

2 de noviembre de 2004
Español
Original: inglés

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

**Grupo de trabajo anterior al 32º período de sesiones
10 a 28 de enero de 2005**

**Respuestas a la lista de cuestiones y preguntas para
el examen de los informes periódicos segundo y tercero
combinados**

Croacia*

Gobierno de la República de Croacia

Oficina de la Igualdad entre los géneros

**Respuestas a la lista de cuestiones y preguntas para el examen de los informes
periódicos segundo y tercero combinados (CEDAW/C/CRO/2-3)**

Constitución, legislación y mecanismos nacionales

Habida cuenta de la pregunta sobre el éxito y los efectos de varias leyes generales y concretas contra la discriminación, únicamente se incluirán observaciones básicas en este texto, mientras que la legislación en diferentes esferas se explicará en las respuestas a las distintas preguntas.

Pregunta 1

La Ley relativa a la igualdad de los géneros garantiza diversos mecanismos para la protección de las mujeres víctimas de la discriminación, y la persona que se considere afectada puede solicitar una indemnización de conformidad con las disposiciones de las leyes civiles relativas a la responsabilidad por daños y perjuicios. En caso de violación de la igualdad entre los géneros toda persona puede dirigirse al Defensor del pueblo para la igualdad de los géneros cuando se produzcan violaciones de las disposiciones de Ley relativa a la igualdad de los géneros. Las mujeres que sufran discriminación por cuestión de género pueden presentar una petición

* El presente informe se publica sin revisión editorial.

(queja) a la Oficina de la Defensoría del pueblo para la igualdad entre los géneros, la Oficina gubernamental de la igualdad entre los géneros o al Ministerio de la Familia, que se remite a otros órganos de la administración del Estado. Se presentan cargos basados en la discriminación por razón de género, pero todavía no se dispone de datos sistemáticos, ya que las instituciones relativas a la igualdad entre los géneros antes mencionadas se han establecido recientemente.

La discriminación por razón de género también está prohibida en el artículo 14 de la Constitución, y se dispone de un mecanismo constitucional de presentación de quejas.

Para información adicional, véase la respuesta a la pregunta 16.

Pregunta 2

La aprobación del conjunto de leyes contra la discriminación aumentó la concienciación de toda la sociedad sobre esas cuestiones, y su misión permanente es lograr que todas las instancias pertinentes conozcan de manera sistemática esas normas.

Teniendo en cuenta la práctica del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el artículo 6 de la Convención europea para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, y el artículo 5 del Protocolo 7 de la Convención, en julio de 2003 se aprobó una nueva **Ley de Familia**, y en febrero de 2004 se adoptaron cambios y enmiendas adicionales. La Ley de Familia regula la institución del matrimonio, la relación entre los padres y los hijos, la adopción, la tutela, los efectos de la relación extramatrimonial entre el hombre la mujer y los procedimientos de los órganos encargados de las relaciones familiares y la tutela. Se define el matrimonio como una convivencia regulada por ley entre el hombre y la mujer, y la relación extramatrimonial se define como la convivencia entre una mujer y un hombre solteros durante tres años, o menos si tienen un hijo. Los miembros del matrimonio tienen los mismos derechos y deciden juntos si desean tener hijos y criarlos y la división de responsabilidades en la familia. Los miembros del matrimonio pueden tener sus bienes gananciales y sus propias posesiones, y comparten equitativamente los bienes gananciales, a menos que se decida lo contrario en un acuerdo matrimonial o prematrimonial.

La convivencia extramatrimonial entre un hombre y una mujer tiene efectos jurídicos para la propiedad, y las disposiciones de la Ley de Familia sobre las relaciones de propiedad entre la pareja se aplican en consecuencia. Las cuestiones relativas a la familia son competencia de los tribunales, como dispone la Ley, para garantizar la protección de los derechos personales en un proceso judicial.

Las enmiendas a la **Ley de Trabajo** de julio de 2003 regulan de una nueva forma la prohibición de la discriminación de las personas que buscan empleo y de los empleados. Por lo que respecta al análisis de la aplicación de las normas contra la discriminación de la Ley de Trabajo, el Ministerio de Economía, Trabajo y Empresas informa que el período de referencia ha sido demasiado breve para evaluar los efectos de las enmiendas antes mencionadas a la Ley de Trabajo. También se debe a que el Ministerio interpreta que la protección de la discriminación sobre cualquier base, incluido el género, está garantizada mediante los tribunales de jurisdicción general, de conformidad con las normas generales del derecho, y no existe una

práctica judicial sistemática relativa a la aplicación de las disposiciones de la Ley contra la discriminación.

El **Código Penal** se enmendó mediante la Ley de enmienda del Código Penal, que entró en vigor el 1º de octubre de 2004 (*Boletín Oficial* 105/04).

Los efectos de las normas jurídicas en las leyes mencionadas se reflejan en el hecho de que junto con una sentencia penal, en casi todos los casos se incluyen los servicios de expertos de los centros de atención social, ya que la discriminación de la mujer afecta a la relación con otros miembros de la familia, en especial los hijos. La solución jurídica, que considera que el delito de violencia en el hogar es punible con penas de tres meses a tres años de prisión, de conformidad con el artículo 215 del Código Penal, señala que la intención del legislador, mediante la duración del castigo, es advertir a los posibles agresores de que humillar a los miembros de la familia es punible sólo con penas de prisión, y no con una multa, por ejemplo. Las disposiciones de procedimiento del proceso de actuaciones penales determinadas por Ley de Procedimiento Penal permiten a los tribunales establecer pruebas mediante la declaración de las partes individuales en la causa, sin presencia del acusado, con lo que esas declaraciones son más creíbles y auténticas.

La aprobación de la Ley de protección contra la violencia en el hogar ha contribuido en gran medida a desmitificar la violencia como un problema que padecen los miembros de determinadas familias y su tratamiento como fenómeno social indeseable. Desde que la Ley entró en vigor ha aumentado el número de faltas y delitos comunicados relacionados con la violencia en el hogar y se ha educado al público sobre esa Ley mediante varias campañas. Es importante destacar los esfuerzos de las organizaciones no gubernamentales en esta esfera, así como las medidas del Ministerio de la Familia y el Defensor de los niños. En la actualidad, el Gobierno de Croacia está preparando varias enmiendas de la Ley de protección contra la violencia en el hogar a fin de convertirla en un instrumento más eficaz para luchar contra la violencia en la familia.

Pregunta 3

Las actividades más importantes emprendidas por el Gobierno de la República de Croacia a fin de eliminar los obstáculos en la aplicación de la Ley relativa a la igualdad entre los géneros y la política nacional son el reciente establecimiento de nuevas instituciones importantes. Cabe destacar que la Oficina de la igualdad entre los géneros se creó a estos efectos (en marzo de 2004) como servicio de expertos del Gobierno de la República de Croacia para ejecutar y coordinar todas las actividades relativas al logro de una política de igualdad entre los géneros. La Oficina continúa su proceso de establecimiento, pero habida cuenta de sus múltiples misiones y de la jurisdicción prevista en las disposiciones legislativas, en la actualidad cuenta con personal y recursos financieros insuficientes, que será necesario fortalecer.

La función de la Oficina es recomendar al Gobierno de la República de Croacia y a otras instituciones estatales la adopción de leyes o enmiendas de las leyes u otras normas, así como la adopción de otras medidas, redactar la política nacional de igualdad entre los géneros y supervisar su aplicación, hacer investigaciones, análisis e informes sobre la aplicación de la política nacional para el Gobierno de la República de Croacia, hacer un seguimiento de la armonización y aplicación de las leyes y otras normas relativas a la igualdad entre los géneros con los instrumentos

internacionales, preparar informes nacionales sobre el desempeño de las obligaciones internacionales en la esfera de la igualdad entre los géneros, cooperar con las organizaciones no gubernamentales activas en la esfera de la igualdad entre los géneros y proporcionarles financiación parcial para sus proyectos o actividades, promover los conocimientos y la concienciación sobre la igualdad entre los géneros y recibir quejas sobre violaciones de las disposiciones de la Ley relativa a la igualdad de los géneros u otras normas.

Todos los ministerios y otros órganos administrativos estatales tienen que cooperar con la Oficina de la igualdad entre los géneros en la aplicación de la Ley relativa a la igualdad de los géneros y nombrar a un funcionario que ejerza funciones de coordinador de la igualdad entre los géneros. Por iniciativa de la Oficina, todos los ministerios ya han nombrado coordinadores de la igualdad entre los géneros y ha comenzado el proceso de definir formas de cooperación concreta con la Oficina relativas a la aplicación de la Ley relativa a la igualdad de los géneros y la introducción del principio de igualdad entre los géneros en los diferentes sectores de la política nacional. La función de coordinación es nueva, y es necesario capacitar a esos funcionarios a fin de introducir el principio de igualdad entre los géneros en todos los ministerios. La Oficina ha establecido una estrecha cooperación con otras instituciones estatales, como la Inspección del Estado, la Oficina Central de Estadística, la Oficina Estatal de Empleo y otras.

