlamento de las Islas Feroe aprobó la Ley Parlamentaria núm. 52, de Igualdad de Género. El objetivo principal de dicho instrumento era eliminar cualquier forma de discriminación por motivo de género. En la Ley se dispone, entre otras cosas, que la Comisión de Igualdad de Género puede 1) invocar sus facultades fiscales para investigar un caso de supuesta violación de los derechos protegidos; 2) recomendar que aquellos cuyos derechos hayan sido violados puedan solicitar reparación jurídica para conseguir una indemnización; y 3) iniciar una acción civil alegando actividades o prácticas incompatibles con la intención de sus disposiciones (artículo 12).

## Artículo 3

277. La legislación vigente en materia de igualdad de género abarca las siguientes esferas: prácticas laborales, licencia parental, material educativo, comisiones y juntas directivas y la Comisión de Igualdad de Género.

278. El Departamento de Asuntos Jurídicos de la Oficina del Primer Ministro de las Islas Feroe examina todos los proyectos de ley, a fin de determinar si se ajustan a la Constitución de Dinamarca, la Ley de Autonomía de las Islas Feroe y las convenciones, reglamentaciones, normas o principios internacionales aplicables (incluida la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer).

279. El Departamento de Asuntos Jurídicos ha publicado un nuevo manual para la redacción de legislación, en el que figura una lista de comprobación (plantilla) sobre la posible repercusión financiera, administrativa, ambiental, social y de derechos humanos de los proyectos de ley en los planos gubernamental, regional y municipal. Es obligatorio que la administración central utilice esa plantilla. El manual también hace hincapié en que el lenguaje utilizado en todos los nuevos proyectos de ley sea neutro en cuanto al género.

280. Al abordar explícitamente los efectos de un proyecto de ley en los derechos humanos, se garantiza que la nueva legislación no entre en conflicto con los instrumentos existentes. Además, se crea mayor conciencia sobre los distintos instrumentos de derechos humanos en el proceso legislativo, lo que mejorará en última instancia la defensa de estos derechos.

281. El Departamento de Asuntos Jurídicos está planificando una serie de cursos dirigidos a legisladores y agentes de la autoridad de la administración central, con el fin de crear conciencia sobre el efecto que puede tener un proyecto de ley. Los cursos también abordarán de manera específica la perspectiva de igualdad de género y los derechos humanos en general, incluida la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

282. La fiscalía, la policía y el sistema judicial están bajo la jurisdicción danesa; por tanto, la formación de los jueces, los fiscales y los agentes de policía es responsabilidad del Estado danés.

## Artículo 4

283. No se ha registrado ningún cambio ni acontecimiento importante desde el último informe sobre la Convención.

## **Artículo 5**

284. No se ha registrado ningún cambio ni acontecimiento importante desde el último informe sobre la Convención.

## **Artículo 6**

### **Trata**

285. En 2013, el Parlamento ratificó el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía. Posteriormente, el 10 de octubre de 2016, se eliminó la exclusión territorial con respecto a las Islas Feroe.

### **Mujeres pertenecientes a minorías**

286. Las autoridades de las Islas Feroe no se encargan de asuntos relacionados con la Ley de Extranjería de Dinamarca. Sin embargo, sí tienen competencia legislativa y administrativa sobre las cuestiones relacionadas con la integración. Las autoridades de las Islas Feroe son conscientes de que los inmigrantes, de los cuales la mayoría son mujeres, se encuentran a menudo en una situación vulnerable debido a su carencia de vínculos sociales y de conocimientos sobre la sociedad feroesa.

287. El número de mujeres extranjeras que solicitan asistencia en el Centro de Crisis de Tórshavn sigue siendo relativamente alto. Como parte del plan de acción contra la violencia doméstica, se elaboró un folleto dirigido especialmente a los extranjeros. Contiene información en varios idiomas sobre los derechos y deberes u obligaciones básicos en la sociedad feroesa. Se hace especial hincapié en proporcionar información sobre dónde pueden buscar ayuda los extranjeros si han sido víctimas de violencia. El folleto fue bien recibido y se ha vuelto a imprimir dos veces desde entonces.

