



**Convención sobre la eliminación
de todas las formas de discriminación
contra la mujer**

Distr. general
24 de abril de 2006
Español
Original: inglés

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

**Examen de los informes presentados por los Estados
partes en virtud del artículo 18 de la Convención sobre
la eliminación de todas las formas de discriminación
contra la mujer**

Sexto informe periódico de los Estados partes

Nueva Zelandia*

* El presente informe se publica sin haber pasado por los servicios de edición. El informe inicial presentado por el Gobierno de Nueva Zelandia ha sido recogido en el documento CEDAW/C/5/Add.41 y fue examinado por el Comité en su séptimo período de sesiones. El segundo informe periódico presentado por el Gobierno de Nueva Zelandia fue recogido en los documentos CEDAW/C/NZL/2 y Add.1 y fue examinado por el Comité en su 13º período de sesiones. Los tercero y cuarto informes periódicos conjuntos presentados por el Gobierno de Nueva Zelandia fueron recogidos en los documentos CEDAW/C/NZL/3-4 y Add.1 y fueron examinados por el Comité en su 19º período de sesiones. En cuanto al quinto informe periódico presentado por el Gobierno de Nueva Zelandia, ha sido recogido en el documento CEDAW/C/NZL/5, que fue examinado por el Comité en su 25º período de sesiones.



Índice

	<i>Página</i>
Prefacio	3
Introducción	4
Antecedentes.	6
Artículo 1. Definición de la discriminación contra la mujer.	7
Artículo 2. Medidas contra la discriminación	8
Artículo 3. Desarrollo y adelanto de la mujer	11
Artículo 4. Medidas encaminadas a acelerar la igualdad entre el hombre y la mujer.	17
Artículo 5. Funciones características de cada sexo y fijación de estereotipos	17
Artículo 6. Supresión de la explotación de la mujer	20
Artículo 7. Vida política y pública	24
Artículo 8. Representación y participación internacionales	29
Artículo 9. Nacionalidad	33
Artículo 10. Educación	34
Artículo 11. Empleo.	45
Artículo 12. Salud	57
Artículo 13. Vida económica y social.	69
Artículo 14. La mujer rural	74
Artículo 15. Igualdad ante la ley e igualdad jurídica civil	79
Artículo 16. Matrimonio y vida familiar	84
Bibliografía.	95
Lista de apéndices	99

Prefacio

Es para mí un honor presentar, en nombre del Gobierno de Nueva Zelandia, el sexto informe periódico de Nueva Zelandia acerca de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Sucesivos gobiernos de Nueva Zelandia se han empeñado a fondo en la aplicación de la Convención y Nueva Zelandia tiene ahora un complejo marco jurídico y político para prestar protección universal frente a todas las formas de discriminación. Existen leyes que aseguran la igualdad de derechos de la mujer en todos los ámbitos de la vida. Las mujeres tienen derecho a recibir igual salario por trabajo de índole similar y a la igualdad de acceso a la educación y la formación profesional. Las mujeres tienen además acceso universal a las pensiones de jubilación y las prestaciones estatales. Tienen asimismo igualdad de derechos con respecto a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad y en lo que se refiere a la nacionalidad de sus hijos. Las mujeres tienen también igualdad de derechos para firmar contratos y heredar y poseer bienes.

Nueva Zelandia se centra ahora en fortalecer aún más el marco jurídico y político y en velar por que las mujeres no experimenten discriminación de hecho. El presente informe se concentra en exponer los cambios jurídicos, estructurales y de política que se han producido desde el informe anterior y en dar respuesta a las observaciones finales formuladas por el Comité a raíz de su examen del último informe de Nueva Zelandia. Durante el período al que se refiere el presente informe, se ha avanzado considerablemente en lo referente a cumplir las obligaciones que corresponden a Nueva Zelandia en virtud de la Convención. Nueva Zelandia mantiene ahora sólo una reserva, relativa a las mujeres en el combate, si bien, en la práctica, no hay obstáculos a que las mujeres desempeñen funciones de combatientes. Tan pronto como se haya efectuado el cambio legislativo preciso, Nueva Zelandia estudiará la conveniencia de suprimir esta reserva última.

Las cuestiones a propósito de las cuales se ha progresado considerablemente durante el período objeto del presente informe son la elaboración y aplicación del *Plan de Acción en favor de las Neozelandesas* y la creación de la licencia parental remunerada, financiada por el Estado. También se han efectuado cambios en el Plan de Préstamos a Estudiantes que es probable que resulten especialmente beneficiosos para las mujeres. Además, se han puesto en práctica medidas que respaldan aún más a la participación de las mujeres en la vida económica en tanto que asalariadas.

Como otros muchos países, Nueva Zelandia tiene más que hacer. Ahora se centra no sólo en mejorar la igualdad entre los hombres y las mujeres, sino en mejorar la igualdad entre distintos grupos de mujeres y en solucionar problemas más difíciles, como la violencia doméstica y la segregación profesional, a propósito de los cuales será necesario no sólo que intervengan los poderes públicos, sino además que se produzcan enormes cambios culturales y de actitudes a largo plazo.

Concluiré este prefacio agradeciendo la labor de los funcionarios públicos, las ONG y las mujeres que han contribuido a preparar este informe, que me enorgullece enormemente presentar al Comité.

(Firmado) Honorable Sra. Lianne **Dalziel**
Ministra de Asuntos de la Mujer

Introducción

1. El presente es el sexto informe periódico de Nueva Zelandia acerca de cómo aplica la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Se ha preparado ateniéndose a la Compilación de directrices relativas a la forma y el contenido de los informes que deben presentar los Estados Partes en los tratados internacionales de derechos humanos (HRI/GEN/2/Rev.1/Add.2). El presente informe abarca el período de **marzo de 2002 a marzo de 2006**.

2. El informe trata de las medidas legislativas, judiciales administrativas y de otra índole fundamentales adoptadas en el período examinado y que ponen en práctica las disposiciones de la Convención. Debe leerse junto con los informes anteriores de Nueva Zelandia referentes a la Convención y con el tercero y cuarto informes periódicos de Nueva Zelandia relativos al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (CCPR/C/64/Add.10 y CCPR/C/NZL/2001/4), el segundo informe periódico de Nueva Zelandia sobre el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (E/1990/6/Add.33) y los decimoquinto, decimosexto y decimoséptimo informes periódicos combinados de Nueva Zelandia al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (sin signature).

3. La situación de Tokelau, donde se aplica la Convención en virtud de las disposiciones del tratado firmado por Nueva Zelandia, se abordan en un apéndice del informe (el apéndice 3). En su condición de Estados autónomos, corresponde a las Islas Cook y a Niue la responsabilidad de informar acerca de los tratados de derechos humanos que se aplican en sus territorios en virtud del tratado firmado por Nueva Zelandia. Dentro de sus programas de asistencia bilateral al desarrollo, Nueva Zelandia ha prestado asistencia a Niue y a las Islas Cook para que cumplan sus obligaciones en materia de presentación de informes referentes a la Convención. Nueva Zelandia entiende que las Islas Cook han presentado un informe sobre cómo aplica la Convención.

4. Las observaciones finales del Comité (párrafos 405-431 del documento A/58/38) sobre el quinto informe periódico de Nueva Zelandia (CEDAW/C/NZL/5, a partir de ahora “el último informe” o “el informe anterior”) comprendían algunas propuestas y recomendaciones. Las respuestas a las recomendaciones figuran en un cuadro anexo a este informe (véase el apéndice 1) y además se tratan en el cuerpo de este informe en el marco del artículo con el que mayor relación guarden.

5. Nueva Zelandia demuestra un elevado empeño en asegurar el cumplimiento de todas sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos. Nueva Zelandia contribuye activamente a la comunidad internacional y es parte en los tratados fundamentales de derechos humanos. Tiene los elementos esenciales para una protección, una promoción y una observancia eficaces de los derechos humanos: la democracia, el imperio de la ley y un poder judicial independiente y no corrupto; estructuras eficaces de gobierno; mecanismos especializados en defensa de los derechos humanos y otros mecanismos de rendición de cuentas; y el reconocimiento de la vulnerabilidad de determinados colectivos y personas.

6. Nueva Zelandia se ha comprometido además concretamente a promocionar los derechos de la mujer en el plano internacional. Participa activamente en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y promueve los derechos de la mujer en la Comisión de Derechos Humanos y en la Tercera Comisión de la Asamblea

General de las Naciones Unidas. Nueva Zelandia vela además por que la asistencia que presta al desarrollo de otros países promueva los objetivos y principios de la Convención.

7. Dentro del país, se ha perseguido incansablemente la aplicación de la Convención desde que fue ratificada en 1985. Los avances a este respecto son hoy en día graduales y tienen por objeto consolidar lo ya alcanzado, habida cuenta de la importancia que en los anteriores períodos cubiertos por sendos informes se dio al establecimiento de los obligados marcos jurídico y político para poner en práctica la Convención. Durante el período que abarca el presente informe, no se ha efectuado cambios en el ordenamiento jurídico de Nueva Zelandia por la amplitud con que ya había sido desarrollado para cumplir la Convención. Actualmente se pone el acento en políticas que se aplican dentro de los marcos establecidos.

8. Al elaborar políticas a favor de la mujer, el Gobierno reconoce que es esencial asegurar el bienestar de las mujeres, niñas y muchachas para asegurar el bienestar de todos los neozelandeses. Por consiguiente, las cuestiones referentes a la mujer se incorporan con frecuencia en los procesos de política general y se abordan con planteamientos interinstitucionales. El desarrollo y el adelanto de la mujer forma además parte integrante de la estrategia de todo el Gobierno encaminada a mejorar los resultados sociales y económicos de todos los neozelandeses.

9. El enfoque estratégico aplicado por el Gobierno para mejorar los resultados de las mujeres se refleja en el Plan de Acción a favor de las Mujeres de Nueva Zelandia dado a conocer en 2004. Este Plan de Acción establece objetivos específicos que el Gobierno debe alcanzar en los terrenos de la independencia económica, el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y el bienestar de las mujeres. El Plan de Acción guarda además estrecha relación con los objetivos y principios de la Convención (como se muestra en el apéndice 4). Cuando se elaboró el Plan de Acción se consultó a organizaciones no gubernamentales (ONG), otros miembros de la sociedad civil y mujeres de distintas comunidades de Nueva Zelandia y en el apéndice 2 de este informe figura un resumen de sus opiniones acerca de la condición jurídica y social de la mujer en Nueva Zelandia y de las prioridades que a su juicio habría que establecer en la actuación a favor de la mujer.

10. Existen políticas de carácter general en apoyo de la obtención de resultados que favorezcan a la mujer dentro de los tres aspectos principales del Plan de Acción y en otros terrenos de la vida. Además, cuando el conjunto de las mujeres, o determinados grupos de mujeres, tiene necesidades específicas, existen políticas específicas para atenderlas, por ejemplo, en lo que se refiere a la salud de la mujer. Lo anterior refleja la prioridad establecida por los poderes públicos de abordar no sólo las disparidades entre los hombres y las mujeres, sino además las disparidades entre distintos grupos de mujeres.

11. Durante el período al que se refiere el presente informe se ha avanzado considerablemente en el cumplimiento por Nueva Zelandia de sus obligaciones en virtud de la Convención. En Nueva Zelandia existe actualmente la licencia parental remunerada y el Gobierno tiene el propósito de ampliar aún más su alcance y cobertura. Ahora bien, todavía quedan terrenos en los que es necesario avanzar más, sobre todo en lo tocante a la violencia contra la mujer y la igualdad de remuneración y empleo. Estos problemas son por su índole misma más complejos, interdependientes y transversales, por lo que puede llevar más tiempo solucionarlos.

El Gobierno está empeñado en abordarlos mediante la puesta en práctica del Plan de Acción y de sus otras estrategias de desarrollo social y económico.

Antecedentes

Generalidades

12. Debe mencionarse el Documento Básico de Nueva Zelandia, que ofrece una panorámica de las características de la sociedad de Nueva Zelandia y de las estructuras políticas y jurídicas existentes para asegurar el fomento y la protección de los derechos humanos en Nueva Zelandia, comprendidos los derechos de las mujeres y las niñas y muchachas. Esa panorámica facilita el contexto necesario para comprender la manera en que se aplica la Convención en Nueva Zelandia.

13. De noviembre de 1999 a julio de 2002 Nueva Zelandia fue gobernada por un Gobierno de coalición entre el Partido Laborista y la Alianza. El Partido Laborista gobernó un segundo mandato después de las elecciones generales de julio de 2002, formando un gobierno de coalición con el Partido Progresista. El 17 de noviembre de 2005 se celebraron nuevas elecciones generales, a resultas de las cuales Nueva Zelandia está siendo gobernada por un Gobierno de coalición entre los partidos Laborista y Progresista, con acuerdos de apoyo y confianza firmados con otros dos partidos: Nueva Zelandia Primero y Futuro Unido.

Las mujeres en Nueva Zelandia

14. La sección titulada “Información fáctica y estadística” del Documento Básico de Nueva Zelandia ofrece una descripción estadística y cualitativa de la composición de la población femenina del país, que cabe resumir del modo siguiente:

- Hay más mujeres que hombres en Nueva Zelandia en todos los grupos étnicos del país, salvo el grupo étnico “otro”¹.
- Está aumentando la diversidad étnica de la población femenina y las cantidades de mujeres asiáticas y del Pacífico son las que crecen más rápidamente.
- Las tasas de fertilidad de las mujeres maoríes y del Pacífico son elevadas y las de las mujeres europeas y asiáticas son relativamente bajas.
- Las mujeres europeas tienen una esperanza de vida mucho mayor que las mujeres de los demás grupos étnicos.
- La distribución por edades de la población femenina cambiará notablemente en los 50 años próximos. Se calcula que, en el año 2051, el 46% de la población femenina tendrá más de 50 años de edad, frente a sólo el 29% en 2004. Por consiguiente, los problemas que conlleva la ancianidad afectarán desproporcionadamente a las mujeres a medida que envejezcan.