Asimismo, basándose en la Ley relativa a la igualdad de los géneros, en octubre de 2003 el Parlamento de Croacia nombró al Defensor del pueblo para la igualdad entre los géneros, que actúa de manera independiente y autónoma, supervisa la aplicación de la Ley relativa a la igualdad de los géneros y otras normas sobre la igualdad entre los géneros, examina los casos de violación de la igualdad entre los géneros o la discriminación contra individuos o grupos, presenta propuestas para iniciar el proceso de examen constitucional de las leyes y el examen constitucional y jurídico de otras normas si determina que se ha conculcado el principio de igualdad entre los géneros.

La antigua Comisión para la Igualdad entre los Géneros puso fin a sus actividades en enero de 2004, ya que se trataba de un órgano gubernamental consultivo sin atribuciones ejecutivas, y la recién fundada Oficina de la igualdad entre los géneros está directamente encargada de aplicar la Ley relativa a la igualdad de los géneros y la política de incorporación de la cuestión del género.

Pregunta 4

La Oficina de la igualdad entre los géneros y otros órganos de la administración del Estado, incluidos los ministerios, son los encargados de aplicar la política nacional de promoción de la igualdad entre los géneros a nivel gubernamental, y el Comité para la Igualdad entre los Géneros a nivel parlamentario. Además de esas instituciones, hay otras estructuras activas en la esfera de los derechos humanos, entre ellas el Comité del Parlamento Croata sobre los Derechos Humanos y de las Minorías, la Coordinación Gubernamental para Actividades Sociales y Derechos Humanos y la Oficina de Derechos Humanos del Gobierno de la República de Croacia. En septiembre de 2004 se estableció el nuevo órgano de coordinación de los organismos gubernamentales para la promoción de la igualdad entre los géneros en la República de Croacia.

Continúa el proceso de establecimiento y pleno funcionamiento de las comisiones regionales y metropolitanas para la igualdad de los géneros. Esos mecanismos están previstos en el plan nacional para la promoción de la igualdad entre los géneros. Esas comisiones ejercen actividades en menos de la mitad de los condados (de un total de 21) y sólo un pequeño número son extremadamente activas. Una de las misiones importantes de la Oficina de la igualdad entre los géneros en 2004 y 2005 es insistir en que todos los condados de Croacia establezcan comisiones, estimular una actividad más eficiente de las comisiones existentes, crear una red y coordinar las actividades en los planos nacional, local y regional. Se han adoptado medidas concretas al efecto, entre ellas la organización de seminarios a nivel local, se han creado varias nuevas comisiones de condado basadas en las medidas emprendidas por la Oficina de la igualdad entre los géneros, y se están nombrando coordinadores para las oficinas de la administración estatal en el plano local. Es importante popularizar los documentos básicos, las disposiciones jurídicas y otras normas relativas a la cuestión de género y educar a los funcionarios locales, habida cuenta de que todavía no se han logrado progresos suficientes en esta esfera.

Pregunta 5

Una de las dificultades básicas en la gestión e interpretación de datos estadísticos es la diferente metodología de las instituciones encargadas de la reunión y análisis de los datos, que a menudo impide su presentación y análisis comparativos. Los datos estadísticos existentes se utilizan sin excepción en las esferas de la planificación de las políticas para aumentar la participación de la mujer en la política, el trabajo, el empleo y la educación, así como en otras esferas.

El objetivo es avanzar en la gestión de datos estadísticos garantizando una supervisión estadística sistemática en las esferas del bienestar social y el mercado de trabajo, y la publicación de datos estadísticos desglosados por sexo. Dado que la Ley relativa a la igualdad de los géneros prevé que los órganos estatales a todos los niveles reúnan, comprueben y analicen datos e información estadísticos, los servicios e instituciones públicos se deben clasificar por género, por lo que la Oficina de la igualdad entre los géneros examinó los métodos existentes de seguimiento de los datos estadísticos y, en colaboración con la Oficina Nacional de Estadística y otras instituciones responsables, recomendará cambios en los métodos existentes para armonizarlos con las disposiciones de la Ley.

En 2005 la Oficina de la igualdad entre los géneros tiene previsto garantizar la disponibilidad de datos compilados desglosados por sexo para el público mediante publicaciones.

Pregunta 6

De conformidad con el capítulo de la política nacional de promoción de la igualdad entre los géneros titulado “Derechos humanos de la mujer”, se establecerá un grupo de trabajo para reunir datos sobre las mujeres pertenecientes a minorías. La Oficina de la igualdad entre los géneros inició esta labor y, en cooperación con la Oficina de Minorías Nacionales, creó un grupo de trabajo con miembros recomendados por varias organizaciones no gubernamentales (B.a.B.e, Žar, la organización de mujeres romaníes Better future), expertos en esta esfera, representantes del

Comité del Parlamento Croata sobre los Derechos Humanos y de las Minorías, la Oficina Nacional de Estadística y el Defensor del pueblo para la igualdad entre los géneros. El objetivo del grupo de trabajo es elaborar un informe sobre el mejoramiento de la posición de las mujeres pertenecientes a minorías, que incluirá los resultados del proyecto de investigación científica sobre el papel y la posición de la mujer en la preservación de la identidad de las minorías nacionales.

El análisis demográfico de la estructura de género de los miembros de las minorías nacionales, según los datos del censo de 2001, mostró una mayoría de mujeres: de un total de 331.383 miembros de minorías nacionales en la República de Croacia, 172.393 eran mujeres y 158.990 hombres.

La Oficina de la igualdad entre los géneros analizó la participación política de esa categoría de mujeres en las elecciones adicionales para consejos de minorías nacionales en la República de Croacia celebradas en febrero de 2004, cuyos resultados mostraron que las mujeres pertenecientes a minorías, así como la población total de mujeres, no estaban suficientemente representadas en los procesos de adopción de decisiones políticas. De los 102 consejos de minorías nacionales formados con un total de 1.270 representantes, había 331 mujeres, es decir el 24,49% (véase el cuadro del apéndice). De los ocho representantes de minorías en el Parlamento croata sólo uno es una mujer. El Director de la Oficina presentó a todos los representantes pertinentes de los órganos oficiales encargados de los derechos de las minorías los datos mencionados, y el objetivo estratégico de la Oficina en esta esfera, en el seminario “Minorías nacionales e integración europea”, celebrado en el tercer trimestre de este año y organizado por la Oficina gubernamental de Minorías Nacionales, el Consejo Nacional de las Minorías y el Centro de Estudios Internacionales.

Basándose en su jurisdicción, la Oficina de la igualdad entre los géneros pidió a los condados que adoptaran medidas concretas para promover la posición de las mujeres miembros de minorías en sus planes de acción obligatorios, con especial hincapié en las mujeres romaníes en los condados con un gran número de habitantes romaníes.

Pregunta 7

En octubre de 2003 el Gobierno de la República de Croacia aprobó el programa nacional para la comunidad romaní (el programa), a fin de dar efecto a los derechos garantizados en la Constitución y el sistema jurídico de la República de Croacia y eliminar toda forma de discriminación.

El programa se basa en las disposiciones de los instrumentos internacionales de derechos humanos y de las minorías nacionales de los que la República de Croacia es parte. También se tuvo en cuenta la experiencia de otros países que abordan sistemáticamente los problemas de los romaníes. Los propios romaníes participaron en la creación del programa, sin cuya aceptación y responsabilidad si no hubiera sido posible hacer esos cambios.

El programa tiene por objeto ayudar sistemáticamente a los romaníes a mejorar sus condiciones de vida, su inclusión en la vida social y en los procesos de adopción de decisiones en las comunidades locales y fuera de ellas sin perder su identidad, cultura y tradición. Los órganos de la administración del Estado, las administraciones autónomas locales y regionales, otras instituciones gubernamentales y no

gubernamentales, organizaciones nacionales y extranjeras, organizaciones internacionales, los romaníes y las organizaciones de romaníes y otros ciudadanos interesados de Croacia deberían participar en la aplicación del programa. La ejecución del programa se financiará mediante el presupuesto del Estado, los presupuestos de las dependencias de las administraciones autónomas locales y regionales y las donaciones de otras fuentes.

Las mujeres romaníes a menudo se ven marginadas, tienen una elevada tasa de fecundidad y una división tradicional de los papeles en la familia. La actitud hacia la mujer no es de emancipación, las mujeres están expuestas a la discriminación, que se refleja en la crianza de los hijos y el funcionamiento dentro de la familia. Los niños de 10 a 12 años, e incluso menores, participan en las actividades de sus padres y sus familias, lo que impide su escolarización regular en gran medida. En general, en las familias romaníes es el hombre quien se encarga de la adopción de decisiones, y en la mayoría de las familias las mujeres se encargan de las actividades tradicionalmente “femeninas” (cocinar, limpiar la vivienda, comprar los productos básicos para el hogar) y de la crianza de los hijos (el 90% de las mujeres se encargan del hogar y el 74,1% atienden solas a los hijos).

El programa tiene por objeto lograr la inclusión de los romaníes en el proceso de adopción de decisiones a todos los niveles, local, regional y estatal, según las normas en vigor, y aumentar la concienciación entre los romaníes, en especial entre las mujeres, sobre las posibilidades y modos de disfrutar de sus derechos.