## **Artículo 7**

### **Derechos políticos**

288. Demokratia sigue activa en muchos frentes, incluida la educación. Antes de las elecciones generales de septiembre de 2015, Demokratia organizó reuniones oficiales en las distintas islas con el fin de alentar a las mujeres a participar activamente en el debate político e incrementar el número de mujeres candidatas al Parlamento. En las elecciones generales de 2015, fueron elegidas 11 mujeres (de un total de 33 escaños), frente a las 10 de las elecciones de 2011. Sin embargo, el número actual (en 2019) de mujeres en el Parlamento es de diez, ya que una de las mujeres elegidas se convirtió posteriormente en alcaldesa de Tórshavn y, en consecuencia, decidió abandonar el Parlamento para ejercer como alcaldesa a tiempo completo.

289. Demokratia también participa en la campaña de las elecciones municipales. Mediante la organización de campañas y reuniones y el uso de los medios sociales para realizar entrevistas breves con mujeres elegidas anteriormente en municipios de todo el país, Demokratia logró que aumentara el número total de mujeres candidatas en las elecciones municipales de 2016.

### **Gobierno de las Islas Feroe**

290. Tras las elecciones generales de 2015, la representación de las mujeres en el Gobierno de las Islas Feroe aumentó de 1 a 4, de un total de 8 posibles puestos

ministeriales. De este modo, la representación pasó del 12,5 % al 50 % por primera vez en la historia de las Islas Feroe.

### **Consejos municipales**

291. La distribución por sexos en los consejos municipales tiende a caracterizarse por una subrepresentación de las mujeres. Sin embargo, en el Consejo Municipal de la capital, Tórshavn, las mujeres son mayoría y ocupan 8 de los 13 escaños, mientras que en 2012 la proporción era de 6 mujeres y 7 hombres. Además, tanto la alcaldesa como la teniente de alcalde son mujeres. En el segundo municipio más grande de las Islas Feroe, Klaksvík, la representación de las mujeres sufrió un ligero retroceso en las elecciones de 2016, cuando fueron elegidos 4 mujeres y 7 hombres, frente a las 5 mujeres y los 6 hombres elegidos en 2012.

292. En todo el país, 136 hombres y 73 mujeres fueron elegidos en las elecciones municipales de 2016, frente a los 149 hombres y las 57 mujeres elegidos en 2012, lo que supone un aumento de la representación de las mujeres del 27 % al 34 %.

### **Gestión de la administración ejecutiva del Gobierno central**

293. En la actualidad, el Gobierno de las Islas Feroe tiene ocho ministros. Seis de los secretarios permanentes son hombres y dos, mujeres. La Defensora del Pueblo del Parlamento de las Islas Feroe es una mujer, mientras que el nuevo Secretario Permanente de dicha institución es un hombre.

### **Comisiones y juntas directivas nombradas por el Gobierno**

294. En la Ley de Igualdad de Género se establece que en las comisiones y juntas directivas públicas debe haber el mismo número de mujeres que de hombres; en una reseña de 2016 se ponía de manifiesto que el nivel general de igualdad en las comisiones y juntas directivas nombradas por el Gobierno había mejorado un 9 % desde el año 2000, y que en 2016 la distribución era del 39 % de mujeres y el 61 % de hombres.

## **Artículo 8**

295. Las Islas Feroe tienen misiones diplomáticas en Copenhague, Bruselas, Reykjavik, Londres y Moscú. Solo la misión de Bruselas está dirigida por una mujer.

## **Artículo 9**

296. Los asuntos relacionados con la ciudadanía son competencia de Dinamarca. Véase el contenido del informe danés sobre esta cuestión.

## **Artículo 10**

297. En las Islas Feroe, las niñas, los niños, las mujeres y los hombres siguen teniendo los mismos derechos y el mismo acceso a todas las escuelas y oportunidades educativas en todos los ámbitos del conocimiento.