¹ Se utiliza el grupo étnico “otro” para describir a las personas que se identifican con una etnia que no sea europea, maorí, del Pacífico ni asiática.

15. En este informe, siempre que ha sido posible se han desglosado los datos por géneros y etnias, si bien en muchos casos no se pudo obtener datos desglosados, problema este que sigue sin resolverse.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

16. Como se dijo en el informe anterior, a raíz de la Conferencia de Beijing de 1995, el Gobierno de Nueva Zelandia determinó varias esferas fundamentales en las que podría actuarse más para mejorar la condición de la mujer:

- introducir una perspectiva de género al elaborar políticas y programas
- atender la necesidad de acopiar datos más fidedignos sobre todos los aspectos de las vidas de las mujeres
- poner en práctica las recomendaciones de la Plataforma de Acción referentes a las mujeres y niñas y muchachas maoríes
- abordar la cuestión del trabajo no remunerado de las mujeres
- abordar la cuestión de la diferencia de salarios entre hombres y mujeres, y
- potenciar la intervención de las mujeres en la adopción de decisiones.

Artículo 1

Definición de la discriminación contra la mujer

Introducción

17. Desde el último informe no ha habido ningún cambio en el ordenamiento jurídico de Nueva Zelandia que protege contra todas las formas de discriminación de que trata la Convención. Se han implantado algunos procedimientos para que no haya leyes nuevas que anulen la protección de los derechos humanos fundamentales.

18. En sus observaciones finales sobre el último informe de Nueva Zelandia, el Comité recomendó que Nueva Zelandia adoptara las medidas adecuadas para incorporar todas las disposiciones de la Convención en su ordenamiento jurídico. Antes de pasar a ser parte en un tratado internacional, el Gobierno de Nueva Zelandia cuida de que su legislación, sus políticas y sus prácticas administrativas se ajusten plenamente a las obligaciones que ese instrumento contenga. Así pues, si bien Nueva Zelandia no tiene una ley específica que ponga en práctica la Convención, se han aplicado las obligaciones de los poderes públicos en virtud de la Convención mediante otros instrumentos legislativos amplios que tienen por objeto los derechos humanos.

19. En el período a que se refiere el presente informe, no se ha formulado ninguna petición al Comité acogiéndose al Protocolo Facultativo de la Convención, que Nueva Zelandia ratificó el año 2000.

Tratado de Waitangi

20. En las nuevas leyes se sigue haciendo referencia al Tratado de Waitangi.

Ley sobre Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990

21. La Ley sobre Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990 impone al Ministro de Justicia la obligación de notificar a la Cámara de Representantes si un proyecto de ley puede ser incompatible con la Ley sobre Carta de Derechos. En el curso de la elaboración de leyes y políticas nuevas, el Ministerio de Justicia colabora estrechamente con los organismos oficiales para asegurar en la medida de lo posible la compatibilidad de las nuevas leyes y políticas con dicha Ley. Además, la Ley sobre Carta de Derechos de Nueva Zelandia dispone que, siempre que sea posible, se dará a las leyes una interpretación compatible con los derechos y libertades que afirma. Los tribunales han desarrollado además una serie de recursos referentes a las violaciones de la Ley sobre Carta de Derechos. En los tercero y cuarto informes periódicos de Nueva Zelandia sobre el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (CCPR/C/64/Add.10 y CCPR/C/NZL/2001/4) se analiza exhaustivamente la situación de la Ley sobre Carta de Derechos de Nueva Zelandia y la jurisprudencia pertinente.

Artículo 2

Medidas contra la discriminación

Introducción

22. Nueva Zelandia tiene un marco jurídico y político avanzado que ofrece protección universal frente a todas las formas de discriminación, respaldado por una estructura institucional global e independiente que asegura su eficaz observancia.

23. Desde el último informe no se han efectuado cambios en las disposiciones jurídicas que se refieren directamente a los derechos de la mujer. Conforme a las directrices del Consejo de Ministros, cuando se elaboren propuestas de carácter político, se debe prestar atención a su compatibilidad con la Ley de Derechos Humanos de 1993 y la Ley sobre Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990. Todos los documentos de política dirigidos al Consejo de Ministros y a los comités de éste deben llevar una declaración acerca de cualesquiera incompatibilidades que la propuesta pudiere tener con la Ley de Derechos y la Ley sobre Carta de Derechos de Nueva Zelandia, un resumen de sus consecuencias y comentarios acerca de si se pueden abordar o resolver esas cuestiones y de qué manera².

24. Una institución fundamental de la promoción y la protección de los derechos humanos en Nueva Zelandia es la Comisión de Derechos Humanos que, desde el último informe, ha trabajado para fortalecer aún más su capacidad para atender las necesidades de las mujeres y niñas y muchachas en materia de derechos humanos. Otras instituciones de importancia en la promoción y la protección de derechos humanos, como los Ombudsmen y el Comisario de la Infancia, se describen en la sección del Documento Básico de Nueva Zelandia titulada “Marco normativo general de protección de los derechos humanos”.

² Oficina del Consejo de Ministros, 2001, *Step by Step guide Cabinet and Cabinet Committee Process – Policy Development Process Required by Cabinet*. Wellington.

La Comisión de Derechos Humanos

25. La Comisión de Derechos Humanos sigue desempeñando un papel esencial en el fomento y la protección de los derechos humanos en Nueva Zelanda. Según la evaluación general que esta Comisión ha efectuado de los derechos de la mujer en Nueva Zelanda, desde el último informe éstos han avanzado considerablemente en muchos terrenos —de lo que Nueva Zelanda debe sentirse orgullosa—, por ejemplo, la implantación de la licencia parental remunerada. Ahora bien, sigue habiendo algunas cuestiones enconadas y complejas, como la segregación profesional y los obstáculos generalizados que impiden que las personas con discapacidad puedan participar plenamente en la sociedad, entre otras cosas, a propósito de los cuales no se ha progresado y hace falta un empeño importante para poder avanzar en el período que cubra el próximo informe.

El Plan de Acción de Nueva Zelanda en favor de los Derechos Humanos de la Comisión de Derechos Humanos

26. La Ley de Modificación de la Ley de Derechos Humanos de 2001 confiere a la Comisión de Derechos Humanos la responsabilidad de elaborar un plan de acción nacional en favor de los derechos humanos. El *Plan de Acción de Nueva Zelanda en favor de los Derechos Humanos*, publicado el 31 de marzo de 2005, fue elaborado a lo largo de aproximadamente dos años, previas consultas amplias con los ciudadanos de Nueva Zelanda. En el Plan de Acción no figura un conjunto de medidas específicas referentes a los derechos humanos de la mujer, habida cuenta de que ya existía el Plan de Acción en favor de las Neozelandesas. Ahora bien, diversos elementos del Plan de Acción de Nueva Zelanda en favor de los Derechos Humanos son pertinentes para las mujeres y las niñas y muchachas, por ejemplo, las medidas relativas a los niños y jóvenes, las personas con discapacidad, el derecho al trabajo, el derecho a la seguridad u el acceso a la justicia.

27. El Gobierno ha acogido favorablemente la contribución de la Comisión y seguirá estudiando la conveniencia de elaborar un *Plan de Acción en favor de los Derechos Humanos* estatal en 2006. Ahora bien, no se espera que se adopten decisiones de fondo al respecto antes de que se presente este informe.

Unidad de Igualdad de Oportunidades en el Empleo

28. La Ley de Modificación de la Ley de Derechos Humanos de 2001 estableció además las funciones de un comisario a tiempo completo encargado de asesorar y encabezar actividades de promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo y de evaluar los progresos al respecto y dirigir los debates sobre los distintos aspectos de la igualdad de oportunidades en el empleo, comprendida la igualdad de remuneración. La Unidad de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, establecida en febrero de 2003 para respaldar la labor del Comisario de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, se centra específicamente en los derechos de la mujer. Desde su creación, ha elaborado un informe de referencia sobre los progresos de la igualdad de oportunidades en el empleo en Nueva Zelanda titulado *Framework for the Future* [un marco para el futuro]. La Unidad celebró además amplias consultas para preparar el informe titulado *El derecho al trabajo* en que se basaron los resultados relativos al empleo del Plan de Acción de Nueva Zelanda en favor de los Derechos Humanos (véase *supra*).

29. En 2004, el Gobierno confió al Comisario para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo la responsabilidad de facilitar orientaciones a las entidades oficiales para ayudar a alcanzar mejores resultados en materia de igualdad en el empleo en todo el sector estatal. Dichas orientaciones han sido elaboradas en consulta con la Comisión de la Administración Pública y han participado en su redacción entidades públicas, empleadores, representantes de sindicatos y especialistas en concepción de planes, instrumentos y talleres para promover el “buen empleador”. En marzo de 2006, en colaboración con el Fondo para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, se pondrá en marcha un sitio web en el que se expondrán ejemplos de prácticas idóneas en este terreno.

30. Otros trabajos de importancia han sido: un *Censo de la participación de la mujer en la gobernanza y la vida política*, que mostró que las mujeres de Nueva Zelanda no han alcanzado los progresos logrados en otros países comparables; el *Informe sobre el derecho a la lactancia natural*; la puesta en marcha de una Red Nacional para la Igualdad de Oportunidades; las investigaciones en torno a la discriminación de que son objeto los trabajadores de edad; y la atención prestada a la insuficiente representación de las mujeres en la formación profesional.

Solución de diferencias

31. En el período examinado no ha habido cambios de importancia en la estructura del servicio de solución de diferencias de la Comisión.

32. El número general de diferencias referentes a discriminación en razón del sexo (comprendida la discriminación sexual) ha permanecido prácticamente estable, ascendiendo a aproximadamente el 13% de las diferencias de cada año del período que este informe abarca. En términos generales, la discriminación por razón del sexo es el motivo del 6% del total de las diferencias y el acoso sexual lo es del 7%. Ahora bien, las mujeres acuden a la Comisión con litigios por discriminación de muy distinta índole. Por ejemplo, de un análisis de las denuncias formuladas por mujeres durante el período abarcado se desprende que las diferencias planteadas por mujeres corresponden en general a los siguientes motivos de discriminación prohibidos:

- el sexo (comprendido el acoso sexual): del 16 al 22% de las diferencias planteadas por mujeres
- la discapacidad: del 17 al 26% de las diferencias planteadas por mujeres
- la raza (comprendidos los orígenes étnicos y nacionales, la falta de armonía racial y el acoso racial): del 24 al 34% de las diferencias planteadas por mujeres
- el estado civil: entre el 7 y el 8% de las diferencias planteadas por mujeres
- la edad: entre el 5 y el 10% de las diferencias planteadas por mujeres.

33. Los dos terrenos principales en que las mujeres plantean diferencias por discriminación son el empleo y la prestación de bienes y servicios. El empleo —comprendido el preempleo— fue la causa del 31 al 46% de las diferencias planteadas por mujeres entre 2000 y 2005 y la prestación de bienes y servicios del 33 al 44%. De un análisis de una muestra de 75 casos de litigios por discriminación en razón del sexo se desprende que el 37% se referían a discriminación por embarazo.

34. Durante el período objeto de este informe ha habido tres litigios importantes que guardan relación con la discriminación en razón del sexo. Se refieren a la segregación profesional y la igualdad de remuneración, la pobreza infantil y la discriminación en la educación, el apoyo a los estudiantes y el Plan de Préstamos a Estudiantes. Uno de estos litigios está en fase de apelación ante los tribunales y los otros dos se encuentran todavía en las fases preliminares de solución de diferencias o cuestiones de procedimiento. Estos casos muestran que se han planteado importantes cuestiones de derechos humanos ahora ante la Comisión y en el escenario público de modos que anteriormente no se utilizaban. Ha sucedido así gracias al aumento de defensa de sus intereses por las denunciante y del conocimiento de la existencia de los servicios de solución de diferencias de la Comisión.

La Oficina de Actuaciones en materia de Derechos Humanos

35. Las diferencias que no pueden ser resueltas o que una parte no desea que sean sometidas a mediación pueden pasar directamente al Tribunal de Examen de los Derechos Humanos, en cuyo caso la Oficina de Actuaciones en materia de Derechos Humanos puede intervenir en nombre de la persona denunciante. Entre 2002 y 2004 hubo un número reducidísimo de casos relativos a la discriminación en función del sexo y de acoso sexual. Por consiguiente, no es fácil detectar las tendencias. Ahora bien, en 2003 hubo cuatro casos —tres de acoso sexual y uno de discriminación por el sexo—; en 2004, cinco casos —cuatro de acoso sexual y uno de discriminación en razón del sexo. En 2005, sólo hubo un caso de discriminación por el sexo.