Una de las esferas prioritarias es lograr que los representantes romaníes, en especial las mujeres y los jóvenes, participen en el proceso de adopción de decisiones, disfruten de sus derechos y se integren más en la vida social. Esto se hará mediante la organización de cursos para representantes romaníes a fin de que obtengan los conocimientos necesarios sobre la dirección, fundación y gestión de organizaciones, la vinculación sistemática de las organizaciones y los representantes romaníes en las zonas habitadas por romaníes, la potenciación de las mujeres y los jóvenes para mejorar la posición de la mujer, y la introducción a los derechos protegidos por la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño y otras normas internacionales.

La prevención de la discriminación contra las mujeres romaníes está incluida en el programa nacional para la comunidad romaní, que contempla medidas para eliminar la discriminación contra los romaníes en determinadas esferas.

Cabe mencionar que los órganos encargados de supervisar la discriminación contra los romaníes, emprender medidas para su eliminación y vigilar la aplicación de las soluciones jurídicas encaminadas a eliminar la discriminación son el Ministerio de Justicia, el Ministerio del Interior, la Oficina de Derechos Humanos y organizaciones no gubernamentales.

Si se analizan los patrones de empleo entre los romaníes, es evidente que uno de los motivos básicos de sus dificultades de empleo es su bajo nivel de educación. Dentro de las iniciativas previstas, y por conducto del Ministerio de Ciencias, Educación y Deportes y la Oficina de Empleo de Croacia, se han implantado medidas sobre la capacitación y el empleo en todos los sectores económicos. A fin de aumentar la capacidad de empleo de esa población, es importante ejecutar programas de capacitación y alfabetización, aumentar sus conocimientos y capacidades

laborales, y finalmente, lograr que tengan formación profesional junto con programas de empleo, en especial para las mujeres y los jóvenes.

El programa nacional para la comunidad romaní prevé la aplicación continuada de medidas que estimulen los programas de las organizaciones no gubernamentales encaminados a la afirmación y concienciación de la mujer sobre los derechos humanos y la igualdad entre los géneros, y la promoción de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer entre las mujeres romaníes mediante la organización de reuniones y seminarios y otros métodos de educación.

La República de Croacia se sumó al Decenio para la inclusión de los romaníes, iniciado por el Open Society Institute y el Banco Mundial, que representa el plan de acción para los romaníes para el siguiente decenio, de 2005 a 2015. Dentro del plan de acción del Decenio para romaníes, se analizarán las esferas de educación, la salud, el empleo y la vivienda. Se harán investigaciones estadísticas de cada una de estas esferas y, sobre esta base, se determinarán las condiciones de vida de la población romaní, incluidas las niñas y las mujeres.

La Oficina de la igualdad entre los géneros respondió a la invitación para que se incluyera el proyecto “Las romaníes pueden hacerlo” formulada por el Grupo de Tareas sobre el Género del Centro Regional para la Igualdad entre los Géneros, uniéndose así la política de apoyo para las mujeres romaníes.

Pregunta 8

El mandato del Comité parlamentario para la Igualdad entre los Géneros incluye el establecimiento y supervisión de las políticas de igualdad entre los géneros, procedimientos para promulgar leyes y otras normas en esta esfera, y los derechos y deberes del órgano de trabajo competente en asuntos relativos a la promoción y supervisión de la aplicación de los principios de igualdad entre los géneros en la legislación de la República de Croacia, y en particular:

- Promover la firma de instrumentos internacionales sobre la igualdad entre los géneros y supervisar su aplicación;
- Participar en la redacción, aplicación y análisis del cumplimiento de la política nacional de promoción de la igualdad entre los géneros en la República de Croacia;
- Cooperar y establecer medidas y actividades para aumentar la igualdad entre los géneros;
- Proponer conjuntos de medidas para eliminar la discriminación entre los géneros;
- Promover una representación equitativa de los géneros en los órganos de trabajo y delegaciones parlamentarios;
- Participar en la redacción de documentos sobre las actividades de integración en la República de Croacia mediante la enmienda y adaptación de las leyes y medidas ejecutivas a fin de lograr la igualdad entre los géneros, de conformidad con las normas aplicadas en las leyes y los programas de la Unión Europea;

- Preparar proyectos de ley y otras disposiciones sobre la igualdad entre los géneros;
- Empezar actividades para introducir el principio de la igualdad entre los géneros en las esferas de la educación, la salud, la información pública, la política social, el empleo, la libre empresa, los procesos de adopción de decisiones, las relaciones familiares y otras esferas;
- Fomentar la cooperación entre la Oficina de la igualdad entre los géneros y otras asociaciones e instituciones.

Después de la creación de la Oficina de la Defensoría del pueblo para la igualdad entre los géneros y de la Oficina gubernamental de la igualdad entre los géneros, se estableció una estrecha cooperación entre esas instituciones en relación con varias cuestiones de interés común, en especial las modalidades de aplicación de la Ley relativa a la igualdad de los géneros. La colaboración es frecuente en materia de concienciación y aumento de los conocimientos sobre la igualdad entre los géneros. Cuando la Oficina de la igualdad entre los géneros recibe quejas individuales de ciudadanos sobre la violación de los derechos humanos de la mujer, las envía a la Oficina de la Defensoría del pueblo para la igualdad entre los géneros para su tramitación y análisis ulteriores, e informa al Defensor del pueblo sobre los proyectos de ley o los cambios y enmiendas de las leyes que aborden la igualdad entre los géneros. El Director de la Oficina de la igualdad entre los géneros participa periódicamente en las actividades del Comité parlamentario para la Igualdad entre los Géneros. A fines de septiembre, y mediante un acuerdo entre esas tres instituciones, se estableció la coordinación de los órganos estatales para la promoción de la igualdad de género, y la Red de Mujeres de Croacia está incluida en ella como organización coordinadora de las asociaciones no gubernamentales de mujeres. La labor sistemática sobre la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es uno de los objetivos más importantes, y se están realizando preparativos para celebrar su 25º aniversario.

Participación de la mujer en la vida pública y la adopción de decisiones

Pregunta 9

La participación de la mujer en la vida política no es satisfactoria, aunque se observa un aumento gradual continuo. Desde las primeras elecciones multipartidistas celebradas en 1990 hasta la fecha, el número de mujeres en el Parlamento ha aumentado considerablemente, y después de las elecciones de 2003 ascendió a aproximadamente el 25%. Esto se debe al reconocimiento político de la importancia de esta cuestión y a la elaboración de tácticas y estrategias políticas por las autoridades estatales, los partidos políticos y el sector no gubernamental. Las encuestas de opinión también han determinado que el público es consciente de la escasa representación de la mujer en la política, y que muchos electores están dispuestos a votar a candidatas. Por el momento, dos mujeres son vicepresidentes del Parlamento, de un total de cinco vicepresidentes. Un 12% de mujeres preside órganos y comités de trabajo parlamentarios, el 28% ostenta una vicepresidencia y el 22,73% es miembro de comités parlamentarios. Se ha producido un aumento de la participación total de mujeres en el poder ejecutivo. Cuatro de los 14 ministros son mujeres, y de los dos viceprimeros ministros, uno es una mujer. Las mujeres ocupan el 32,29% de los

puestos del Gobierno, incluidas seis secretarías de Estado, 29 ministras adjuntas y 6 secretarías de ministerios.

El porcentaje de mujeres en órganos representativos y ejecutivos de las administraciones locales es muy inferior a su representación en los órganos de la administración central del Estado. En las elecciones locales de 2001, un 13,38% de mujeres fueron elegidas en los consejos de condado, un 14,27% en los consejos de ciudades y sólo un 6,94% en los consejos municipales. Hay 14 alcaldesas en la República de Croacia, el 11% del total. La Ley sobre la elección de miembros a puestos locales y regionales, que continúa en vigor, contiene una disposición por la que los partidos políticos están obligados a tener en cuenta la igualdad entre los géneros cuando elaboren sus listas de candidatos. Se trata de una disposición de principios que no atañe a las disposiciones jurídicas relativas al proceso electoral. Se ha incluido una disposición similar en la Ley relativa a la igualdad de los géneros.

A fin de aumentar el número de mujeres en las listas de candidatos y los órganos ejecutivos de las autoridades locales, la Oficina de la igualdad entre los géneros hará una campaña dirigida a las elecciones locales que comenzará en mayo de 2005. A tal efecto, se tradujo al croata la publicación del Consejo de Europa *Genderware – the Council of Europe and the participation of women in political life*, se hicieron camisetas, carteles, insignias, lápices y otros materiales promocionales, y en 2005 el personal de la Oficina promoverá la necesidad de incluir al mayor número posible de mujeres en la política en toda la República de Croacia. Se están celebrando conversaciones sobre los proyectos de enmiendas de la Ley sobre la elección de miembros a puestos locales y regionales y otras iniciativas legislativas que se podrían adoptar encaminadas a incluir a candidatas en las listas de los partidos.

En septiembre de 2004 organizaciones no gubernamentales de la República de Croacia, dirigidas por la Red de Mujeres, una asociación coordinadora de organizaciones no gubernamentales de mujeres integrada por 46 miembros, y varias comisiones de igualdad entre los géneros del condado de Istra (el condado y seis comisiones de ciudades) lanzaron una campaña con el lema “No más sin mujeres” y “El 52% de las mujeres desean al menos el 40% del poder”. El objetivo de la campaña es lograr los cambios legislativos necesarios para obligar a los partidos políticos a incluir a más candidatas en sus listas.