### **Educación primaria y secundaria**

298. Se está preparando material educativo nuevo sobre estudios políticos y sociales que contendrá información actualizada sobre la igualdad, en particular sobre la

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

### **Profesionales académicos**

299. En la Universidad de las Islas Feroe, el número de profesionales académicos es de 52 hombres y 60 mujeres.

### **Investigación e igualdad de género<sup>10</sup>**

300. Entre 2001 y 2018, el Consejo de Investigación de las Islas Feroe concedió fondos (120 millones de coronas danesas) a unos 220 proyectos de investigación, de los cuales 93 (valorados en 58 millones de coronas danesas) estaban coordinados por mujeres, es decir, el 48 % de ellos.

## **Artículo 11**

### **Empleo**

301. No se ha registrado ningún cambio ni acontecimiento importante desde el último informe sobre la Convención.

### **Desempleo**

302. La tasa de desempleo de las Islas Feroe se encuentra en un nivel récord de tan solo el 1,2 %, y más de la mitad (el 54 %) de los desempleados lo estuvieron durante menos de tres meses, independientemente del sexo. También hay muy poca diferencia entre los sexos en lo que se refiere al desempleo de 3 a 12 meses de duración, y en este grupo los hombres son mayoría por una ligera diferencia. Sin embargo, cuando se trata del desempleo de más de 12 meses de duración, el número de mujeres es ligeramente superior. Ello podría deberse, por ejemplo, a que hay más mujeres que hombres que optan por quedarse en casa con sus hijos cuando finaliza el permiso parental.

### **Ingresos y salarios**

303. Existe una gran diferencia entre el salario total de las mujeres y el de los hombres, ya que estos perciben dos terceras partes del total de salarios. Uno de los factores que explican la diferencia salarial es el papel asignado tradicionalmente a cada género, es decir, los hombres siguen siendo el principal sostén económico de la familia, mientras que las mujeres son las principales responsables del hogar y la familia.

304. Las mujeres de las Islas Feroe tienen la tasa de empleo más alta del mundo, ya que el 83 % de las mujeres de entre 15 y 74 años forma parte de la población activa. Sin embargo, al mismo tiempo, más de la mitad de las mujeres que trabajan lo hacen a tiempo parcial. Además, la fuerza de trabajo está muy segregada por sexo, y las mujeres están sobrerrepresentadas en empleos con sueldos bajos, principalmente en el sector asistencial.

305. El plan de la Política de Igualdad de Género se centra en una gran variedad de ámbitos, con el objetivo de resolver ese problema mediante una menor segregación por sexo en el mercado laboral y un reparto más equitativo de la licencia parental y del trabajo doméstico no remunerado.

---

<sup>10</sup> Fuente: Consejo de Investigación de las Islas Feroe.

### **Programa de subvenciones durante la licencia parental**

306. Los progenitores tienen derecho a una licencia parental durante un total de 52 semanas, de las cuales 46 se pagan con cargo al programa de subvenciones durante la licencia parental. Muchos contratos de trabajo dan derecho al progenitor a una licencia pagada por el empleador durante 24 semanas, y el resto se paga con cargo al programa de subvenciones durante la licencia parental. Desde el último informe, la licencia parental compartida se ha ampliado de 16 a 28 semanas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral y fomentar la igualdad en el mercado laboral. Las primeras 14 semanas después del parto se reservan para la madre; las madres también disponen de cuatro semanas antes del parto. Cuatro semanas están reservadas para el padre. Es posible que la licencia parental compartida se prorrogue aún más, ya que el Parlamento está tramitando un nuevo proyecto de ley destinado a aumentar la duración de la licencia parental en dos semanas, una de las cuales se reserva para el padre.