Otras medidas

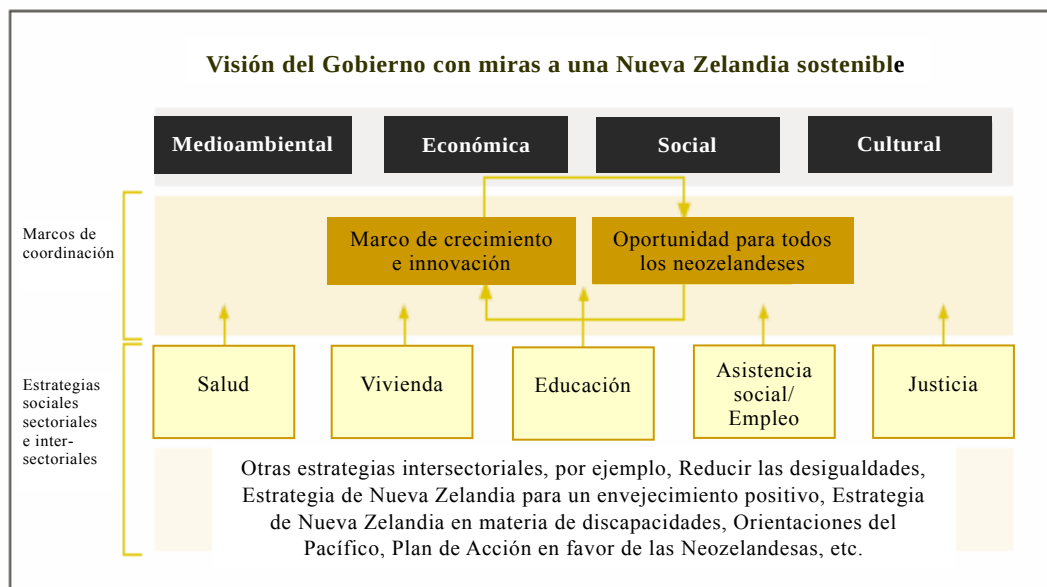
36. Respecto de las medidas contra la discriminación que afecta a determinados grupos de mujeres, véase artículo 3, Desarrollo y adelanto de la mujer, y artículo 14, La mujer rural.

Artículo 3 Desarrollo y adelanto de la mujer

Introducción

37. Durante el período al que se refiere el presente informe, los sucesivos gobiernos han mostrado su empeño en mejorar la situación de las mujeres de Nueva Zelandia y de las mujeres de otros países, en particular las que viven en el Pacífico. En Nueva Zelandia, se reconoce que la igualdad y el adelanto de la mujer son esenciales para mejorar la situación de todos los neozelandeses y, por consiguiente, se integran en los procesos generales de política. En muchos terrenos, las mujeres tienen niveles de logros equivalentes a los de los hombres, y la política del Gobierno de Nueva Zelandia se centra en la actualidad en abordar la disparidad de resultados de los distintos grupos de mujeres y en eliminar las diferencias que aún existen entre las situaciones de las mujeres y los hombres.

38. El Gobierno de Nueva Zelanda ha establecido unas metas elevadas a todos los poderes públicos en materia de desarrollo y adelanto de la mujer mediante su estrategia social clave, *Oportunidad para todos los neozelandeses*. La visión del Gobierno con miras a una Nueva Zelanda sostenible se fundamenta en una variedad de estrategias sociales intersectoriales de las que forma parte el *Plan de Acción en favor de las Neozelandesas* (véase el diagrama *infra*):



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social (2004), *Opportunity for All New Zealanders*, Wellington.

Ministerio de Asuntos de la Mujer

39. El Ministerio de Asuntos de la Mujer es el organismo oficial encargado de prestar asesoramiento en materia de políticas sobre cuestiones específicas de las mujeres de Nueva Zelanda. Este Ministerio contribuye a la visión del Gobierno de una Nueva Zelanda sostenible del modo siguiente:

- prestando asesoramiento en materia de políticas sobre las cuestiones que influyen en la situación social y económica de las mujeres
- prestando asistencia al Gobierno para que cumpla sus obligaciones internacionales en lo referente a la condición jurídica y social de la mujer
- designando a mujeres adecuadamente cualificadas para las juntas sectoriales estatales.

40. El Ministerio de Asuntos de la Mujer asesora a demás a los organismos de la administración pública acerca de cómo integrar el análisis de género en su elaboración de políticas y asesora acerca de las declaraciones que estos organismos deben hacer sobre las consecuencias de género de sus actividades. Estas declaraciones deben figurar en todos los documentos presentados al Comité de Desarrollo Social del Consejo de Ministros, el cual estudia la elaboración y

ejecución de la política social del Gobierno y los distintos aspectos de la equidad social. También se debe consultar al Ministerio de Asuntos de la Mujer todas las propuestas referentes a la condición económica y social de la mujer, especialmente de las maoríes.

41. En 2003, se efectuó un estudio del Ministerio de Asuntos de la Mujer y se reforzó y reafirmó su condición de organismo no dependiente de ningún otro. La labor del Ministerio se orienta por el Plan de Acción en favor de las Neozelandesas, un plan quinquenal de todo el Gobierno que tiene por objeto mejorar las vidas de las neozelandesas y que se inició en 2004.

Plan de Acción en favor de las Neozelandesas

42. En 2002, el Gobierno encargó al Ministerio de Asuntos de la Mujer que, en consulta con otras entidades, elaborase el *Plan de Acción en favor de las Neozelandesas*, el cual articula el empeño del Gobierno por mejorar distintos resultados obtenidos por las mujeres y disminuir las desigualdades entre las mujeres y los hombres y entre determinados grupos de mujeres. Muchas mujeres y ONG de Nueva Zelanda han hecho contribuciones a la elaboración del *Plan*.

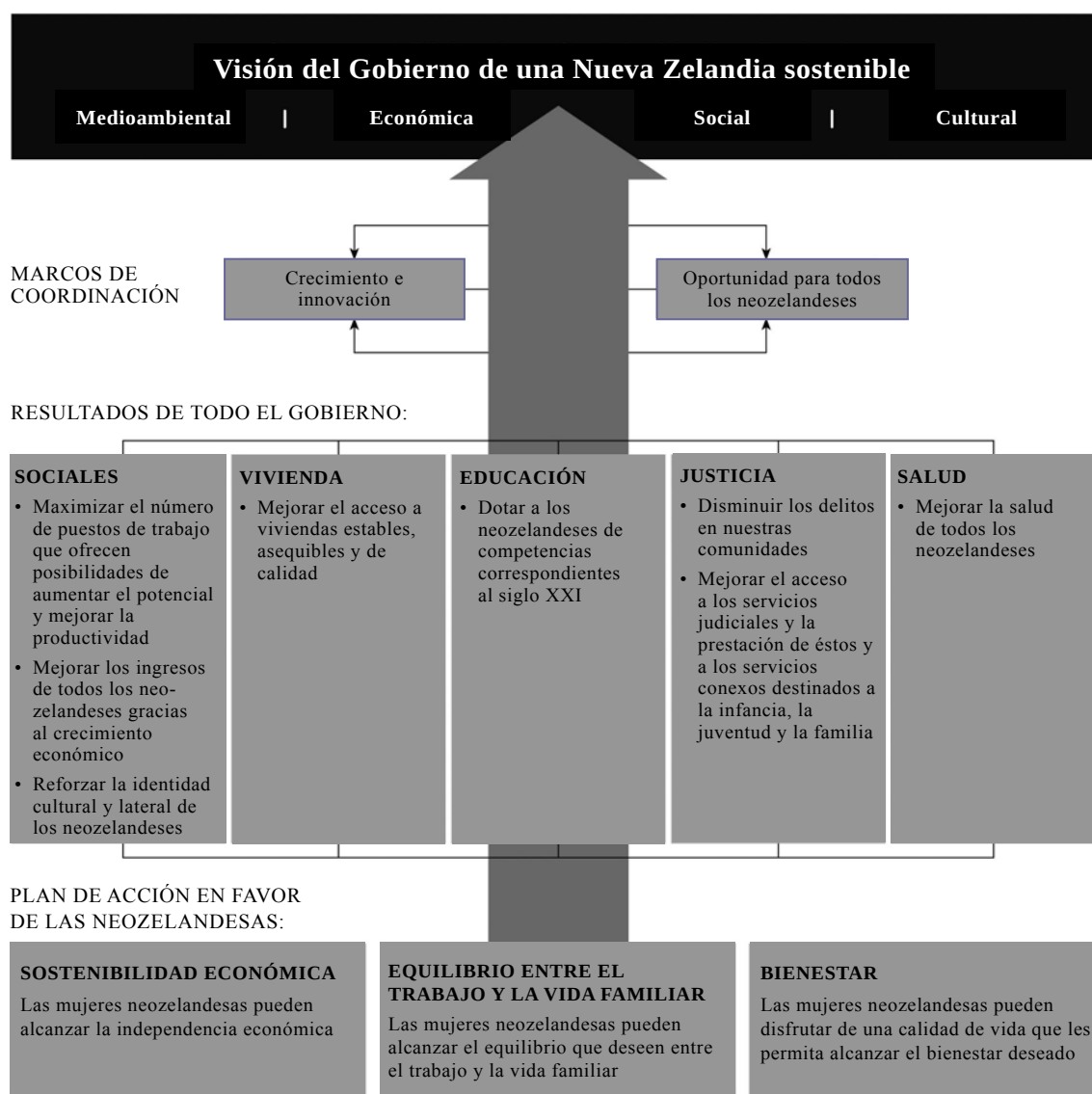
43. La visión que tiene el Gobierno es que Nueva Zelanda será una sociedad equitativa, integradora y sostenible cuando todas las mujeres puedan alcanzar sus aspiraciones y, además, las maoríes, en tanto que tangata whenua (indígenas), puedan hacer progresar las aspiraciones de sus whānau (familia), hapū (subtribu) e iwi (tribu). Otras medidas recogidas en el *Plan* tienen por objeto mejorar los resultados en terrenos que más influyen en las mujeres del Pacífico de Nueva Zelanda, las mujeres rurales, las mujeres con discapacidad, las mujeres pertenecientes a distintas etnias y las ancianas.

44. El Gobierno de Nueva Zelanda ha dado prioridad a las medidas que tienen por objeto mejorar los resultados de las mujeres en tres terrenos interrelacionados:

- la sostenibilidad económica – mejorar la independencia económica de las mujeres y su capacidad para contribuir a la economía de Nueva Zelanda
- el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar – ayudar a las mujeres a alcanzar un mayor equilibrio entre el trabajo remunerado y la vida fuera de la actividad laboral, y
- el bienestar – para mejorar la salud y la situación social de las mujeres.

45. Estas áreas corresponden a las opiniones de las mujeres acerca de lo que es importante para ellas, las áreas en que los indicadores arrojan peores resultados en el caso de las mujeres y las áreas en que los poderes públicos pueden actuar para alcanzar mejoras. La puesta en práctica de medidas y el logro de hitos y objetivos dentro del Plan hará progresar el logro de los resultados deseados para las mujeres.

46. En el diagrama que viene a continuación se expone cómo el *Plan* respalda la visión del Gobierno de una Nueva Zelanda sostenible:



Fuente: Ministerio de Asuntos de la Mujer, 2005, *Statement of Intent 2005-2008*. Wellington.

47. La puesta en práctica del *Plan* contribuye a que se realice la visión de futuro en favor de las mujeres y a que mejoren las perspectivas económicas y sociales de Nueva Zelanda. Supervisa la ejecución del *Plan* un grupo de dirección de altos ejecutivos de todos los organismos oficiales principales. El Ministerio de Asuntos de la Mujer supervisa los progresos comparándolos con el *Plan*. En 2006, se transmitirá al Gobierno un examen y una actualización del *Plan*.

Las mujeres refugiadas y migrantes

48. En el párrafo 426 de las observaciones finales del Comité sobre el último informe de Nueva Zelanda se formularon recomendaciones específicas acerca de las refugiadas y migrantes. En su condición de signatario de la Convención de las

Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial, el Gobierno está firmemente empeñado en combatir en Nueva Zelandia el racismo en todas sus formas. Las actividades desplegadas por el Gobierno para eliminar la discriminación racial y la xenofobia, inclusive contra los refugiados y migrantes, se analizan plenamente en los decimoquinto, decimosexto y decimoséptimo informes periódicos combinados de Nueva Zelandia al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial. En ellos se exponen además las estrategias y los servicios existentes para atender las necesidades educativas, de salud, de empleo y de otra índole de los refugiados y migrantes:

- la Oficina de Asuntos Étnicos, establecida en 2001, que se ocupa de todas las personas pertenecientes a alguna etnia, comprendidos los migrantes, los refugiados y las personas nacidas en Nueva Zelandia descendientes de una etnia con la que se identifican
- la Estrategia de asentamiento en Nueva Zelandia puesta en marcha en diciembre de 2004 (véase *infra*)
- la Estrategia ESLO (inglés para hablantes de otras lenguas)
- la línea telefónica multilingüe: un servicio de interpretación por teléfono puesto en marcha en abril de 2003 que tiene por objeto mejorar el acceso a los servicios oficiales de las personas que hablan poco inglés o no lo hablan en absoluto
- la elaboración en curso de un marco estratégico para Acción y Sensibilidad Étnicas en materia de Salud (EARTH).

49. Además, cada vez que es posible, se incluye en el marco de los párrafos consagrados a artículos pertinentes datos desglosados sobre la situación de las refugiadas y migrantes, en lo que se refiere al empleo, la salud y la educación. En el futuro se mejorará la disponibilidad de esos datos gracias a la difusión de la Encuesta Longitudinal de la Inmigración de Nueva Zelandia, que está recogiendo datos sobre las experiencias del asentamiento de refugiados inmigrantes en Nueva Zelandia, entre otras cosas en lo referente a la búsqueda de trabajo, el aprendizaje del inglés y el acceso a servicios de salud.