Pregunta 10

Según el Ministerio de Justicia, el motivo principal de la alta representación de la mujer en el sistema judicial se debe a que menos hombres solicitan empleo en el sistema judicial, e incluso cuando se les nombra jueces, en general renuncian al puesto para dedicarse a ocupaciones mejor remuneradas, como abogados o notarios. Según la información obtenida por el Ministerio de Justicia, en cuanto a los candidatos a secretarios de juzgado y asesores, los hombres cambian de trabajo con más frecuencia en su juventud, y no están suficientemente motivados para continuar en el sistema judicial debido a los menores sueldos de los tribunales en comparación con los que cobran los abogados o los notarios. Además, debido a que las mujeres se ausentan con más frecuencia del trabajo, por ejemplo por razones de embarazo, cuidado de los hijos o enfermedad, en comparación con los abogados o notarios, las mujeres deciden trabajar con más frecuencia en el sistema judicial que en otras ocupaciones para las que están capacitadas.

Pregunta 11

El Ministerio de Agricultura, Silvicultura y Recursos Hídricos comunicó que la mujer del medio rural está representada en los procesos de adopción de decisiones mediante la aprobación del programa para la asignación de tierras agrícolas estatales por las autoridades locales, con la aquiescencia del Ministerio, y en licitaciones públicas para el alquiler y venta de tierras agrícolas estatales y durante esas licitaciones, de conformidad con las disposiciones de la Ley sobre tierras agrícolas.

Habida cuenta de la creciente importancia de las zonas rurales, las mujeres han formado la Asociación Ejemplar de Mujeres Rurales, cuyo objetivo es lograr una mayor representación de la mujer en los procesos de adopción de decisiones y en programas relativos a la actividad de la mujer en el medio rural. El Ministerio ha comunicado un aumento significativo del número de mujeres que se interesan en este tipo de asociaciones, y apoya la labor y las actividades de la Asociación antes mencionada.

Violencia contra la mujer

Pregunta 12

La Ley de protección contra la violencia en el hogar define el concepto de violencia en el hogar, las personas consideradas miembros de la familia, la protección de los miembros de la familia y los tipos y el propósito de las sanciones jurídicas. También dispone que todos los procedimientos iniciados en virtud de la Ley son de carácter urgente.

De conformidad con el artículo 4 de la Ley de protección contra la violencia en el hogar, la violencia en el hogar es todo uso de fuerza física o coacciones psicológicas contra la integridad de una persona; cualquier otro acto de un miembro de la familia que cause o pueda causar peligro de daños físicos y psicológicos; los actos que causen un sentimiento de temor o de peligro personal o que violen la dignidad; los ataques físicos, independientemente de las posibles lesiones físicas; los ataques verbales, los insultos, las maldiciones, las injurias u otras formas de acoso patente; el acoso sexual; el espionaje y toda otra forma de acoso; el aislamiento ilícito o la limitación de la libertad de circulación o comunicación con terceros; los daños o la destrucción de la propiedad o la intención de hacerlo.

Las sanciones jurídicas utilizadas para proteger contra la violencia en el hogar incluyen multas, penas de prisión y medidas cautelares. Los tribunales pueden adoptar las siguientes medidas cautelares contra el autor de actos de violencia en el hogar: tratamiento psicosocial obligatorio, orden de alejamiento de la víctima de la violencia, prohibición de acosar o espiar a la persona objeto de la violencia, tratamiento obligatorio de la adicción y confiscación de objetos que se utilicen o puedan utilizar para cometer un delito.

Según datos del Ministerio del Interior, en 1995 se comunicó un 9,33% de casos diarios, en 2003 un 28,76%, y en el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de marzo de 2004, un 27,8% de casos (en los tres primeros meses de este año se registró un 53% más de delitos que en 2003).

En el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de marzo de 2004, 3.426 personas resultaron heridas por “comportamiento violento en el hogar”, lo que representa un aumento del 52,3% en comparación con el mismo período de 2003, 749 eran menores de edad, lo que representa un aumento del 36,4% en relación con el mismo período del año anterior. En cuanto al género de las víctimas de la violencia, el 66,4% del total de víctimas eran mujeres. Los autores del 44,04% de los casos eran los maridos de las víctimas, el 18,15% los padres, el 13,54% los hijos, el 7,87% las parejas extramaritales de las víctimas, y el 2,55% los ex maridos de las víctimas. La media diaria de menores de edad que presenciaron un “comportamiento violento en la familia” fue del 9,97%, es decir 907 menores de edad durante ese período.

Según los datos disponibles, se han iniciado 188 procesos penales en los tribunales de condado por delitos penales que se describen en el artículo 215.a del Código Penal (comportamiento violento en la familia) de los cuales 99 han finalizado y 11 siguen pendientes.

Por lo que respecta a la conclusión de la coordinación de los asuntos sociales en el Gobierno de la República de Croacia, en julio de 2004 se encargó al Ministerio de la Familia, Asuntos de Veteranos y Solidaridad entre las Generaciones que estableciera un grupo de trabajo para elaborar un proyecto de enmienda de la Ley de protección contra la violencia en el hogar, así como recomendar la estrategia nacional para la protección contra la violencia en el hogar, cuya labor continúa.

Las enmiendas previstas a la Ley de protección contra la violencia en el hogar ampliarán las definiciones conceptuales de los términos “confiscación” y “tratamiento psicosocial” y cambiarán las fechas para pronunciar las medidas cautelares que se describen en el artículo 17 de la Ley.

El artículo 9 de la Ley de protección contra la violencia en el hogar determina que el ministerio responsable de la salud y bienestar social es el encargado de promulgar y aplicar normas que prescriban la manera y el lugar en que se realizarán los tratamientos psicosociales. De conformidad con esa disposición, el Ministerio de Salud y Bienestar Social preparó un proyecto de reglamento sobre la manera y el lugar de aplicación del tratamiento psicosocial.

Junto con la red existente de instituciones de salud donde se aplican parte de esas medidas cautelares, el reglamento determina la posibilidad de establecer una red de personas jurídicas y físicas que puedan ejecutar esas medidas.

Con las actividades actuales para proteger a las víctimas de la violencia en el hogar, ha surgido la necesidad de garantizar su alojamiento en situaciones de urgencia y su tratamiento. La Ley de bienestar social prevé la prestación de este tipo de servicios, es decir, la creación de instituciones de esta naturaleza. La República de Croacia no posee albergues para las víctimas de la violencia en el hogar donde se puedan alojar juntos las madres y sus hijos, pero en virtud de la Ley se autorizó a entidades jurídicas y personas naturales a que establecieran instituciones públicas de bienestar social, es decir, hogares para niños y adultos víctimas de la violencia en el hogar.

Se han firmado contratos con instituciones en Rijeka (fundada por Cáritas en la archidiócesis de Rijeka) y Rovinj (fundada por la Comunidad Civil de Mujeres) para que puedan alojar a víctimas de la violencia en el hogar si así lo dispone el centro de atención social encargado y según la capacidad disponible. Además, el Centro de Rehabilitación Profesional de Osijek, la Asociación de Personas Discapacitadas de Bje-

lovar, Cáritas de la diócesis de Šibenik y la asociación MiRTa de Split están autorizadas para proporcionar este tipo de servicios, de conformidad con el artículo 105 de la Ley, sin necesidad de crear una institución. El Fondo de Solidaridad de la ciudad de Varaždin y Cáritas de la diócesis de Varaždin fundaron conjuntamente el refugio para víctimas de la violencia en el hogar Albergue de San Nicolás, donde se aloja a las víctimas, que no está financiado con el presupuesto estatal.

Varias asociaciones han mostrado interés en prestar este tipo de servicios, y en la actualidad algunas también cuentan con programas de alojamiento para mujeres y niños víctimas de la violencia en el hogar sin fundar una institución, por ejemplo en Zagreb y Karlovac. El Gobierno de la República de Croacia reserva fondos del presupuesto estatal para programas de asociaciones de mujeres (alojamiento y servicios de orientación). Cabe señalar que se ha aprobado el apoyo financiero para esos programas correspondiente al bienio 2002-2004.

Trata y explotación de la prostitución

Pregunta 13

Mediante los cambios y enmiendas del Código Penal aprobado por el Parlamento de Croacia el 15 de julio de 2004, que entraron en vigor el 1º de octubre de 2004, el artículo 175 define el delito de trata de seres humanos y esclavitud como sigue:

1) Toda persona que, en violación de las normas del derecho internacional, mediante la fuerza, la amenaza del uso de la fuerza, la coacción, el secuestro, el abuso del cargo o de la autoridad, o de cualquier otra forma, contrate, compre, venda, entregue a otra persona, transporte, traslade, aliente o medie en la compra, la venta o la entrega, oculte o acepte a una persona con el propósito de convertirla en esclava o someterla a una condición semejante, a trabajo o servicio forzado, abuso sexual, prostitución o transplante ilícito de partes del cuerpo humano, o imponga la esclavitud o una condición semejante sobre una persona, será castigada con pena de cárcel de uno a diez años.