307. Las estadísticas muestran que, mientras que las madres hacen uso del 92 % de la licencia parental total, los padres únicamente se benefician del 8 % restante, lo que significa que los padres solo utilizan las semanas de licencia reservadas para ellos. Lo cierto es que este hecho tiene un efecto negativo en la evolución de los salarios de las mujeres y en sus opciones profesionales. Por cada hijo, la mayoría de las mujeres abandona el mercado laboral durante casi un año, y a menudo empieza a trabajar a tiempo parcial cuando finaliza la licencia parental. El hecho de tener hijos parece consolidar la división del trabajo entre ambos progenitores y los papeles asignados tradicionalmente a cada género. Para resolver este problema, el plan de la política de género hace hincapié en la importancia de que los padres utilicen una proporción mayor de la licencia, lo cual tendrá un efecto positivo en la responsabilidad compartida del trabajo doméstico en el futuro y en la reducción de la brecha salarial de género.

## **Artículo 12**

### **Estadísticas demográficas**

308. El 1 de enero de 2018, la población total de las Islas Feroe era de 50.498 habitantes, de los cuales 24.480 eran mujeres. Por tanto, en 2018 la población de las Islas Feroe superó los 50.000 habitantes por primera vez en la historia. El aumento se debe a campañas específicas llevadas a cabo a raíz del plan de acción desde 2013 para aumentar la población de las Islas Feroe, a una oferta más amplia de títulos universitarios y a unas tasas de desempleo sin precedentes.

### **Salud**

309. En 2017, la esperanza media de vida de los hombres de las Islas Feroe era de 80,4 años, mientras que la de las mujeres era de 84,5 años. Desde 2009, el Gobierno de las Islas Feroe ofrece a todas las mujeres de entre 14 y 28 años la vacunación gratuita contra el VPH como medida de prevención del cáncer cervicouterino. A partir del verano de 2019 también se ofrecerá a los niños la vacuna gratuita contra el VPH. El Gobierno de las Islas Feroe decidirá en breve a qué grupo de edad se le ofrecerá.

### **Violencia contra las mujeres**

310. Todos los actos de violencia contra las mujeres están prohibidos en virtud del Código Penal de las Islas Feroe.

311. En 2018, el Centro de Crisis de Tórshavn (Kvinnuhúsið) tramitó 580 solicitudes de asistencia, lo que supone una ligera disminución desde 2012 (624 solicitudes); 12

mujeres y 9 niños permanecieron en el Centro de Crisis durante períodos comprendidos entre 1 y más de 90 días. Las razones por las que fueron remitidos al Centro son, entre otras, la violencia doméstica, el divorcio, las dificultades financieras, el incesto y la violación.

312. Como continuación del Plan de Acción de 2011 para Combatir la Violencia en las Relaciones entre Personas Cercanas, en 2016 el Gobierno de las Islas Feroe aprobó un plan de acción encaminado a prevenir los abusos sexuales. Este plan de acción propone una serie de iniciativas destinadas a prevenir y combatir ese tipo de abusos, incluidas las siguientes: tratamiento para quienes sufren efectos tardíos por haber sido víctimas de abusos sexuales durante la infancia, y para quienes cometen dichos abusos; información pública, en particular sobre la obligación de denunciar los abusos sexuales; políticas de protección infantil en las instituciones y escuelas, e información para los progenitores y los niños sobre cómo proteger a estos y dónde acudir para recibir ayuda y orientación. La aplicación de ambos planes está en curso. Se ha elaborado material informativo y, en todo el territorio de las islas Feroe, se ha celebrado una serie de reuniones titulada “Habla, no calles” dirigida a los niños, los jóvenes, los migrantes y la población en general. El mensaje claro es que la sociedad feroesa no acepta la violencia.

313. Se sigue ofreciendo tratamiento a los perpetradores y a quienes han sufrido abusos sexuales en la infancia. En ambos casos el tratamiento es gratuito.

314. Además, se están destinando fondos al Centro de Crisis, en el marco del propio plan de acción. Estos fondos se suman a la consignación anual que el Gobierno de las Islas Feroe otorga para sufragar el funcionamiento del Centro de Crisis (alrededor de 1,3 millones de coronas danesas). Los fondos del plan de acción se destinan a consultas de emergencia con psicólogos. Estas consultas se ponen a disposición de las mujeres que acuden al Centro de Crisis, en caso de que las necesiten. Tras estas consultas, las mujeres pueden optar a una ayuda económica para consultas con un psicólogo, en el marco de los planes existentes descritos anteriormente. Por tanto, el plan de acción debe considerarse un complemento de los sistemas existentes y no un proyecto independiente.