La Estrategia de Asentamiento de Nueva Zelandia

50. La *Estrategia de Asentamiento de Nueva Zelandia*, puesta en marcha en 2004, constituye el marco dentro del cual se pueden desarrollar las políticas y los servicios referentes a los asentamientos. La estrategia establece un marco aplicable a toda la administración pública que tiene por objeto alcanzar resultados convenidos en materia de asentamientos de migrantes, refugiados y sus familias, a fin de que éstos puedan lograr las seis metas siguientes:

- obtener empleo adecuado a sus competencias
- poder tener acceso a información adecuada y servicios solícitos
- poder usar sin problemas el inglés en Nueva Zelandia o tener acceso al adecuado apoyo lingüístico
- poder establecer redes sociales de apoyo y una identidad comunitaria sostenible

- sentirse en seguridad cuando expresan su identidad étnica y ser aceptados por la comunidad anfitriona y ser parte de ella, y
- participar en actividades cívicas, comunitarias y sociales.

51. La *Estrategia de Asentamiento* se pone en práctica a través de muy distintas iniciativas de toda la administración pública. Además, alienta a las autoridades centrales y locales, las organizaciones comunitarias, las empresas y las industrias de esas comunidades locales a colaborar ofreciendo oportunidades y apoyo a los migrantes y refugiados.

Las mujeres con discapacidad

52. Las neozelandesas, sobre todo las que tienen alguna discapacidad, han participado activamente en la elaboración del proyecto de nueva convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. La Oficina de Cuestiones de Discapacidad ha colaborado estrechamente con el Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio y en asociación con personas con discapacidad y organizaciones de éstas en torno a la activa contribución de Nueva Zelanda a la elaboración de la Convención, la cual aborda cuestiones de las personas con discapacidad que han sido gravemente descuidadas en el plano internacional y asimismo en Nueva Zelanda.

Otros grupos de mujeres

53. Dentro de los epígrafes correspondientes a cada uno de los artículos se ha incluido, cuando procedía, más información sobre la situación de las maoríes, las mujeres del Pacífico, las mujeres con discapacidad, las mujeres de edad y las jóvenes, con inclusión de estrategias específicas para atender sus necesidades concretas.

54. También habrá que remitirse al último informe para obtener datos acerca de la *Estrategia de Desarrollo de la Juventud Aotearoa*, la *Estrategia para un Envejecimiento Positivo de Nueva Zelanda* y la *Estrategia Neozelandesa sobre la Discapacidad*, que siguen conformando los enfoques de los poderes públicos respecto de los jóvenes, las personas de edad y las personas con discapacidad.

El adelanto de la mujer en otros países

55. El Organismo Neozelandés de Desarrollo Internacional/Nga Hoe Tuputupu-mai-tawhiti³ (NZAID) es el organismo oficial de asistencia y desarrollo internacionales. Desde su creación en julio de 2002, la eliminación de la pobreza ha sido un elemento esencial de su misión, centrada regionalmente en el Pacífico, como corresponde al empeño del Gobierno de que el país se comporte bien en tanto que ciudadano internacional y buen vecino. El NZAID concede elevada prioridad al establecimiento de asociaciones estrechas y concentra su asistencia para el desarrollo en actividades que contribuyen a eliminar la pobreza creando sociedades seguras, justas e integradoras, que atienden las necesidades básicas y alcanzan la sostenibilidad medioambiental y medios de sustento sostenibles. La contribución del NZAID al desarrollo y el adelanto de la mujer se analiza más a fondo en la parte consagrada al artículo 8, “Representación y participación internacionales”.

³ “Paletas que traen el crecimiento desde lejos”.

Artículo 4

Medidas encaminadas a acelerar la igualdad entre el hombre y la mujer

Introducción

56. La igualdad entre los hombres y las mujeres está recogida en el ordenamiento jurídico y político general. Existen leyes que garantizan la igualdad de derechos de la mujer en todos los aspectos de la vida, como el derecho a la igualdad de remuneración por trabajo de índole similar, la igualdad de acceso a la educación y la formación profesional y el acceso universal a las pensiones y los derechos a la pensión para las mujeres. También existen leyes como la de Licencia Parental y Protección del Empleo (Licencia parental remunerada) de 2002 que suprimen cualquier desigualdad que pudiere producirse a causa de las necesidades particulares de las mujeres, como la de dejar de trabajar para cuidar de la prole.

57. El Gobierno prefiere abordar los problemas de desigualdad mediante el ordenamiento jurídico y político general en lugar de utilizar medidas especiales de carácter temporal. De este modo, se utiliza un enfoque más global para mejorar la situación de la mujer y conseguir resultados duraderos.

Medidas especiales de carácter temporal

58. Desde el último informe no se ha efectuado cambio alguno en las disposiciones jurídicas referentes al empleo de medidas especiales de carácter temporal. Tradicionalmente, el Gobierno ha utilizado medidas especiales de carácter temporal para promover el desarrollo y la protección de determinados grupos étnicos, pero ha sido más riguroso en el empleo de esas medidas a raíz de un examen de ellas que se efectuó en 2004 y 2005⁴. El Gobierno considera que es esencial aplicar el adecuado rigor en los programas seleccionados para asegurar su credibilidad y aceptación pública.

Artículo 5

Funciones características de cada sexo y fijación de estereotipos

Introducción

59. Una encuesta efectuada en 2002 mostró que estaban cambiando las creencias acerca de las funciones de los hombres y las mujeres en la sociedad. Una minoría de neozelandeses (el 18%) sostenía la opinión tradicional de que la función del hombre es ganar dinero y la de la mujer ocuparse del hogar y de la familia. Más del 50% de quienes respondieron a la encuesta estaban de acuerdo en que los hombres deben asumir una proporción mayor de las tareas del hogar y de la atención de los hijos que en la actualidad⁵.

⁴ Los resultados de este examen figuran en el sitio web de la Comisión de la Administración Pública (www.ssc.govt.nz).

⁵ Gendall, P., 2002, *The Roles of Men and Women in Society*, Palmerston North, Universidad de Massey, pág. 1.

60. Estos cambios de actitud están respaldados por un ordenamiento jurídico y normativo que fomenta la igualdad de los hombres y las mujeres y el máximo de posibilidades de opción y participación de las mujeres en todos los aspectos de la vida. Los aumentos de nivel educativo de las mujeres también han ampliado los tipos y niveles de trabajos que pueden desempeñar ellas. En los epígrafes correspondientes a los distintos artículos se habla de las políticas de apoyo a la participación de la mujer en todos los aspectos de la vida, por ejemplo, dentro del artículo 10, Educación. Dentro del artículo 16, Matrimonio y vida familiar, se habla de las funciones de los hombres y las mujeres en lo que se refiere al cuidado de la prole. En esta sección se hablará de las leyes que regulan la imagen de las mujeres en las emisiones de radio y televisión y los medios impresos.

Censura

61. Todas las películas (comprendidas las destinadas al cine, las grabaciones en vídeo, los juegos para computadoras y otros medios con imágenes en movimiento) deben ser calificadas, clasificadas y etiquetadas antes de que se exhiban al público (salvo las eximidas de ello en virtud del artículo 8 de la Ley de Calificación de Películas, Vídeos y Publicaciones de 1993 (en adelante, en esta sección, “la Ley”)⁶. Las calificaciones y la clasificación informan a los consumidores de a qué públicos están destinadas las películas.

62. La Ley no prescribe que las revistas, los libros y otras publicaciones no filmicas sean clasificadas antes de ser puestas a disposición del público. Ahora bien, esas publicaciones siguen estando sometidas a las restricciones que la Ley impone a las publicaciones reprensibles⁷ y las prohibiciones generales de la Ley de publicaciones que promueven o apoyan determinados actos, por ejemplo, la explotación sexual de niños o la violencia o coerción sexuales.

63. Aunque no se ha efectuado ningún cambio en los organismos que intervienen en las actividades de censura ni en sus responsabilidades, durante el período al que se refiere el presente informe se efectuaron enmiendas de consideración en la Ley. Además de aumentar las sanciones aplicables a las publicaciones reprensibles, dichas enmiendas facultaron a la Oficina de Calificación de Películas y Libros (OFLC) para limitar o prohibir imágenes sexuales de niños desnudos y limitar las publicaciones que contengan textos sumamente ofensivos, materiales que publiciten la modificación de los cuerpos o el suicidio, materiales que muestren actitudes y trucos imitables muy peligrosos, publicaciones que muestren comportamientos físicos degradantes e imágenes degradantes o menospreciativas del órgano de alguna persona y violencia sexual no consentida.

⁶ Las películas pueden quedar eximidas de etiquetado por su contenido o finalidad (por ejemplo, si se trata de vídeos de formación o instrucción). El artículo 8 de la Ley define qué tipo de películas pueden quedar eximidos de las prescripciones en materia de etiquetado. Puede consultarse el texto de este artículo en: <http://rangi.knowledge-basket.co.nz/gpacts/public/text/1993/se/094se8.html>.

⁷ El artículo 3 de la Ley define la publicación reprensible como aquella que se ocupa de cuestiones como el sexo, el terror, el crimen, la crueldad o la violencia de modo que es probable que sea dañino para el bien público.

64. En diciembre de 2002, el Ministro de Radiotelevisión estableció un grupo de trabajo en el que estaban representados emisoras, reguladores, productores, estudiosos y grupos de defensa de la comunidad, para investigar los niveles de violencia en la televisión de Nueva Zelandia en un contexto internacional. Se pidió además al grupo que encargase nuevas investigaciones en las que basar sus deliberaciones y recomendaciones. El Grupo de Trabajo rindió informe al Ministro de Radiotelevisión en 2004⁸. Las propuestas del Grupo de Trabajo sobre la violencia en la televisión consistieron en:

- Acrecer la función educativa e informativa del Organismo de Normas de Radiodifusión.
- Dar más opciones a los telespectadores acerca de lo que ven gracias a una mejor información.
- Establecer un sistema independiente y accesible de quejas que proteja los derechos de los telespectadores a que se tomen en serio sus preocupaciones y se actúe si se infringen las normas.

65. Las conclusiones y recomendaciones del Grupo de Trabajo fueron tenidas en cuenta en la reflexión del Gobierno acerca del futuro de la radiotelevisión pública en Nueva Zelandia. En febrero de 2005, el Gobierno dio a conocer la publicación titulada *Building a Strong and Sustainable Public Broadcasting Environment for New Zealand: A Programme of Action*. El *Programa de Acción* será ejecutado a lo largo de seis años y contiene seis prioridades, una de las cuales es “aumentar la independencia y la responsabilidad en materia de transmisiones de radio y TV”. En virtud de esta prioridad, el Gobierno efectuará un análisis del Organismo de Normas de Radiodifusión, en el que, entre otras cosas, estudiará la conveniencia de que el Organismo desempeñe un papel más amplio, en particular para que pueda promover un abanico más dilatado de los intereses del público en la radiodifusión, por ejemplo a propósito del nivel de la violencia en la televisión.

El mantenimiento de las normas de radiodifusión

66. El Organismo de Normas de Radiodifusión es un órgano parajudicial establecido por la Ley de Radiodifusión de 1989, la cual impone a todos los organismos de radiodifusión el deber de mantener determinadas normas, entre ellas la observancia del buen gusto y la decencia, el mantenimiento de la ley y el orden, la privacidad de la persona, la protección de la infancia, la exactitud de los datos transmitidos, su justeza y equilibrio y que las emisoras tengan salvaguardas que impidan que en los programas se transmita una imagen de las personas que fomente la denigración o la discriminación.

67. En general, la cantidad de quejas y denuncias recibidas por el Organismo de Normas de Radiodifusión ha permanecido prácticamente constante desde mediados del decenio de 1990. Hubo una disminución de las quejas referentes al buen gusto y la decencia. Esta pauta ha proseguido en los últimos cinco años, salvo por lo que se refiere al nivel elevado de quejas referentes a programas de radio en 2002. Únicamente una de las 30 quejas relativas a esta norma fue ratificada.

⁸ Puede verse este informe y más información sobre la violencia en la televisión de Nueva Zelandia en: <http://www.tv-violence.org.nz/>.

Artículo 6

Supresión de la explotación de la mujer

Introducción

68. La supresión de la trata y la explotación de la mujer en Nueva Zelandia sigue siendo una prioridad del Gobierno, el cual sigue prestando especial atención a la prevención de la trata y la explotación sexual de jóvenes. Asimismo le preocupa ayudar a los inmigrantes ilegales para evitar que caigan en la trampa de la prostitución. El derecho penal se centra en quienes explotan a las personas prostituidas; a éstas se las trata procurando disminuir todo lo posible los daños, en lugar de aplicarles la sanción del derecho penal.

69. Desde el último informe, se han reformado las leyes de Nueva Zelandia relativas a la prostitución mediante la promulgación de una ley por el Parlamento. La Ley sobre Reforma de la Prostitución de 2003 despenalizó la prostitución y dio mayores posibilidades a las autoridades centrales y locales para supervisar y regular esta actividad económica que anteriormente estaba en lo fundamental “oculta”. La Ley estableció además el Comité de Examen de la Ley sobre la Prostitución, encargado de analizar el funcionamiento de la Ley. El Comité completó un informe sobre la índole y la amplitud del sector del sexo comercial en Nueva Zelandia cuando se cambió la legislación. El informe del Comité facilita información básica en la que se fundará su segundo informe sobre el funcionamiento de la Ley, que está previsto que sea entregado en junio de 2008.

Protección nacional e internacional de la infancia

70. Como se dijo en el informe anterior de Nueva Zelandia, ésta ha firmado y ratificado:

- El Convenio No. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil
- La Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Internacional Organizada
- El Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional

71. Nueva Zelandia ha firmado, pero no ratificado, los Protocolos Facultativos de la Convención sobre los Derechos del Niño relativos a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía. Nueva Zelandia es asimismo parte en la Convención de La Haya sobre Adopciones Internacionales.