2) Toda persona que, en violación de las normas del derecho internacional, contrate, compre, venda, entregue a otra persona, transporte, traslade, aliente o medie en la compra, la venta o la entrega, oculte o acepte a un niño o menor de edad con el propósito de convertirlo en esclavo o someterlo a una condición semejante, a trabajo o servicio forzado, abuso sexual, prostitución o transplante ilícito de partes del cuerpo humano, o imponga la esclavitud o una condición semejante a un niño o un menor, será castigada con pena de cárcel de un mínimo de cinco años.

3) Si el delito al que se hace referencia en los párrafos 1 y 2 del presente artículo es cometido por un grupo o una organización delictiva, o afecta a gran número de personas, o ha provocado la muerte de una o más personas, el autor será castigado con pena de cárcel no menor de cinco años o con cadena perpetua.

4) Para que exista un delito conforme a lo dispuesto en los párrafos 1 y 2 del presente artículo, no influirá si la persona ha convenido en prestarse al trabajo o al servicio forzado, a la explotación sexual, a la esclavitud o a una relación semejante a la esclavitud o al transplante ilícito de partes de su cuerpo.

A fines de 2004, la Oficina de Derechos Humanos del Gobierno de la República de Croacia, órgano encargado de coordinar todas las actividades en esta esfera, celebró un cursillo a fin de aprobar un plan operativo amplio y de alta calidad para la prevención de la trata. Participaron en el cursillo representantes de órganos administrativos estatales, organizaciones no gubernamentales e internacionales. Las prioridades del cursillo fueron la redacción de la Ley de protección de las víctimas de la trata y del protocolo del procedimiento relativo al cuidado de los menores víctimas de la trata. Basándose en los resultados, se comenzará a elaborar el plan operativo para la prevención de la trata para 2004-2008, con un curso práctico que se celebrará en noviembre de 2004.

Pregunta 14

El 1º de enero de 2004 entró en vigor la Ley sobre la protección de testigos. Esta Ley especifica las condiciones y procedimientos para dar protección y ayudar a las personas en peligro o a las personas próximas a ellas que corran un serio peligro que amenace su vida, su salud, su integridad física, su libertad o sus propiedades en mayor grado debido a su declaración en actuaciones judiciales por delitos cometidos contra la República de Croacia, los valores protegidos por el derecho internacional, por la delincuencia organizada y los delitos castigados por ley con penas de cinco años o más.

Las condiciones básicas para entrar en el programa de protección de testigos son la existencia de un delito definido por la Ley sobre la protección de testigos, el riesgo para la seguridad del testigo y la importancia especial de su declaración para el procedimiento jurídico en casos en que el procedimiento de prueba experimente serias dificultades sin su declaración.

Empleo y armonización de las responsabilidades laborales y familiares

Pregunta 15

La política nacional relativa a la familia se creó como resultado de un análisis técnico y político amplio de todos los intentos y las iniciativas legislativas previas para la creación de una buena política de familia. En ese proceso se advirtieron defectos que fueron eliminados y se introdujeron nuevas instituciones en la política relativa a la familia.

En la nueva Política de Familia se abandonó por completo la posición por la cual se definía el papel de la mujer como madre y encargada de prestar cuidados y se rechazó terminantemente la idea de introducir en la ley la institución de la madre-educadora. Esta política garantiza la igualdad de oportunidades de la mujer y el hombre, principalmente en el empleo, así como el ejercicio efectivo de todos los demás derechos.

Los objetivos principales de la Política de Familia son la afirmación de los derechos del niño, como componente específico e importante de los derechos humanos, la creación de estructuras e instituciones de apoyo, la armonización de las obligaciones familiares y laborales mediante el cambio de las estructuras de trabajo con el objetivo de desarrollar formas de empleo flexibles y adaptadas a las necesidades individuales, en especial el empleo de ambos padres. En la Política de Familia se

consagra la igualdad entre los géneros, concretamente mediante el empleo de la mujer y la redistribución de los papeles familiares y profesionales de conformidad con las exigencias actuales.

En la Política Nacional de Familia se establecen medidas en relación con el mercado laboral a efectos de promover el empleo de la mujer mediante la orientación profesional, la enseñanza, el fomento de la capacidad empresarial de la mujer, la capacitación en ocupaciones con escasez de personal y programas para grupos de mujeres con dificultades de empleo; también figuran medidas contra la economía gris, la definición jurídica del trabajo a domicilio, la flexibilización del trabajo y la promoción del desarrollo de la empresa familiar.

La Política de Familia se basa en las disposiciones de la Ley de Trabajo, el Programa Nacional de Desarrollo Demográfico, la Ley de Familia y la Ley de Subsidios por Hijo.

En toda la legislación y en los demás documentos mencionados se confieren a ambos progenitores los mismos derechos y obligaciones con respecto a los hijos, tanto en las uniones matrimoniales como en las de hecho.

Pregunta 16

Con las modificaciones realizadas en julio de 2003 a la Ley de Trabajo, se introdujeron en la legislación laboral de la República de Croacia las rigurosas normas de protección contra la discriminación establecidas en las Directivas europeas 75/117CEE, 76/207CEE, 2002/73CEE, 86/378CEE, 92/85CEE, 96/34CEE, 96/97CEE y 97/80CEE. La prohibición de la discriminación por motivos de género de las personas que buscan empleo y los trabajadores está regulada en forma completamente nueva con los cambios introducidos en el artículo 2 de la Ley de Trabajo y los nuevos artículos 2.a a 2.d, así como con la definición de las conductas que deben ser consideradas como discriminación directa e indirecta, las que no constituyen discriminación, la definición de acoso y acoso sexual y la especificación de lo que constituye discriminación. También figura la definición del derecho a una reparación por daños en caso de discriminación y la disposición de que, en caso de litigio por causa de discriminación, la carga de la prueba recae en el empleador. En uno de los capítulos de la Ley relativa a la igualdad de los géneros también se define la prohibición de la discriminación en el empleo y el trabajo. Las disposiciones de las dos leyes mencionadas concuerdan plenamente con lo dispuesto en el artículo 11 de la Convención (véase el apéndice).

Pregunta 17

El Consejo Económico y Social de la República de Croacia, que es un órgano tripartito integrado por representantes del Gobierno e interlocutores sociales (sindicatos y asociaciones de empleadores), celebró una reunión en febrero de 2004 sobre *la situación de la mujer en el mercado laboral de la República de Croacia*, en la que se concluyó que se debía encomendar a la Oficina de la igualdad entre los géneros del Gobierno de la República de Croacia la ejecución del proyecto que se describe a continuación, orientado a mejorar la situación de la mujer en el mercado laboral.

Redacción de un *proyecto de normas para detectar casos de discriminación contra la mujer* en el empleo femenino y mecanismos para evitarla, incluida la protección judicial, y redacción de un proyecto de código del empleador sobre empleo femenino. El proyecto se realiza en cooperación con los sindicatos, el Ministerio de Educación, Trabajo y Empresariado, la Oficina de Empleo de Croacia, la Oficina Estatal de Inspección y la Asociación de Empleadores de Croacia. La Oficina de la igualdad entre los géneros comenzó una investigación cuyo objetivo es establecer las formas y la frecuencia de la discriminación contra la mujer en el empleo mediante el estudio de una muestra representativa de desempleadas.

Seguimiento estadístico sistemático y unificación de indicadores pertinentes para obtener información sobre las diferencias entre los sexos en los sistemas de seguridad social y mercado laboral, para cuya realización se requiere la cooperación de la Oficina y de la Oficina Estatal de Pensiones, el Instituto Nacional de Salud Pública, la Oficina de Empleo de Croacia, la Oficina Nacional de Estadísticas y el Ministerio de Salud y Previsión Social.

La discriminación en materia de empleo también está prohibida por la Ley relativa a la igualdad de los géneros, en la que figuran mecanismos de protección judicial. La Ley de Trabajo protege la maternidad prohibiendo la rescisión de los contratos de empleo permanente durante el embarazo, durante la licencia por nacimiento de un hijo, mientras los progenitores estén haciendo uso de su derecho a trabajar a jornada parcial, en los 15 días posteriores a la terminación del embarazo y en el período subsiguiente al ejercicio de esos derechos. Se prohíbe el tratamiento desigual de las embarazadas, el empleador no puede negarse a emplear a una mujer por estar embarazada, ni transferirla a otro trabajo, ni pedirle ninguna información sobre el embarazo. Una vez terminada la licencia por nacimiento de un hijo, el derecho a trabajar a jornada parcial se amplía hasta que el niño cumple 1 año; en el caso de los mellizos o a partir del tercer hijo el plazo se puede ampliar hasta los 3 años. En el caso de mellizos, la licencia por nacimiento de un hijo se amplía hasta que los niños cumplen 1 año; a partir del tercer hijo, se amplía hasta los 3 años. Si una vez terminado el plazo de la licencia obligatoria por nacimiento de un hijo, el padre ha gozado de esa licencia durante al menos tres meses, ésta se puede ampliar por dos meses más.