315. Junto con el Ministerio de Justicia de Dinamarca, la Oficina del Primer Ministro de las Islas Feroe está terminando de preparar un nuevo proyecto de ley sobre la administración de justicia de las Islas Feroe, que se espera que se presente al Parlamento feroés y al Parlamento danés a principios de la primavera de 2020. El nuevo proyecto de ley ampliará a las víctimas de la violencia doméstica el derecho a recibir asistencia jurídica que ya tienen las víctimas de la violencia y los abusos sexuales.

316. En 2017, el Parlamento de las Islas Feroe aprobó un nuevo proyecto de ley sobre órdenes de alejamiento y de abandono del hogar. El proyecto de ley también autoriza, en casos de violencia en las relaciones íntimas, a expulsar al agresor del hogar durante cierto tiempo, en lugar de que sea la víctima quien lo abandone. Este año se aprobó una modificación de la ley que permite, bajo determinadas circunstancias, obtener una orden de alejamiento de forma inmediata; esta posibilidad es especialmente útil en casos de acoso.

317. Se han celebrado reuniones informativas para sensibilizar a las mujeres sobre la ley. Además, se ha elaborado un folleto que los agentes de policía pueden distribuir en casos de violencia doméstica; también se puede encontrar en diferentes lugares públicos, por ejemplo, en los hospitales y en las consultas de los médicos de cabecera.

## **Aborto**

318. En julio de 2018, las Islas Feroe asumieron la responsabilidad de los derechos relativos a la familia (que antes eran competencia de Dinamarca), incluida la Ley del Aborto. El Gobierno de las Islas Feroe aún no ha debatido si actualizará la Ley del Aborto; tampoco se sabe si existe una mayoría parlamentaria que esté a favor del cambio en este asunto. No obstante, ahora que las Islas Feroe han asumido poderes legislativos, es necesario celebrar un debate público y político sobre la cuestión.

319. En las Islas Feroe, el número oficial de abortos está disminuyendo y fue más bajo que nunca en 2017, cuando se registraron 29 abortos por cada 1.000 niños nacidos vivos, que es la cifra más baja de Europa (e inferior a la de los Estados Unidos). Al mismo tiempo, las Islas Feroe tienen la tasa de natalidad más alta de todos los países nórdicos, con 2,5 hijos por mujer en el grupo de edad de 15 a 49 años.

320. Se ha afirmado que las mujeres feroesas viajan a Dinamarca para abortar. Sin embargo, las estadísticas indican que no es así, ya que el número de abortos practicados en Dinamarca a mujeres residentes en las Islas Feroe fue de 22 a lo largo de un período de veinte años (1997-2016).

321. En diciembre de 2013 se estableció un nuevo servicio de asesoramiento, centrado en el aborto, dependiente del Ministerio de Salud y Asuntos Internos. La asociación de visitantes sanitarios Gigni gestiona dicho servicio. El servicio está dirigido a mujeres jóvenes embarazadas, a quienes Gigni ofrece orientación y asesoramiento gratuitos y anónimos. Además de sobre el aborto, las mujeres también pueden recibir asesoramiento sobre cuestiones de salud, sociales y psicológicas conexas.

## **Artículo 13**

322. No se ha registrado ningún cambio ni acontecimiento importante desde el último informe sobre la Convención.

## **Artículo 14**

323. No se ha registrado ningún cambio ni acontecimiento importante desde el último informe sobre la Convención.

## **Artículo 15**

324. Los hombres y las mujeres son iguales ante la ley. Los hombres y las mujeres siguen gozando de los mismos derechos de acceso al sistema judicial y a la propiedad y reciben el mismo trato ante los tribunales. Véase la información relativa al manual sobre redacción de legislación al que se hace referencia en la sección dedicada al artículo 3.

## **Artículo 16**

325. No se ha registrado ningún cambio ni acontecimiento importante desde el último informe sobre la Convención.