72. La firma y ratificación por Nueva Zelandia de estos tratados internacionales es coherente con la elevada prioridad que el Gobierno de Nueva Zelandia otorga a la defensa de los derechos humanos, en particular, a la necesidad de dar especial protección para evitar la trata y la explotación sexual de los jóvenes.

73. En 2001, Nueva Zelandia elaboró un Plan Nacional de Acción contra la Explotación Sexual Comercial de los Niños, titulado *Proteger nuestra inocencia*. El plan analizó la explotación sexual comercial de niños en Nueva Zelandia y designó 40 medidas concretas al Gobierno y a las ONG, que tienen por objeto hacer frente y evitar la explotación sexual comercial de los niños (en particular la prostitución, la pornografía, la trata de niños y el turismo sexual que tiene por objeto los niños).

74. En 2005, el Ministerio de Justicia y End Child Prostitution, Pornography and Trafficking New Zealand (ECPATNZ) llevó a cabo un inventario del Plan de Acción que proporciona un panorama de la actividad del Estado y las ONG, desde los progresos alcanzados en lo referente a la ratificación de los convenios internacionales hasta la labor educativa de la policía en los establecimientos escolares. Se han puesto en práctica casi todas las medidas específicas contempladas en el plan. Están en curso programas de detección y evitación de delitos y de prestación de asistencia a las víctimas.

Asistencia a las personas que se prostituyen

75. El Ministerio de Salud ha contratado al Colectivo de Prostitutas de Nueva Zelandia para que imparta un programa de educación comunitaria centrado en la salud sexual y genésica y en el VIH/SIDA. El Colectivo facilita además centros de consulta comunitarios y servicios de extensión en toda Nueva Zelandia adonde las personas que se prostituyen pueden acudir para obtener distintos servicios de apoyo en materia de salud y seguridad profesionales, comprendidos dispensarios de salud sexual y programas de intercambio de jeringuillas. También se imparte educación y apoyo a cargo de personas en situación similar sobre distintas cuestiones que guardan relación con la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores del sexo.

76. La organización Occupational Safety and Health ha elaborado en consulta una “Guía de la higiene y la seguridad del trabajo en la industria del sexo de Nueva Zelandia”, que está siendo puesta en práctica por los profesionales. Los funcionarios médicos de sanidad y los inspectores de higiene y seguridad laborales están colaborando como conviene con los profesionales de este sector. Se proporciona una protección complementaria a los trabajadores del sexo, en el sentido de que su derecho a la asistencia social y a indemnización por accidentes no puede ser anulado ni menoscabado salvo por su negativa a trabajar o por seguir desempeñando una actividad laboral consistente en ser trabajadores del sexo.

77. El Gobierno también proporcionará fondos para capacitación profesional y educación, con objeto de prestar apoyo a los trabajadores del sexo creando oportunidades de empleo fuera de ese sector. La prostitución conlleva un estigma más difícil de evitar si se ha sido objeto de una condena judicial. En virtud de la Ley de la Tábula Rasa, que entró en vigor en 2004, si un trabajador del sexo ha sido objeto de una sentencia que no conlleva pena de cárcel, es probable que tenga derecho a ocultar sus antecedentes penales en la mayoría de los casos. Los trabajadores del sexo condenados a cárcel tenían derecho a solicitar de un juez que la condena fuese eliminada de sus antecedentes penales.

Los inmigrantes ilegales y la prostitución

78. Como se indicaba en el último informe de Nueva Zelandia al Comité, el Gobierno ha estado colaborando con el ayuntamiento de Auckland y con varias ONG del lugar para elaborar soluciones que permitan prestar asistencia y proteger a los migrantes que trabajan ilegalmente prostituyéndose y encausar a quienes intervienen en su trata y empleo ilegal. Se ha determinado que la mayoría de las prostitutas no neozelandesas trabajan fundamentalmente en la zona metropolitana de Auckland y que proceden fundamentalmente de Tailandia y China.

79. De conformidad con la Ley de Inmigración de 1987, no se puede conceder permiso de trabajo a una persona para que preste servicios sexuales comerciales. La Ley prohíbe también a los titulares de permisos temporales (de trabajo, estudiante o visitante) prestar servicios sexuales comerciales.

Las jóvenes que corren riesgo de prostituirse o que lo hacen

80. El Departamento de Servicios de la Infancia, los Jóvenes y la Familia proporciona “noches bajo techado” financiando una organización denominada Baptist Action in Auckland que administra un refugio para jóvenes que corren riesgo de prostituirse o que lo hacen. El Departamento de la Juventud y la Cultura de Christchurch tiene un proyecto de trabajo de jóvenes de la calle destinado a jóvenes que corren riesgo de convertirse en trabajadores del sexo o que lo son y que no han cumplido 18 años de edad. Este proyecto tiene un componente de gestión de casos y su orientación es “minimizar los daños”. Alienta a los jóvenes que se ha detectado que corren riesgo a que busquen otras opciones para su futuro. El personal del proyecto trabaja en la calle tres días por semana y administra un servicio de “consultas”, efectúa visitas a domicilio cuando procede y promueve controles de salud sexual.

Reforma de la prostitución

81. En el último informe se señaló que el proyecto de ley sobre reforma de la prostitución, de origen parlamentario, se hallaba ante el Comité Parlamentario Especial de Justicia y Asuntos Electorales que debía informar al respecto al Parlamento a más tardar en noviembre de 2002. Antes de que se promulgase la Ley de Reforma de la Prostitución (junio de 2003), la prostitución misma no era delito, pero sí lo eran las actividades siguientes:

- que un trabajador del sexo ofreciese sexo a cambio de dinero en un lugar público (pero no era delito pagar u ofrecer pagar a cambio de sexo)
- llevar o administrar un prostíbulo
- vivir de las ganancias obtenidas por la prostitución de otra persona
- intermediar para que una mujer o muchacha tuviese relaciones sexuales con un varón que no fuese su esposo.

82. Toda condena por ofrecimiento de servicios sexuales impedía a los trabajadores del sexo trabajar en un establecimiento de masajes, lo que les obligaba a trabajar para una agencia de acompañantes o en las calles, entornos potencialmente más peligrosos. Los trabajadores del sexo callejeros eran menos accesibles a los asistentes de salud. Una condena podía obstaculizar gravemente la capacidad de una persona de salir de ese oficio y dedicarse a otra profesión o negocio.

83. Se estudiaron tres respuestas normativas:

- la criminalización (hacer que la prostitución fuese ilegal tanto en el caso del cliente como del trabajador del sexo)
- la legalización (legalizar la prostitución en el marco de un régimen jurídico)
- la despenalización (abrogar todas las leyes que criminalizan la prostitución).

84. En el informe del Comité Especial se dice lo siguiente: “La mayoría de nosotros hemos adoptado un planteamiento pragmático de la prostitución; ni la aprobamos ni la condenamos, sino que reconocemos su existencia en la sociedad (y su carácter duradero). Reconocemos que la prostitución puede ser perjudicial para los trabajadores del sexo y que ese perjuicio debe ser abordado por medios legislativos y de otra índole”.

85. El proyecto de ley fue devuelto al Parlamento en noviembre de 2002; en febrero de 2003 fue sometido a segunda lectura. El Parlamento consideró que se trataba de una cuestión de conciencia y, por consiguiente, que los miembros del Parlamento podían votar individualmente en lugar de conforme a las consignas de sus partidos. El proyecto de ley era muy controvertido y fue aprobado por 60 votos a favor y 59 en contra, con la abstención de un miembro del Parlamento.

86. La finalidad declarada de la Ley es descriminalizar la prostitución (aunque no suscribir ni condonar moralmente la prostitución ni su utilización) y crear un marco que:

- salvaguarde los derechos humanos de los trabajadores del sexo y les proteja frente a la explotación
- promueva el bienestar y la salud y la seguridad profesionales de los trabajadores del sexo
- sea propicio a la sanidad pública
- prohíba mantener relaciones sexuales de prostitución con personas menores de 18 años de edad
- ponga en práctica determinadas reformas conexas con lo anterior.

87. La Ley prohíbe inducir u obligar a personas a prestar servicios sexuales comerciales o a obtener ingresos de la prostitución y conforme al derecho de los trabajadores del sexo a anular su consentimiento de prestar servicios sexuales comerciales en cualquier momento.

88. La Ley estableció además el Comité de Examen de la Ley sobre la Prostitución, cuya misión consiste en estudiar el funcionamiento de la Ley de 2003 y cuestiones conexas. En 2005, el Comité dio a conocer su informe acerca del carácter y la amplitud de la industria del sexo en Nueva Zelandia. Aunque cualquier intento de calcular el tamaño de la industria del sexo debe ser acogido con cautela, dado que se trata de un sector en el que buena parte de las actividades se realizan ocultamente, el informe facilita informaciones básicas sobre el número de trabajadores del sexo en Nueva Zelandia cuando se modificó la Ley.

89. El Comité debe analizar además el funcionamiento de la Ley en los tres a cinco años posteriores a su entrada en vigor (hasta junio de 2008). El examen del Comité se centrará en la finalidad de la Ley y formará parte de él una evaluación del funcionamiento de la Ley desde su puesta en vigor y la formulación de cualesquiera enmiendas que se considere precisas.

90. En marzo de 2006, desde que se promulgó la Ley, ocho personas han sido condenadas por emplear o utilizar a personas prostituidas menores de 18 años de edad.

Los trabajadores del sexo callejeros

91. La Ley sobre Reforma de la Prostitución no trataba directamente de la prostitución callejera y algunos ayuntamientos han tratado de combatirla mediante ordenanzas municipales. También se ha presentado al Parlamento un proyecto de ley formulado por un miembro del mismo, el Proyecto de Ley sobre el Control de la Prostitución Callejera por el ayuntamiento de Manukau. De aprobarse este proyecto de ley, en Manukau será ilícito incitar a la prostitución en lugares públicos. El Parlamento ha remitido el proyecto de ley a un Comité Especial para que se sometan a debate todos los puntos de importancia.

Artículo 7
Vida política y pública**Introducción**

92. El perfil de las neozelandesas en la vida pública y política del país ha seguido siendo muy acusado. Las mujeres ocupan cuatro de los cinco cargos constitucionales más importantes de Nueva Zelandia, si bien esta posición prominente de las mujeres no se repite en todas y cada una de las capas de la vida pública y política. Las mujeres siguen estando insuficientemente representadas en comparación con los hombres en el Parlamento, los gobiernos locales, las juntas de sanidad de distrito, las juntas creadas por ley y el poder judicial. El Gobierno ha concebido estrategias para mejorar la participación y la representación de las mujeres, entre otras cosas mediante la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo y un Servicio de Candidaturas administrado por el Ministerio de Asuntos de la Mujer al que se ha fijado por meta alcanzar una presentación paritaria en las juntas de designación oficial en el año 2010.

Gobierno central

93. El año 2005 fue el 112º aniversario de Nueva Zelandia en tanto que primer país del mundo que concedió a las mujeres de voto. La decisión de votar es personal, pero los ciudadanos neozelandeses y residentes permanentes en el país menores de 18 años tienen obligación por ley de estar inscritos para votar.

94. En las elecciones generales de 2005, la tasa de participación de los votantes neozelandeses ascendió al 76,5%, frente al 72,5% en 2002. Como las votaciones son secretas, no se tiene información sobre la diferencia de participación entre los distintos grupos étnicos, si bien los resultados de las encuestas electorales de Nueva Zelandia muestran que apenas hay diferencia en cuanto a las tasas de votación de hombres y de mujeres⁹.

95. Desde que se implantó en 1996 el sistema de representación proporcional mixta (MMP), el porcentaje de mujeres parlamentarias ha permanecido estable. A raíz de las elecciones generales de 2005, las mujeres constituyeron el 32% del Parlamento actual, frente al 28% tras las elecciones de 2002.

⁹ Ministerio de Desarrollo Social, 2005, *Informe social, 2005*, Wellington.

96. Siete de los 28 Ministros de la Corona son mujeres, entre ellas la primera ministra de Nueva Zelandia del Pacífico, frente a 8 ministras sobre 26 ministros en la época del último informe. También se ha nombrado ministras para carteras no tradicionales. Por ejemplo, la actual Ministra de Asuntos de la Mujer es además titular de las carteras de Comercio y Pequeñas Empresas. También es mujer la Ministra de Policía.

97. Además, cuatro de los cinco cargos constitucionales más importantes de Nueva Zelandia son ocupados por mujeres: los de Gobernador General, Primer Ministro, Presidente del Tribunal Supremo y Presidente de la Cámara de Representantes.

Gobierno local

98. Hay tres tipos de poderes locales: regional, territorial (ciudades y distritos) y unitario (que conjuga las funciones de un consejo regional y territorial).

99. Desde 1989, el número de mujeres candidatas a puestos del Gobierno local ha aumentado numéricamente y en porcentaje del número total de candidatos, frente a un telón de fondo de disminución de la cantidad de candidatos. En las elecciones de 2004, fueron elegidas 566 mujeres, que ocupan el 30% de los cargos de elección local. En proporción de los candidatos, el 48% de las mujeres que se presentaron a elecciones tuvieron éxito, frente al 49% de los hombres.

Juntas de Salud de Distrito

100. Las Juntas de Salud de Distrito, creadas en enero de 2001, determinan la prestación de servicios de salud y a personas con discapacidad en 21 distritos. Están administradas por consejos constituidos por un máximo de 11 miembros: 7 elegidos por los ciudadanos cada tres años y hasta 4 nombrados por el Ministro de Sanidad. Las últimas elecciones a las juntas de salud de distrito se celebraron en 2004 al mismo tiempo que las elecciones a los órganos de poder locales. Por vez primera las elecciones se celebraron con arreglo al sistema electoral de votación única transferible (STV).