La Ley también protege a la mujer mediante disposiciones en las que se prevé que no realice trabajos físicos particularmente difíciles, ni en lugares subterráneos o subacuáticos, ni otras labores que, habida cuenta de las características psicofísicas de la mujer, pudieran poner en peligro su vida o su salud. También está prohibido el trabajo nocturno de la mujer en el sector industrial, así como las excepciones a esa prohibición.

Las mujeres que continúan amamantando una vez terminada la licencia de maternidad o el período de trabajo a jornada parcial tendrán derecho a una hora de descanso dos veces por día para seguir amamantando mientras trabajan a jornada completa. Una vez terminada la licencia por nacimiento de un hijo, uno de los progenitores tendrá derecho a no trabajar hasta que el hijo cumpla 3 años, en ese período se mantienen latentes los derechos y obligaciones de la relación laboral. Las embarazadas, las madres con hijos menores de 3 años y los progenitores sin pareja con hijos menores de 6 años podrán trabajar horas extraordinarias sólo si han presentado una declaración en la que aceptan voluntariamente ese tipo de trabajo.

Preguntas 18 y 19

Uno de los aspectos más importantes para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es mejorar la situación de la mujer en el mercado laboral en lo que respecta a dificultades en el empleo e ingresos más bajos, es decir, habida cuenta de la discriminación existente en el sector. Las mujeres se concentran en las profesiones peores remuneradas, por ejemplo son mayoría en la industria textil, los servicios de hostelería y comercio, la educación, etc. La tasa de empleo de la mujer es considerablemente menor que la del hombre (un 37,1% respecto de un 50,7%) y las mujeres representan el 59% del total de desempleados. También es bajo el número de empresarias (alrededor del 30%) y sólo en muy pocos casos ocupan puestos altos en los órganos de gestión y supervisión del sector público. El porcentaje de mujeres que trabajan por cuenta propia está aumentando, aunque todavía es muy bajo: solamente el 20,4% en 2003.

En cuanto al trato igual de la mujer y el hombre, las leyes más importantes que prohíben la discriminación por motivos de género en el empleo y el mercado laboral son la Ley de Trabajo y la Ley relativa a la igualdad de los géneros.

Los objetivos estratégicos del Gobierno en materia de potenciación económica de la mujer tienen como punto de referencia indicadores como la reducción de la tasa de desempleo, el aumento del porcentaje de mujeres empresarias al 50% y la elaboración de un proyecto de programa de potenciación económica para madres sin pareja.

En el Programa ejecutado desde 2002 por el Gobierno de la República de Croacia para promover el empleo figura un subprograma especial D de aprovechamiento de la experiencia, relativo al empleo de las mujeres mayores de 45 años y los hombres mayores de 50 años que han estado desempleados durante más de seis meses. Gracias a ese programa, un total de 4.269 personas han conseguido empleo en los últimos dos años. El empleador está obligado a mantener empleadas a esas personas hasta que haya terminado el plazo del subsidio y a mantener el mismo número de empleados a jornada completa durante los 12 meses siguientes a la presentación de la solicitud para participar en el programa. El subsidio es del 100% de unos ingresos netos mensuales de 2.500 kunas durante seis meses y los aportes correspondientes a los ingresos brutos durante los 12 meses siguientes.

El Plan de Acción Nacional sobre el Empleo para 2005 incluirá un examen de los programas existentes para promover el empleo; además, de conformidad con la directiva número 6 de la Estrategia Europea de Empleo, está prevista la preparación de un programa especial para la mujer.

El Programa de promoción de las pequeñas y medianas empresas incluye también medidas para acelerar la incorporación de la mujer, que constituye un grupo con características particulares, al mundo empresarial. Con el fin de fortalecer el empresariado femenino, el Ministerio de Economía, Trabajo y Empresariado y la Dirección de Pequeñas y Medianas Empresas y Empresas Mixtas iniciaron en 2004 un proyecto denominado "Empresariado femenino", en el marco del cual se han puesto en práctica en el entorno empresarial diferentes medidas para dar mayor apoyo al desarrollo de la capacidad empresarial de la mujer. Las beneficiarias de ese proyecto serán las empresarias croatas que trabajan en los ámbitos artesanal, corporativo, institucional o de las cooperativas.

Aunque las diferencias de ingresos entre la mujer y el hombre provienen fundamentalmente de las variaciones que existen en las remuneraciones medias de los sectores en los que trabajan principalmente mujeres y en los que trabajan principalmente hombres, los cambios antes mencionados de la legislación laboral complementan el artículo 89 de la Ley de Trabajo, que en otros aspectos es muy preciso y que regula la cuestión de la igualdad de remuneración mediante la definición expresa de lo que debe considerarse trabajo igual y trabajo de igual valor, de modo tal que ahora el artículo establece que el empleador estará obligado a pagar a la mujer y al hombre la misma remuneración por trabajo de igual valor.

Habida cuenta de la situación antes descrita de la mujer en el mercado laboral, el Consejo Económico y Social de Croacia aprobó algunas directrices adicionales para mejorar la situación de la mujer en el mercado laboral y disminuir su tasa de desempleo, entre las que figuran: la promoción del empleo por cuenta propia y la participación de la mujer en el empresariado; la formación sobre pequeñas y medianas empresas y la promoción del empresariado femenino; el fomento de la creación de servicios domésticos y de atención a enfermos crónicos y personas de edad; la introducción de una materia dedicada al empresariado en todo el sistema de enseñanza secundaria; la promoción de la financiación de agencias de empleo temporal y ocasional; la introducción de cambios y enmiendas a las medidas de promoción del empleo del Gobierno de la República de Croacia; la planificación o el establecimiento sistemático de instituciones de enseñanza y formación de niños en edad preescolar y de servicios para ayudar a la familia; la determinación de las condiciones reales de trabajo de la mujer; el análisis de la reglamentación sobre protección de la maternidad y la paternidad, con una recomendación para su mejora; el seguimiento sistemático de estadísticas y la unificación de indicadores pertinentes para obtener información sobre las diferencias entre los géneros en los sistemas de seguridad social y trabajo; la reglamentación de los derechos de las madres empleadas una vez terminada la licencia por nacimiento de un hijo; la modificación de la Ley sobre mediación en el empleo y derechos durante el desempleo; la reconsideración de las disposiciones de la Ley de Trabajo y el análisis del sistema de asistencia social.

Pregunta 20

La República de Croacia diferencia entre la migración interna y externa. En 2003, se registraron 18.455 inmigrantes, de los cuales 9.148, o sea el 50%, eran mujeres. Ese mismo año, el número total de permisos de trabajo concedidos fue de 8.356, el 22% (1.794) de los cuales correspondieron a mujeres.

Dada su orientación al desarrollo del turismo, las migraciones internas en la República de Croacia son habituales y relativamente frecuentes, por lo que se intensifican al comienzo y al final del verano, que es la estación turística. De las 84.444 personas que se trasladaron en 2003 dentro de Croacia, 46.239, o sea el 55%, eran mujeres. El número de migraciones internas en la República de Croacia sigue siendo insignificante y la movilidad en el mercado laboral es baja. La antigua legislación laboral contenía una disposición en la que se establecía que si una persona se negaba a aceptar un trabajo en un radio de 80 kilómetros de su domicilio, se la eliminaría del registro de la Oficina de Empleo. Dado que en la práctica esa medida constituía una gran desventaja para las mujeres, en particular para las madres de hijos pequeños, en las últimas modificaciones de la legislación se omitió esa disposición.

Refugiadas

Pregunta 21

El 12 de junio de 2003, el Parlamento croata aprobó la Ley de Asilo en la que se establecen los principios, las condiciones y el procedimiento para conceder asilo y protección temporal, los derechos y las obligaciones de los que solicitan asilo, de aquellos a los que se les concede y de los ciudadanos extranjeros a los que se concede protección temporal, así como las condiciones y el procedimiento para privar a una persona de la condición de refugiado y poner fin a la protección temporal de ciudadanos extranjeros en la República de Croacia.

La Ley de Asilo entró en vigor el 1° de julio de 2004. De conformidad con su artículo 14, cuando el solicitante de asilo sea una mujer, los órganos estatales pertinentes se asegurarán, en la medida de lo posible, de que el procedimiento esté a cargo de una mujer y de que se proporcione una intérprete. En la República de Croacia, existe un centro para los solicitantes de asilo (en Šašna Greda), y se está construyendo un refugio en Stubička Slatina.

Educación y estereotipos

Pregunta 22

El Ministerio de Ciencia, Educación y Deporte todavía no ha recibido ninguna denuncia de discriminación por razones de género en la enseñanza obligatoria, la enseñanza superior o el ámbito científico. La legislación en materia de educación de la República de Croacia establece la plena igualdad de condiciones en la educación independientemente del género, desde la enseñanza primaria a la superior. La Ley relativa a la igualdad de los géneros cuenta con mecanismos para eliminar todas las formas manifiestas de discriminación en el trabajo y la educación, sobre los que hemos informado en las respuestas anteriores.

Los datos estadísticos indican que hay una distribución equitativa de ambos sexos en las escuelas primarias y secundarias, mientras que las jóvenes son mayoría en la enseñanza superior (52% del total de los matriculados). Todavía existen diferencias en la elección de los estudios secundarios y universitarios, lo que podría ser un reflejo de la división del trabajo existente entre las llamadas ocupaciones masculinas y femeninas, ya que, por ejemplo, las mujeres tienden a elegir carreras en el campo de las ciencias sociales o las humanidades. Las mujeres son minoría en las carreras técnicas, si bien en los últimos años ha aumentado gradualmente la matrícula de alumnas.

Un ejemplo positivo para acortar las diferencias entre las llamadas ocupaciones femeninas y masculinas es la campaña del Ministerio de Economía, Trabajo y Empresariado denominada “Fundar tu propia empresa”, que está particularmente dirigida a las mujeres y los jóvenes y que se difunde por televisión y por medios electrónicos.

Pregunta 23

Habida cuenta de que según datos del censo de 2001 gran número de mujeres mayores de 65 años no habían terminado la escuela primaria, el Ministerio de Ciencia, Educación y Deporte y el Gobierno de la República de Croacia tienen prevista la alfabetización de estas mujeres a través del Programa de Alfabetización de Adultos.

Durante la preparación de la campaña de alfabetización, el Ministerio de Ciencia, Educación y Deporte prestará particular atención a la inclusión de ese grupo de mujeres en el proyecto. Se deberá atender en particular el caso de las zonas rurales y urbanas, dado que el número de mujeres analfabetas es mayor en las zonas rurales de la República de Croacia.

Pregunta 24

El objetivo de la Ley relativa a la igualdad de los géneros es acabar con estereotipos ampliamente difundidos en la sociedad, en particular en la enseñanza. De acuerdo con los indicadores estadísticos, en Croacia no se diferencia ni discrimina entre los sexos en lo que respecta al acceso a la educación.

Se ha visto que, como prioridad educativa nacional, es necesario que haya planes de estudios que tengan en cuenta las cuestiones de género, con el fin de acabar con los estereotipos y formar a docentes que promuevan la igualdad entre los géneros.

Una de las tareas más importantes de la Oficina de la igualdad entre los géneros es comenzar a incluir en todos los planes de estudios una educación que tenga en cuenta las cuestiones de género, eliminando en particular los estereotipos de los manuales escolares y de los programas de todos los niveles de educación y formación, promoviendo la inclusión de expertas en las comisiones encargadas de preparar los planes de estudios, fomentando la formación continua de los docentes y el personal preescolar y escolar, y promoviendo y apoyando la investigación en materia de género y los estudios de género.

Teniendo presente ese objetivo, la Oficina de la igualdad entre los géneros emprendió una serie de actividades. En primer lugar, comenzó a organizar la cooperación entre asociaciones no gubernamentales y representantes del Ministerio de Ciencia, Educación y Deporte encargados de los asuntos relativos a la igualdad entre los géneros y la educación, en particular en lo relativo a la eliminación de todos los estereotipos del sistema educativo. Ese Ministerio está preparando el catálogo de conocimientos, competencias y aptitudes que servirá de base para los nuevos manuales en todas las ramas de la enseñanza y la formación. En la preparación del catálogo están trabajando un comité de coordinación, secretarios de coordinación y conocidos expertos en ciencias naturales, matemáticas, ciencias técnicas, ciencias sociales, humanidades y arte, reunidos 15 comisiones, una para cada materia de estudio de la escuela primaria, entre los que figuran grupos de trabajo encargados de estudiar los elementos y el contenido de la enseñanza en materia de defectología, educación física y socialización. La Oficina de la igualdad entre los géneros insistió en que, en algunas disciplinas, las comisiones por materias debían estar también integradas por especialistas en igualdad entre los géneros con el fin de tratar adecuadamente la cuestión e incluirla en todos los ámbitos necesarios.

En la aplicación del artículo 14 de la Ley relativa a la igualdad de los géneros, la Oficina de la igualdad entre los géneros aportó la financiación parcial de proyectos no gubernamentales orientados a realizar actividades de sensibilización en materia de igualdad entre los géneros. Así, se financió conjuntamente la publicación de dos documentos sobre igualdad entre los géneros.

Atención de la salud

Pregunta 25

La Ley de Familia establece que los cónyuges decidirán de común acuerdo si desean tener hijos y cómo educarlos, por lo que nuestra legislación consagra el derecho a planificar la familia de conformidad con lo dispuesto en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

El hombre y la mujer pueden solicitar información sobre planificación familiar al ginecólogo de su elección en el servicio de atención primaria de la salud, en departamentos de hospitales generales y municipales y en clínicas. De acuerdo con los datos del Instituto de Salud Pública de Croacia, en 2002, la mayor parte de las mujeres que interrumpieron el embarazo estaban casadas (66,1%). Desde 1987 se ha advertido una disminución considerable del número de abortos en Croacia y las cifras siguen bajando año tras año. En 1987 se registraron 57.000 abortos, mientras que en 2002 hubo 5.000; esto se debe a la atención sistemática de las mujeres por parte de sus ginecólogos en el sistema de atención primaria de la salud.

Pregunta 26

El papel de los médicos de familia y de los equipos encargados de la protección de la salud de la mujer es muy importante para la prevención precoz del cáncer de mama, ya que estos profesionales de la salud tienen la obligación de promover medidas preventivas en materia de salud mediante el asesoramiento individual, las clases o los debates en grupo y la información a la mujer sobre los factores de riesgo y las técnicas adecuadas de autoexamen de mama, conjuntamente con medidas para registrar, documentar, informar y evaluar la labor que realicen mediante la creación de registros nominativos de pacientes crónicos de acuerdo con el Plan y el Programa de medidas de atención de la salud del Ministerio de Salud. El diagnóstico, el tratamiento y los procedimientos de seguimiento de las mujeres con cáncer de mama forman parte del Programa Nacional de Detección Precoz del Cáncer de Mama, que obliga a todos los médicos de cabecera a emplear y aplicar sistemáticamente esas medidas.

A esos efectos, el Ministerio de Salud de la República de Croacia publicó el folleto titulado “Detección Precoz del Cáncer de Mama: prevención y procedimientos para el diagnóstico, tratamiento y seguimiento de la mujer con cáncer de mama”, con una tirada de 3.000 ejemplares, distribuido a todos los médicos de cabecera así como a los ginecólogos y centros públicos regionales de atención de la salud.

Además, en el condado de Primorsko-Goranska, se está iniciando un proyecto piloto de detección precoz del cáncer de mama. El Ministerio de Salud y Bienestar Social está financiando, con una cantidad que asciende a 150.000 kunas, este

proyecto para formación del personal, que llevará a cabo el Instituto de Salud Pública de Rijeka, y también para el análisis del estudio y la evaluación del proyecto.

El objetivo del proyecto es examinar a mujeres de 50 a 65 años invitadas a participar por el Instituto de Salud Pública del condado.

En la ciudad de Zagreb, en el marco de la coordinación en materia de igualdad entre los géneros, se lanzó en 2002 un proyecto denominado “Mamógrafo Móvil” para examinar gratuitamente a mujeres mayores de 60 años. El proyecto se ha ejecutado durante tres años y ha suscitado gran interés de las mujeres.

Pregunta 27

La República de Croacia aprobó la Ley para limitar el uso del tabaco (Boletín Oficial, 137/04), con el fin de proteger la salud de los ciudadanos mediante la determinación de medidas para disminuir y limitar el uso del tabaco, los ingredientes tóxicos de los cigarrillos, y establecer la colocación de avisos obligatorios en los paquetes de tabaco, tomar medidas preventivas contra el consumo de tabaco y supervisar la aplicación de esa Ley.

Gracias a la cooperación con numerosas asociaciones, se están ejecutando programas de promoción para dejar de fumar, hacer ejercicio físico y consumir alimentos sanos, programas a los que el Ministerio presta asistencia financiera y cuyas actividades están dirigidas a toda la población y no solamente a la mujer. No obstante, en colaboración con asociaciones como la Sociedad de Osteoporosis de Croacia, cuyos miembros son exclusivamente mujeres, se están llevando a cabo programas para promover el ejercicio físico y una dieta sana.

Matrimonio y relaciones familiares

Pregunta 28

La celebración del matrimonio está regulada por lo dispuesto en los artículos 6 a 23 de la Ley de Familia; los efectos del matrimonio religioso se regulan en el artículo 8 de la Ley de Familia. El procedimiento para contraer matrimonio religioso está regulado por los artículos 20 a 23 de la Ley de Familia, con el fin de que sus efectos sean los mismos que los del matrimonio civil. Cada comunidad religiosa cuenta con disposiciones para regular la celebración religiosa del matrimonio; antes de la boda, el oficial civil entrega a los contrayentes un certificado de que han cumplido con todas las condiciones para contraer matrimonio (licencia para contraer matrimonio) y después de la ceremonia, el oficiante de la comunidad religiosa que celebra la boda, entrega al oficial civil un documento firmado en el que se confirma el matrimonio.