Desglose por sexos de los miembros de las Juntas de Salud de Distrito elegidos 21 de enero de 2002 – 1º de diciembre de 2005

Periodo	Género					
	Porcentaje de varones			Porcentaje de mujeres		
	Nombrados	Elegidos	Total	Nombradas	Elegidas	Total
Al 31 de enero de 2002	66,3	55,1	59,0	33,8	44,9	42,4
Al 31 de diciembre de 2004	59,2	57,8	58,3	40,8	42,2	41,7
Al 1º de diciembre de 2005	66,3	55,1	57,6	33,8	44,9	41,0

Fuente: Ministerio de Salud, 2001, 2004.

Evaluación y examen

101. La preocupación que suscita la escasa representación y participación política de algunos colectivos ha dado lugar a varios proyectos específicos, entre ellos los siguientes:

- La Estrategia de Desarrollo de la Juventud Aotearoa, aplicada fundamentalmente por el Ministerio de Desarrollo de la Juventud, que incluye la plena participación de los jóvenes entre los seis principios de desarrollo de la juventud
- El Plan de Acción sobre Discapacidades de la Oficina Electoral Principal, aplicado principalmente por la Oficina Electoral Principal, que determina tres prioridades fundamentales para mejorar la accesibilidad del sistema electoral a las personas con alguna discapacidad (mejora de la comunicación, votaciones más accesibles y formación del personal para sensibilizarlo respecto de las discapacidades).

Examen a cargo del Comité Especial

102. Por convención, el correspondiente comité especial efectúa una investigación después de cada elección general. Se está efectuando el examen de las elecciones generales de 2005 que lleva a cabo el Comité Parlamentario Especial de Justicia y Asuntos Electorales.

103. La Ley de Elecciones Locales de 2001 ha regido dos elecciones trienales de autoridades locales. A raíz de las elecciones de esta índole de octubre de 2004, el Comité Parlamentario Especial de Justicia y Asuntos Electorales inició una investigación sobre cómo habían sido realizadas, con inclusión de la disminución del número de votantes y los retrasos en dar a conocer algunos resultados electorales conforme al sistema de votación única transferible (STV). El Comité ha concluido su investigación e informado al Parlamento. Formuló una serie de recomendaciones acerca de las disposiciones vigentes en materia de representación, iniciativas para mejorar el número de votantes y las funciones y responsabilidades en materia de gestión de las elecciones. El Gobierno está estudiando su respuesta al informe del Comité.

Las mujeres y el derecho

104. Nueva Zelandia tiene un ordenamiento jurídico perfectamente desarrollado. Desde el último informe, ha repatriado el tribunal de última apelación; el nuevo tribunal de última apelación es el Tribunal Supremo, con sede en Wellington, que encabeza el Presidente del Tribunal Supremo, que es una mujer. Por debajo del Tribunal Supremo están el Tribunal de Apelaciones, el Alto Tribunal y los Tribunales de Distrito. Además, hay varios tribunales especializados. Durante el período abarcado por el presente informe, ha aumentado el número de mujeres nombradas para ocupar cargos del poder judicial, especialmente en los tribunales de distrito. El 24% de los jueces neozelandeses son mujeres. En el cuadro que viene a continuación figura el número de jueces, por sexos, al 1º de marzo de 2006.

<i>Tribunal</i>	<i>Jueces varones</i>	<i>Jueces mujeres</i>
Tribunal Supremo	5	1
Tribunal de Apelaciones	5	1
Alto Tribunal (Magistrados)	24	6
Alto Tribunal (Jueces)	5	1
Tribunal de Empleo	3	1

<i>Tribunal</i>	<i>Jueces varones</i>	<i>Jueces mujeres</i>
Tribunales de Distrito	91	32
Tribunal Territorial Maorí	5	3
Tribunal Ambiental	6	1

Nota: Estos datos no pueden ser desglosados por etnias.

La mujer en puestos directivos

Administración pública

105. El número de mujeres que son ejecutivos jefes de la administración pública ha aumentado ligeramente en el período correspondiente a este informe. Al 30 de junio de 2005, había 9 mujeres entre los 37 ejecutivos jefes, frente a 7 sobre 37 igualmente al 28 de febrero de 2002. La representación general de la mujer en la administración pública aumentó también del 56% en 2002 al 59% en 2004¹⁰. El elevado porcentaje de empleo femenino de la administración pública se debe fundamentalmente a que ésta abarca varias profesiones en las que suelen trabajar las mujeres (como las de asistente social y administrativos).

106. La Comisión de la Administración Pública supervisa la equidad en materia de remuneración y empleo en la administración pública. Según su estudio titulado *Análisis de la capacidad de recursos humanos de los departamentos de la administración pública* al 30 de junio de 2005¹¹, existía una diferencia de remuneración ajustada por sexos del 10% (la misma que en 2004) en la administración pública, frente al 19% (el 17% en 2004) en el conjunto de los trabajadores del país. Una vez ajustada según la edad y la profesión, la diferencia de remuneración según el sexo baja al 8% (en 2004) en la administración pública y al 17% (en 2004) entre el conjunto de los trabajadores.

107. El Gobierno pretende abordar y resolver los problemas de equidad de remuneración y empleo mediante un Plan de Acción sobre la Equidad de Remuneración y Empleo quinquenal.

El sector privado

108. Las mujeres tienen muchas menos probabilidades que los hombres de ocupar cargos de gestión o dirección en el sector privado. En marzo de 2003, las mujeres ocupaban el 5% de los puestos de miembros de los consejos de administración de las empresas cotizadas en la bolsa de Nueva Zelandia, situación que no había variado considerablemente desde 1995, cuando las mujeres ocupaban el 3,9% de esos puestos¹².

109. El Gobierno está apoyando a las mujeres que trabajan en empresas privadas prestando asistencia a las actividades del sector privado en materia de igualdad de oportunidades en el empleo y mediante iniciativas para respaldar a las mujeres propietarias de pequeñas y medianas empresas.

¹⁰ Comisión de la Administración Pública, 2005, *EEO progress in the Public Sector 2000-2004*, Wellington.

¹¹ *Human Resources Capability Survey of Public Service Departments as at 30 June 2005*.

¹² Comisión de Derechos Humanos, 2004, *New Zealand Census of Women's Participation in Governance and Professional Life*, Wellington.

Juntas creadas por ley

110. El Gobierno apoya firmemente la labor del Servicio de Candidaturas que administra el Ministerio de Asuntos de la Mujer y que se ha fijado por meta alcanzar una representación paritaria (50/50) en las juntas y comités de designación oficial en 2010. A mediados de diciembre de 2005, el Servicio de Candidaturas tenía información acerca de más de 2.439 mujeres que podían ser designadas para órganos con capacidad de adoptar decisiones¹³, frente a aproximadamente 1.800 cuando se redactó el último informe.

111. Según un estudio efectuado recientemente de las juntas oficiales creadas por ley, las mujeres ocupan el 41% de los cargos de sus consejos de administración. Los organismos que tenían un porcentaje elevado de mujeres eran:

- El Ministerio de Desarrollo Social, que administra 8 juntas integradas por 31 miembros, de los que 19 (el 61%) son mujeres.
- El Ministerio de Salud, del que dependen 67 juntas integradas por 591 personas, de las que 302 (51%) son mujeres.
- El Departamento de Asuntos Internos, que administra 38 juntas integradas por 268 personas, de las que 130 (el 41%) son mujeres.

Los Consejos de Administración de las escuelas

112. Los Consejos de Administración, integrados por padres, directores, personal docente y administrativo, estudiantes y representantes de las comunidades, gobiernan las escuelas estatales y las escuelas integradas estatales de Nueva Zelanda. En diciembre de 2004, había 19.876 miembros de esos consejos de administración, el 52% de los cuales eran mujeres. Los padres habían elegido a 11.706 de esos consejeros, el 49% de los consejeros elegidos que eran progenitores eran mujeres y además el 80% de los representantes del personal eran asimismo mujeres.

Organizaciones no gubernamentales (ONG)

113. En septiembre de 2003 se creó la Oficina para el Sector Comunitario y Voluntario, encargada de ocuparse de las cuestiones generales que afectan al sector comunitario y voluntario y de potenciar el perfil del sector entre las autoridades públicas. La Oficina funciona en toda suerte de órganos oficiales, extrayendo ejemplos de buenas prácticas con objeto de que se establezcan excelentes relaciones entre los organismos oficiales y las organizaciones comunitarias, voluntarias y maoríes.

114. Algunos organismos del gobierno central han establecido mecanismos oficiales de diálogo con las organizaciones comunitarias y voluntarias que actúan en los terrenos de los que aquéllos se ocupan. Esos mecanismos pueden consistir en consagrar funcionarios a una labor específica de enlace, compartir sistemáticamente información e intervenir en la elaboración de políticas y/o la dotación de recursos de los grupos coordinadores del sector de que se trate. Por ejemplo, el Ministerio de Asuntos de la Mujer sostiene relaciones permanentes con grupos clave de mujeres,

¹³ La información facilitada por las mujeres al Ministerio de Asuntos de la Mujer está destinada exclusivamente al Servicio de Candidaturas, de conformidad con las disposiciones de la Ley sobre la Privacidad de 1993.

entre ellos, el Consejo Nacional de Mujeres, Pacífica, la Māori Women Welfare League, Rural Women of New Zealand, la New Zealand Federation of Business and Professional Women Inc, Zonta y el Colectivo Nacional de Refugios de Mujeres Independientes.

115. El Ministerio de Asuntos de la Mujer convoca además una “junta política” sobre los problemas internacionales de la mujer, que constituye un foro en el que las ONG y los organismos estatales comparten información y mejoran la capacidad de Nueva Zelandia para hacer contribuciones eficaces a los foros internacionales.

116. Actualmente, las autoridades locales tienen a obligación formal de colaborar con sus comunidades locales y organizaciones comunitarias. La Ley de Gobierno Local de 2002 ha implantado la prescripción de que las autoridades locales determinen los resultados de sus respectivas comunidades utilizando un proceso debatido con otros interesados directos y que hagan participar a los ciudadanos en la detección de esos resultados y su organización por orden de prioridades.

Otras cuestiones

117. Para más información sobre la participación de la mujer en los asuntos internacionales, véase: Artículo 8, Representación y participación internacionales.

Artículo 8 Representación y participación internacionales

Introducción

118. Las neozelandesas participan activamente en los foros internacionales. La representación a cargo de mujeres en importantes conferencias internacionales, comprendidas conferencias de las Naciones Unidas, ha proseguido sin discriminación basada en el sexo.

119. Las delegaciones a diversas reuniones internacionales siguen estando dirigidas por ministras, comprendida la Primera Ministra. Ha seguido aumentando el número de funcionarias del Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio. Siguen existiendo estrechas relaciones entre los representantes del Gobierno y de la sociedad civil en las reuniones internacionales. Por ejemplo, se ha incluido a miembros de la sociedad civil en delegaciones a reuniones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

120. Nueva Zelandia ha seguido velando por que en todas las actividades internacionales de desarrollo se persigan activamente la potenciación de la autonomía y la igualdad de género.

La mujer en el servicio diplomático

121. Las mujeres desempeñan un papel cada vez más eminente en lo que se refiere a representar a Nueva Zelandia en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio. En septiembre de 2005, el 53% de los funcionarios de dicho Ministerio eran mujeres (374 sobre 711). Había en ese Ministerio 40 funcionarias que se identificaban como maoríes (frente a 30 en 1997). Desde el último informe, ha habido una vez más aumentos considerables del número de mujeres en el nivel

político superior (Oficiales de Política Exterior, Nivel 6) y el nivel inferior (Oficiales de Política, Nivel 1): el 25% del nivel 6 (frente al 18% en 1997) y el 67% del nivel 1 (frente al 51% en 1997). Estas pautas indican que ha aumentado la cantidad de mujeres que están siendo ascendidas a cargos superiores en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio y de mujeres que ingresan en ese Ministerio en el nivel inferior.

122. Ocho de los 50 cargos de Jefe de Misión o Puesto están ocupados por mujeres, frente a 9 en 1998. Dos de esos ocho cargos están entre los cargos más elevados en el extranjero: los de Representante Permanente ante las Naciones Unidas en Nueva York y de Alto Comisionado ante Australia en Canberra. Hay 20 mujeres que ocupan cargos de Subjefe de Misión o Puesto, frente a 17 cuando el informe anterior. Este aumento condice con la tendencia general al alza de las mujeres dentro del Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio.

123. Uno de los seis miembros del grupo de gestión superior del Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio es una mujer y, además, 8 de los 25 cargos de Director General en Wellington están ocupados por mujeres.

124. El Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio sigue impartiendo cursos de perfeccionamiento profesional a sus funcionarias. Recientemente, ha puesto el acento en mejorar sus políticas favorables a la familia, de conformidad con los cambios habidos en la legislación y las necesidades funcionales. En 2005, el Ministerio estableció un grupo de trabajo encargado de examinar los distintos aspectos del equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, comprendidos los horarios de trabajo, el volumen de trabajo y las consecuencias en los funcionarios de su designación para ocupar puestos en el extranjero. A principios de 2006, el Ministerio habrá completado el examen de la equidad de remuneración y empleo en el sector público, que tiene por finalidad verificar si las políticas, prácticas y cultura del Ministerio hacen que las mujeres y los hombres compartan equitativamente las recompensas, participen equitativamente en todos los terrenos y sean tratados con respeto y equidad.

Conferencias y organizaciones internacionales

125. Las mujeres siguen representando a Nueva Zelandia en las conferencias internacionales en calidad de miembros oficiales y no oficiales de las delegaciones del Estado, sin discriminación por motivo del género. Las normas por las que se guía la composición de las delegaciones de Nueva Zelandia en las conferencias internacionales no comprenden ninguna restricción basada en el género y las mujeres han dirigido, apoyado y asesorado sistemáticamente a esas delegaciones durante todo el período cubierto por este informe. Son ejemplo de delegaciones dirigidas por mujeres en 2005 las delegaciones de Nueva Zelandia a la Cumbre de Dirigentes de la Asociación de Cooperación Económica de Asia y el Pacífico, la Reunión de Jefes de Gobierno de los países del Commonwealth y la Reunión de Asia Oriental (dirigida por la Primera Ministra), además de las delegaciones en la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas y en el sexagésimo período ordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

126. Las mujeres neozelandesas siguen participando en tanto que asesoras en órganos permanentes que se ocupan de cuestiones internacionales. Por ejemplo, hay actualmente tres mujeres que forman parte del Comité Asesor Público sobre Desarme y Control de Armamentos.

127. El Gobierno de Nueva Zelandia acoge complacido, cuando procede, la inclusión de representantes no oficiales (comprendidas mujeres representantes de ONG) en delegaciones oficiales a reuniones internacionales, reconociendo con ello la amplitud y la especialización de los conocimientos que pueden aportar. Se espera en general que los miembros no oficiales de las delegaciones oficiales sufraguen sus costos, pero si el Gobierno ha solicitado su inclusión por los conocimientos especiales que pueden aportar a la delegación, puede estudiar la posibilidad de pagar sus gastos. Hubo mujeres incluidas como representantes no oficiales en numerosas delegaciones neozelandesas, entre ellas la enviada a la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información celebrada en Túnez, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (ambas en 2005) y las negociaciones en curso sobre una posible convención de las Naciones Unidas sobre las personas con discapacidad.

128. Las neozelandesas participan también en varias organizaciones y funciones internacionales. El apoyo que el Gobierno presta a los candidatos neozelandeses a organismos internacionales se basa en los méritos de cada candidatura y sin discriminación alguna basada en el género. Se está revisando los procedimientos aplicados para designar a candidatos a organismos especializados.

129. Además de participar en calidad de dirigentes, especialistas y asesoras en conferencias internacionales, las mujeres de Nueva Zelandia tienen la posibilidad de formular observaciones sobre muy distintas cuestiones internacionales de importancia dentro del proceso más amplio de consultas que los poderes públicos mantienen con la sociedad civil.

La política exterior y las cuestiones relacionadas con la mujer

130. Nueva Zelandia participa activamente en hacer progresar la puesta en práctica de los derechos de la mujer internacionalmente. El fomento y la protección de los derechos de la mujer son aspectos prioritarios básicos de la política internacional de Nueva Zelandia en el campo de los derechos humanos. Por ejemplo:

- Nueva Zelandia participa activamente en las reuniones anuales de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y promueve resoluciones sobre cuestiones referentes a la mujer y el género en la Comisión de Derechos Humanos y en la Tercera Comisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Nueva Zelandia defiende la protección de los derechos de la mujer a la salud sexual y de la reproducción en los foros internacionales y respalda la labor sobre estas cuestiones del Fondo de Población de las Naciones Unidas y de la Federación Internacional de Planificación de la Familia.
- Nueva Zelandia apoya las resoluciones sobre la violencia contra la mujer y la labor sobre esta cuestión del Relator Especial de la Comisión de Derechos Humanos.
- Nueva Zelandia ha apoyado el seguimiento de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, relativa a la mujer, la paz y la seguridad, en lo referente a la importancia de aumentar la participación de la mujer en los procesos de paz y la reconstrucción de la sociedad civil.

- En la diplomacia internacional de Nueva Zelandia se plantean siempre las cuestiones de derechos humanos. Las Misiones en el extranjero de Nueva Zelandia plantean las preocupaciones en materia de derechos humanos sistemáticamente con sus gobiernos anfitriones.

Asistencia al desarrollo

131. En julio de 2002 se estableció el Organismo Neozelandés de Desarrollo Internacional: Nga Hoe Tuputupu-mai-tawhiti (NZAID), encargado de gestionar la asistencia oficial para el desarrollo que presta Nueva Zelandia. El NZAID pone el acento en eliminar la pobreza en los países en desarrollo mediante la colaboración con asociados para alcanzar un desarrollo sostenible y equitativo, y centra además básicamente sus actividades en la región del Pacífico.

132. El NZAID pretende aumentar el bienestar humano general fomentando y aumentando las capacidades, libertades y posibilidades de opción de las mujeres y los hombres, las muchachas y los muchachos, para mejorar sus vidas y el bienestar de sus familias, comunidades y sociedades. El NZAID ha actualizado periódicamente su política de género conforme a ello.

133. El NZAID promueve e integra los derechos humanos —civiles, políticos, económicos, sociales y culturales— en toda su labor. Pretende lograr que las obligaciones internacionales de Nueva Zelandia, comprendidas las dimanantes de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y los compromisos asumidos en Beijing y El Cairo y en la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas y los objetivos de desarrollo del Milenio, constituyan el núcleo del desarrollo internacional y de toda labor del NZAID.

134. El enfoque estratégico del NZAID consiste en velar por que en todos sus programas de desarrollo y mediante la colaboración en materia de políticas con los gobiernos asociados y en los foros internacionales y regionales se persigan activamente la potenciación de la autonomía de las mujeres y la igualdad de género. Entre los ejemplos de la asistencia al desarrollo prestada por Nueva Zelandia que respalda la igualdad de género y la autonomía de la mujer están:

- La financiación de la puesta en práctica de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en la región del Pacífico mediante el apoyo a la creación de capacidad prestado a los gobiernos asociados, como los de las Islas Cook, y al Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) en el Pacífico. El programa del UNIFEM tiene por objeto reforzar la capacidad de los gobiernos para poner en práctica la Convención y apoyar las actividades de la sociedad civil para contribuir a supervisar la aplicación de la Convención e informar al respecto.
- El apoyo en curso a actividades de promoción y ampliación de la comprensión de la igualdad de género en la región del Pacífico: apoyo a Aia Maea Ainen Kiribati (AMAK), la organización coordinadora de las ONG en Kiribati, y a la Asociación del Consejero de Kiribati.
- La asistencia al programa de formación en actividades de difusión del Centro de Mujeres de Vanuatu, destinado a hombres, que se lleva a cabo con apoyo del Centro de Crisis de las Mujeres de Fiji y que ha facilitado al Centro de Mujeres de Vanuatu fondos para un curso de capacitación que tiene por objeto

poner en tela de juicio y modificar las actitudes de los hombres con respecto a las mujeres.

- La puesta en marcha, en marzo de 2004, de un proyecto de salud maternoinfantil de 3 millones de dólares de los EE.UU. en Binh Dinh, Viet Nam, uno de los mayores proyectos financiados por el NZAID fuera del Pacífico. El proyecto está siendo ejecutado por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) y el Departamento de Salud de la provincia de Binh Dinh.

135. El NZAID concebirá un plan de ejecución para poner en práctica la política de género actualizada y seguir promoviendo la igualdad de género y la autonomía de la mujer en todos sus programas de asistencia para el desarrollo, actividades en asociación y diálogo en torno a políticas.

Artículo 9 Nacionalidad

Introducción

136. Las neozelandesas tienen los mismos derechos que los hombres a adquirir, cambiar o conservar la nacionalidad e igualdad de derechos con respecto a los hombres en lo referente a la nacionalidad de sus hijos. El año pasado, el Gobierno modificó la Ley de Ciudadanía de 1977 para reconocer el valor de la ciudadanía neozelandesa. Esos cambios significan que, a partir del 1º de enero de 2006, una persona no puede viajar a Nueva Zelanda con un permiso temporal únicamente para dar a luz allí y obtener la ciudadanía neozelandesa para su hijo que nazca en ese país. Limitando la ciudadanía por nacimiento a los hijos de ciudadanos y residentes permanentes, las nuevas disposiciones de la Ley hacen que la ciudadanía y sus beneficios estén limitados a las personas que tienen un vínculo verdadero y permanente con Nueva Zelanda.

137. Hasta finales de 2005, la mayoría de los niños nacidos en Nueva Zelanda (o en las Islas Cook, Niue o Tokelau) son automáticamente ciudadanos neozelandeses por nacimiento (salvo raras excepciones). A partir del 1º de enero de 2006, los niños nacidos en Nueva Zelanda (o en las Islas Cook, Niue o Tokelau) adquirirán la ciudadanía neozelandesa al nacimiento, únicamente si por lo menos uno de sus progenitores:

- es ciudadano neozelandés, o
- tiene derecho a permanecer indefinidamente en Nueva Zelanda de conformidad con la Ley de Inmigración de 1987 (es decir, se trata de un titular de permiso de residencia o de un ciudadano australiano), o
- tiene derecho a residir indefinidamente en las Islas Cook, en Tokelau o en Niue.

138. La mayoría de las mujeres que den a luz en Nueva Zelanda no se verán afectadas por el cambio de la ley. Se calcula que de 100 a 600 recién nacidos cada año (entre el 0,2% y el 1%) no serán ciudadanos neozelandeses a causa de los cambios mencionados. En esos casos, los recién nacidos pasan a ser ciudadanos del país de uno de los progenitores, de conformidad con las leyes de ese país.

139. En Nueva Zelandia, “nacionalidad” es un término jurídico diferente de “condición de inmigrante”. La inmigración a Nueva Zelandia se lleva a cabo en el marco del Programa de Inmigración a Nueva Zelandia (NZIP), que consta de tres ramas: personas especializadas/comerciantes (60% del NZIP, personas patrocinadas por su familia (30%) y casos internacional/humanitarios (10%)¹⁴. Se trata a los hombres y las mujeres por igual en lo referente a su derecho a emigrar a Nueva Zelandia en el marco de estas tres ramas. Ahora bien, el Cupo de Refugiados dentro de la rama “casos internacionales/humanitarios” comprende 75 plazas reservadas específicamente a “mujeres en situación de riesgo”¹⁵.

Artículo 10 Educación

Introducción

140. El Gobierno reconoce que, para que las mujeres disfruten de un nivel de vida razonable y se ocupen, o ayuden a ocuparse, del futuro de sus familias/whānau, deben tener acceso a un buen nivel de ingresos y a conocimientos prácticos y teóricos que les ayuden a maximizar sus recursos financieros. El logro de mejores calificaciones mejora las oportunidades de las mujeres de obtener un empleo rediticio sostenible.

141. Las mujeres tienen igualdad de derechos en la educación en todos los niveles de ésta. En general, las neozelandesas siguen teniendo niveles levemente inferiores a los de los hombres a causa de las diferencias históricas de los niveles de escolarización¹⁶. Ahora bien, en los últimos 30 años ha aumentado la participación de la mujer en la educación¹⁷. De hecho, las mujeres están obteniendo títulos a ritmos superiores a los hombres, y en los grupos de edad más jóvenes hay más mujeres que hombres con estudios universitarios¹⁸. Ahora bien, hay diferencias entre los niveles de instrucción de los diferentes grupos de mujeres.

142. El Gobierno ha aplicado varias estrategias y políticas desde el último informe para mejorar el acceso y la participación a todos los niveles del sector educativo. Aunque esas estrategias y políticas son neutrales desde el punto de vista del género, el Gobierno vela por que sus políticas y enfoques tengan en cuenta las necesidades educativas de las mujeres y niñas y muchachas, incluidas las de diferentes culturas o con alguna discapacidad.

143. El Gobierno tiene también conciencia de que las políticas educativas no sólo son pertinentes para las capacidades de las mujeres para obtener un empleo

¹⁴ Puede hallarse más información acerca de la política de inmigración de Nueva Zelandia en: <http://www.immigration.govt.nz/>.

¹⁵ La subcategoría “Mujeres en situación de riesgo” abarca las refugiadas que carecen del apoyo de sus protectores familiares o su comunidad tradicional. Normalmente, estas mujeres no cumplen los criterios para ser aceptadas por países de reasentamiento y deben ser protegidas de la persecución relacionada con el género, como el rapto, los malos tratos sexuales y la explotación sexual.

¹⁶ Ministerio de Desarrollo Industrial, 2005, *2005 Social Report*, Wellington.

¹⁷ Departamento de Trabajo, junio de 2005, “Pathways for Women: the big pictures”, *workINSIGHT*, No. 6.

¹⁸ Ministerio de Educación, 2004, *Graduates and Qualification Completions 2003: 2003 Completions Statistics*, <http://www.minedu.govt.nz>.

sostenible, sino que además pueden respaldarles en las otras funciones que desempeñan en la vida. Por ejemplo, el aumento de la financiación de la enseñanza de la primera infancia está haciendo la atención de la infancia más asequible, lo cual tiene consecuencias positivas en las madres trabajadoras o en las madres que desean trabajar fuera del hogar.

144. También es importante dar a las mujeres más oportunidades y posibilidades de educación para abordar la solución de la segregación profesional en Nueva Zelanda.

Acceso y participación

La educación de la primera infancia

145. Ha aumentado la participación en la educación de la primera infancia del 91% de los niños que empezaron su escolarización en 2001 al 94% en 2004. También ha aumentado la inscripción de niños más pequeños¹⁹.

146. Apenas hay diferencia en las tasas de participación de niños y niñas en la educación de la primera infancia: en 2004, el 51,1% era niños y el 48,9% niñas²⁰.