Una de las normas y principios generales de la Ley de Familia es que los cónyuges tienen los mismos derechos, con lo cual la mujer tiene los mismos derechos que el hombre. Dada la especial situación de la mujer que tiene hijos durante el matrimonio, la Ley contiene disposiciones especiales para protegerla durante el embarazo, entre otras cosas. El divorcio se regula en los artículos 42 a 51 de la Ley de Familia y es un procedimiento en el que ambos cónyuges tienen absolutamente los mismos derechos; aunque el marido no tiene derecho a pedir el divorcio durante el

embarazo de la mujer o antes de que el hijo cumpla 1 año (párrafo 2 del artículo 42 de la Ley de Familia).

Protocolo Facultativo

Pregunta 29

En 2002, la Comisión para la igualdad entre los géneros publicó 1.000 ejemplares de un folleto con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el Protocolo Facultativo de la Convención, que fue ampliamente distribuido.

La Oficina de la igualdad entre los géneros del Gobierno de la República de Croacia, en cooperación con la organización no gubernamental CESI (Centro para la Educación y el Asesoramiento de la Mujer), organizó seminarios en septiembre de 2004 sobre “Políticas para la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general” dirigidos a representantes de las comisiones regionales para la igualdad entre los géneros y representantes de organizaciones no gubernamentales, en los que se subrayó mucho la importancia de la Convención y del Protocolo Facultativo de la Convención y de los mecanismos establecidos en ellos para la protección de las personas y los grupos en caso de violación de los derechos recogidos en la Convención.

Los textos de la Convención y del Protocolo Facultativo también podrán consultarse en el sitio Web de la Oficina de la igualdad entre los géneros.

Apéndice

Disposiciones contra la discriminación de la Ley de Trabajo de conformidad con el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Prohibición de la discriminación

Artículo 2

1) Queda prohibida la discriminación directa o indirecta del solicitante de empleo o el empleado (obrero, contratado, funcionario o cualquier otro trabajador) (en adelante, el “empleado”) por motivos de raza, color de piel, sexo, orientación sexual, estado civil, obligaciones familiares, edad, idioma, religión, convicciones políticas o de otra clase, origen nacional o social, patrimonio, nacimiento, posición social, afiliación o no afiliación a un partido político o a un sindicato, o discapacidad física o psicológica.

2) A los efectos de la presente Ley se entenderá por discriminación directa toda medida adoptada en función de uno de los motivos citados en el párrafo 1 de este artículo, por la cual se colocare, se hubiere colocado o pudiere colocarse a una de las personas a las que se hace referencia en el párrafo 1 de este artículo en una posición menos favorable que otra en una situación comparable.

3) A los efectos de la presente Ley se entenderá que hay discriminación indirecta cuando cierto atributo, criterio o práctica que pareciere neutral colocare, hubiere colocado o pudiere colocar a una de las personas a las que se hace referencia en el párrafo 1 de este artículo en una posición menos favorable con respecto a otras personas, en razón de las características, condición, orientación, convicciones o sistema de valores en que se basa la prohibición de discriminación dispuesta en el párrafo 1 de este artículo.

4) Queda prohibida la discriminación a la que se hace referencia en el párrafo 1 de este artículo en relación con:

a) Las condiciones de empleo, incluidos los criterios y las condiciones para la selección de candidatos para realizar un trabajo en particular, en cualquier sector laboral y en todos los niveles de jerarquía profesional;

b) La obtención de ascensos en el trabajo;

c) El acceso a todo tipo y nivel de capacitación profesional, capacitación complementaria o capacitación para otra profesión;

d) Las condiciones de empleo y trabajo y todos los derechos resultantes de la relación laboral e inherentes a ésta, incluida la igualdad de remuneración;

e) La terminación del contrato de trabajo;

f) Los derechos de participación en asociaciones de empleados o empleadores o en cualquier otra organización profesional, incluidos los privilegios inherentes a la calidad de miembro, y la realización de actividades en dichas actividades.

5) Serán nulas las disposiciones de los convenios colectivos, la reglamentación laboral y los contratos de trabajo que conlleven discriminación en razón de algunos de los motivos mencionados en el párrafo 1 del presente artículo.

6) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 187.a de la presente Ley, la disposición por la cual se obliga a un empleado a participar solidariamente en un Convenio colectivo no se reputará discriminación en razón a la no afiliación a un sindicato, con arreglo a lo estipulado en el párrafo 1 de este artículo.

Excepciones a la prohibición de discriminación

Artículo 2.a

1) No se considerará discriminación la diferenciación, exclusión o preferencia cuando la naturaleza del trabajo fuere tal que las características que figuran en el párrafo 1 del artículo 2 de esta Ley representaren una condición real y decisiva para ejecutar el trabajo, siempre que el propósito que se espera alcanzar estuviere justificado y las condiciones fueren adecuadas.

2) Todas las medidas previstas en esta ley o en otra ley especial y las disposiciones de esta ley o de otra ley especial, convenios colectivos, reglamentaciones laborales y contratos de trabajo relativas a la protección y la ayuda especiales a algunas categorías de empleados, en particular las disposiciones que se refieran a la protección de las personas con discapacidad, los empleados de edad avanzada, las embarazadas y las mujeres en uso de los derechos de protección a la maternidad, así como las disposiciones relativas a los derechos especiales de los progenitores, padres adoptivos y tutores, no se considerarán discriminatorias ni fundadas en la discriminación.

Acoso y acoso sexual

Artículo 2.b

1) El acoso y el acoso sexual constituyen discriminación según lo establecido en el artículo 2 de la presente Ley.

2) Se considerará acoso cualquier comportamiento indeseado de una persona, fundado en los motivos mencionados en el párrafo 1 del artículo 2 de esta Ley, cuya finalidad sea ultrajar la dignidad de una persona que solicita empleo o de un empleado, o que ultraje realmente dicha dignidad, y que dé lugar a un entorno de temor, hostilidad, humillación o degradación.

3) Se considerará acoso sexual todo comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, cuya finalidad sea ultrajar la dignidad de una persona que solicita empleo o de un empleado, o que ultraje realmente dicha dignidad, y que dé lugar a un entorno de temor, hostilidad, humillación o degradación.

Reparación de daños causados por discriminación

Artículo 2.c

En los casos de discriminación descritos en el artículo 2 y 2.b de esta Ley, la persona que solicite empleo podrá pedir una reparación por daños fundada en las disposiciones generales del derecho, y los empleados podrán hacerlo al amparo de lo dispuesto en el artículo 102 de esta Ley.

Carga de la prueba en caso de litigio

Artículo 2.d

En caso de litigio, si una persona que solicita empleo o un empleado denuncia hechos que permitan sospechar que el empleador actuó en violación de las disposiciones del artículo 2 de la presente Ley, recaerá en el empleador la carga de la prueba para demostrar que no hubo discriminación y que el empleador actuó de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.a de esta Ley.

Artículo 89 de la Ley de Trabajo

1) El empleador estará obligado a pagar la misma remuneración a hombres y mujeres por trabajos equivalentes y de igual valor.

2) Dos personas de sexos opuestos realizarán un trabajo equivalente o de igual valor en el sentido del párrafo 1 del presente artículo cuando:

- Hagan el mismo trabajo en condiciones equivalentes o similares, de forma tal que uno pudiese reemplazar al otro en su cumplimiento;
- El trabajo que una de las personas haga sea similar en naturaleza al trabajo de la otra persona y las diferencias entre el trabajo de una y otra y las condiciones de ejecución no sean significativas en cuanto a la naturaleza del trabajo en general o sólo lo sean ocasionalmente, de modo tal que no afecten a la naturaleza del trabajo en general;
- El trabajo que una de las personas haga tenga un valor equivalente al de la otra, según criterios como las calificaciones profesionales, las aptitudes, la naturaleza física del trabajo, las responsabilidades y las condiciones del trabajo.

3) La remuneración a la que se refiere el párrafo 1 del presente artículo incluya el salario básico y todas las contribuciones adicionales de cualquier naturaleza que el empleador haga directa o indirectamente, en efectivo o en especie, sobre la base de lo que deba recibir el empleado por su trabajo, según lo estipulado en un contrato de trabajo, convenio colectivo, reglamentación laboral u otro instrumento jurídico.

4) Será nula toda disposición de un contrato de trabajo, convenio colectivo, reglamentación laboral u otro instrumento jurídico que contravenga lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo.

Ley relativa a la igualdad de los géneros

IV. Discriminación en materia de empleo y trabajo

Artículo 13

1) Queda prohibida la discriminación en el empleo y el trabajo en los sectores público y privado, incluida la administración pública, en relación con:

a) Las condiciones de empleo, empleo por cuenta propia o trabajo, incluidos los criterios y las condiciones para la selección de candidatos para puestos de trabajo, en cualquier sector laboral y en todos los niveles de la jerarquía profesional;

b) La obtención de ascensos en el trabajo;

c) El acceso a todo tipo y nivel de enseñanza, orientación vocacional, formación profesional y capacitación profesional, capacitación complementaria o capacitación para otra profesión;

d) Las condiciones de empleo y trabajo y todos los derechos inherentes a la relación de trabajo, incluida la igualdad de remuneración;

e) La afiliación y la participación en asociaciones de empleados o empleadores o en otra organización profesional, incluidos los privilegios inherentes a esa afiliación.

2) Al publicar las vacantes de empleo, en los anuncios deberá indicarse claramente que podrán solicitar el puesto personas de ambos sexos.