147. El Gobierno se ha comprometido a aumentar la participación y mejorar la calidad de la educación de la primera infancia en el marco de su Plan Estratégico decenal en favor de la educación de la primera infancia: *Pathways to the Future: Nga Huarahi Arataki*, dado a conocer en octubre de 2002. En el presupuesto de 2005, aumentó el gasto consagrado a la educación de la primera infancia, de manera que, en 2008-2009, se dedicarán a ella 694 millones de dólares, un aumento del 140% con respecto a 1999-2000.

148. Este aumento de la financiación tendrá consecuencias financieras directas beneficiosas en los niños y sus familias. A partir del 1º de julio de 2007, los niños de 3 y 4 años de edad que asistan a servicios de educación de la primera infancia dirigidos por maestros tendrán derecho a 20 horas de educación gratuita cada semana, lo cual constituye un paso adelante en la realización de la visión del Gobierno de una educación de la primera infancia para todos de bajo costo.

La enseñanza primaria y secundaria

149. La proporción entre alumnos y alumnas escolarizados ha permanecido constante en los últimos años, aproximadamente el 51% y el 49%, respectivamente²¹.

150. No ha habido cambios desde el último informe en las disposiciones relativas a la escolarización obligatoria y la educación gratuita en Nueva Zelanda. Nueva Zelanda sigue prestando apoyo a las Unidades de Padres Adolescentes de las escuelas para atender a los progenitores adolescentes.

151. Los objetivos del Gobierno en materia de mejora del acceso y la participación escolares han sido articulados en la Estrategia de Escolarización, la cual orientará y focalizará la política y las actividades del sector escolar de 2005 a 2010. Tiene por

¹⁹ Ministerio de Educación, 2005, *Briefing for the Incoming Minister of Education*, Wellington.

²⁰ Ministerio de Educación, 2004, *Early Childhood Education Statistics 2004*, Wellington.

²¹ Ministerio de Educación, 2004, *School Enrolments at 1 July 2004*, Wellington.

objeto mejorar los resultados sociales y académicos de todos los alumnos, centrando la atención en los factores que más influyen en el aprendizaje escolar.

Enseñanza superior

152. Las mujeres siguen ahora estudios universitarios en porcentajes superiores a los hombres (el 16% de las mujeres frente al 12% de los hombres en 2004)²². La tasa de participación de las maoríes en la enseñanza superior es especialmente elevada, el 22,3%²³. La participación de las mujeres del Pacífico en la enseñanza superior también ha aumentado considerablemente en los últimos años. El número de inscripciones de mujeres del Pacífico creció en un 84,3% entre 1999 y 2003 y el de las inscripciones de hombres del Pacífico en un 59,2%²⁴. Es probable que la aparición de establecimientos de enseñanza privados y de wānanga²⁵ haya contribuido a estos aumentos de la participación, ya que las maoríes y las mujeres del Pacífico tienen una elevada participación en estos tipos de establecimientos escolares²⁶.

153. Apenas hay diferencia entre los hombres y las mujeres por lo que se refiere al nivel de la enseñanza superior en la que están matriculados. El 27% de los alumnos de uno u otro sexo matriculados en estudios universitarios en 2004 seguían cursos de segundo ciclo y el 6% cursos de postgrado²⁷. Un porcentaje mayor de mujeres (29%) que de hombres (26%) estudiaba el primer ciclo de los estudios universitarios, pero el 55% de los hombres estaba matriculados en los cursos de certificado de nivel 1 a 3, frente al 51% de las mujeres²⁸.

154. El enfoque estratégico que aplica el Gobierno a la enseñanza superior sigue siendo la Estrategia de la enseñanza superior 2002-2007.

La capacitación industrial y los aprendizajes

155. Las mujeres siguen participando considerablemente menos que los hombres en las actividades de capacitación industrial y aprendizajes modernos. En septiembre de 2005, el 26% de los aprendices de la industria y el 8% de los aprendices modernos eran mujeres²⁹. Las aprendizas industriales suelen consagrarse a servicios y actividades relacionadas con el cuidado de las personas, como el hospedaje y los servicios comunitarios³⁰. Varios de los sectores que emplean a grandes cantidades de mujeres, como los de peluquería, servicios de apoyo comunitario y servicios sociales, no han sido incluidos en el plan de aprendizajes modernos, lo cual contribuye a los bajos niveles de participación de las mujeres en los aprendizajes modernos.

²² Ministerio de Educación, 2005, *Profile and Trends, New Zealand's Tertiary Education Sector 2004*, Wellington.

²³ Ibid.

²⁴ Ibid.

²⁵ Establecimientos de enseñanza superior maoríes.

²⁶ Statistics New Zealand (2005), *Focusing on Women 2005*, Wellington.

²⁷ Ministerio de Educación, 2005, *2004 - Students at Tertiary Education Providers*, Wellington.

²⁸ Ibid.

²⁹ Comisión de Enseñanza Superior, "Primer trimestre de 2005, estadísticas sobre capacitación industrial y aprendizajes modernos" (inédito).

³⁰ Statistics New Zealand, 2005, *Focusing on Women 2005*, Wellington.

156. Actualmente, hay más de 8.000 aprendices modernos y el Gobierno se ha comprometido a financiar 14.000 a finales de 2008.

Otros planes de enseñanza y capacitación profesional posterior a la enseñanza obligatoria

157. El Gobierno respalda además la educación complementaria mediante:

- Mejora de competencias: programa destinado a jóvenes maoríes y del Pacífico que les facilitan caminos de capacitación profesional hacia el empleo o la enseñanza avanzada. El programa está destinado a jóvenes de 16 a 21 años de edad, pero también pueden participar en él personas de más edad.
- Oportunidades de capacitación profesional: programa que imparte competencias básicas y profesionales de los niveles 1 a 3 del Marco Nacional de Calificaciones Profesionales. Pueden participar en él únicamente las personas que buscan trabajo y que carecen de competencias básicas y corren peligro de padecer desempleo de larga duración.
- Formación profesional de jóvenes: programa que tiene por objeto impartir enseñanza básica y profesional y capacitación profesional de los niveles 1 a 3 del Marco Nacional de Calificaciones Profesionales. Está destinado a jóvenes que han dejado recientemente la escuela sin calificaciones o con calificaciones muy bajas.
- Educación permanente: se trata de la educación de segunda oportunidad destinada a adultos que vuelven a la escuela y de programas de educación comunitaria de adultos que se llevan a cabo en establecimientos escolares o instituciones de enseñanza superior.
- Aprendizaje básico: el Gobierno está elaborando programas para mejorar los resultados educativos de quienes tienen necesidad de aprender los elementos básicos, es decir, a leer y escribir, expresión y aritmética.

158. Los planes mencionados están a disposición de hombres y mujeres por igual. Han participado mujeres en todos ellos durante el período examinado. Los resultados de las participantes en los programas Mejora de competencias, Oportunidades de capacitación profesional y Formación profesional de jóvenes han sido positivos. Por ejemplo, en 2003, el 47% de las mujeres que participaron en el programa Oportunidades de capacitación profesional consiguieron empleo y un 19% más había conseguido empleo dos meses después de dejar el programa³¹.

Estrategias para mejorar el acceso y la participación de grupos específicos de estudiantes

159. El Gobierno sigue teniendo estrategias específicas para atender las necesidades de aprendizaje de los estudiantes maoríes y del Pacífico. En algunas escuelas oficiales se imparte la enseñanza media maorí y la enseñanza media pasifika, además de haber una escolarización con inmersión total en el idioma maorí. En los párrafos que vienen a continuación se describen las estrategias centradas en los estudiantes que tienen necesidades especiales y aquellos que proceden de familias no anglófonas.

³¹ Fuente: Ministerio de Educación.

Educación especial

160. Se entiende por educación especial la prestación de asistencia extraordinaria, programas adaptados o entornos de aprendizaje, equipamiento especializado o materiales en apoyo de los jóvenes y los escolares que tienen acceso al plan de estudios en muy distintas situaciones. Estos servicios se prestan por conducto del Grupo de Educación Especial del Ministerio de Educación. En 2004, niñas que seguían cursos preescolares y alumnas de más edad constituían aproximadamente el 30% del total de niños y jóvenes a los que se prestaban esos servicios. En 2002 se registró el mismo nivel de prestación de servicios³². Obsérvese que se aplican los mismos criterios para tener acceso a los servicios a las niñas y a los niños.

161. La Oficina de Examen de la Educación evaluó la puesta en práctica de la Estrategia Neozelandesa sobre Discapacidades de 2001, en las escuelas entre septiembre y diciembre de 2002. Según esa evaluación, los establecimientos escolares aplican diversas medidas para satisfacer las necesidades educativas de los alumnos con discapacidad. Las respuestas relativas al acceso a los servicios por parte de las alumnas maoríes y el Pacífico con discapacidad indicaban que la mayoría de las escuelas habían tomado en cuenta en cierta medida la diversidad de los alumnos. Las escuelas tenían conciencia de la importancia de tener a personas adecuadas que prestaran apoyo a los alumnos con discapacidad y de la necesidad de haber identificado cauces de comunicación y/o consulta con las comunidades maorí y del Pacífico.

Refugiados, migrantes y otras personas no anglófonas

162. Entre los alumnos en riesgo están los que proceden de familias no anglófonas. Los que más riesgo corren son los que no están alfabetizados en su idioma materno.

163. Para atender las necesidades de estos alumnos, el Gobierno financia el programa de formación ESOL, inglés para hablantes de otras lenguas³³. El Gobierno ha empleado también a los diez Coordinadores Educativos de Refugiados y Migrantes que trabajan directamente con las escuelas, los padres y los alumnos que no tienen por lengua materna el inglés para promover la pertenencia y el bienestar de los alumnos migrantes y refugiados y de sus familias en la escuela. Varias investigaciones han confirmado la correlación positiva que existe entre la participación de las familias y los resultados escolares de los alumnos.

164. El Gobierno reconoce también que el conocimiento limitado del inglés puede ser un obstáculo para la participación eficaz de los adultos en la sociedad neozelandesa, motivo por el cual lanzó en 2003 la estrategia de inglés para adultos hablantes de otras lenguas, cuyas esferas de actuación principales son:

- mejorar la coordinación y la colaboración
- fomentar el acceso y la asequibilidad
- aumentar las enseñanzas impartidas y acrecer su calidad
- velar por que las enseñanzas impartidas correspondan a la diversidad de las necesidades de los alumnos.

³² Ibid.

³³ En el caso de los alumnos de otros países que pagan derechos de escolarización, en esos derechos se incluye el costo de este programa.

165. La financiación inicial de las primeras etapas de la Estrategia se ha centrado en conceder becas de estudio a refugiados y migrantes subempleados con competencias en áreas prioritarias, efectuar investigaciones sobre prácticas eficaces, desarrollar un recurso de información en los idiomas comunitarios y asignar especialistas en enseñanza del inglés hablantes de otras lenguas a los centros de información de migrantes. De esta manera se complementa la asistencia plenamente financiada que ya existe a disposición de los adultos: la inscripción gratuita (en su condición de alumnos maduros) en las escuelas para refugiados; el servicio de tutores a domicilio para hablantes de idiomas distintos del inglés (un servicio a cargo de voluntarios) y la asistencia gratuita en materia de enseñanza de inglés a migrantes y refugiados desempleados que hablan otras lenguas.

166. De las investigaciones efectuadas el Departamento de Trabajo, relativas a las experiencias de los refugiados pusieron de manifiesto que a las refugiadas les resultaba más difícil tener acceso a la enseñanza del idioma inglés que a los hombres³⁴. Por consiguiente, la mejora de la accesibilidad y asequibilidad de los servicios de enseñanza del inglés a personas de otra lengua materna en el marco de la *Estrategia de Enseñanza del Idioma Inglés a Adultos*, ayudará a mejorar la situación económica y social de las refugiadas.

Los planes de estudios

167. El *Te Whāriki* sigue siendo la plasmación de la política del Ministerio de Educación en materia de planes de estudios para la primera infancia. Este plan de estudios, respaldado por la *Declaración de Objetivos y Prácticas Convenientes*, abarca la gama de aprendizaje que se desea efectúen los niños de corta edad y en él se hace hincapié en que el plan de estudios tenga en cuenta la cuestión de género y esté dotado de los recursos, equipo, programas y modelos de funciones sociales adecuados.

168. El *Marco de los Planes de Estudios de Nueva Zelandia* establece los elementos generales fundamentales de las actividades de enseñanza y aprendizaje en los establecimientos escolares de enseñanza primaria y secundaria de Nueva Zelandia. El *Marco* dispone que los programas de enseñanza y aprendizaje tendrán en cuenta la cuestión de género, serán no racistas y no discriminatorios y tratarán de fomentar estos atributos en los alumnos.

169. A raíz de la difusión de un informe sobre la situación de los planes de estudio en 2003, el *Plan de Estudios de Nueva Zelandia* está siendo remodelado para satisfacer mejor las distintas necesidades de los alumnos de las escuelas de Nueva Zelandia. A principios de 2006 se dispondrá de un proyecto de plan de estudios.

La educación en materia de salud y la educación física (comprendida la educación sexual)

170. Desde el último informe no ha variado la prescripción de que las escuelas públicas y concertadas con el Estado impartan educación de salud y educación física, comprendidos cursos de educación sexual. En 2006 se está llevando a cabo un examen de la educación sexual que se imparte a los alumnos de enseñanza secundaria y un elemento de ese examen consistirá en evaluar si se están atendiendo

³⁴ Ministerio de Trabajo, 2004, *Refugee Voices: A Journey Towards Resettlement*, Wellington.

adecuadamente mediante la educación sexual las necesidades de grupos como las mujeres maoríes, del Pacífico y con discapacidad.

El Marco Nacional de Calificaciones

171. Todos quienes cursan estudios en Nueva Zelandia deben cumplir las mismas condiciones para alcanzar calificaciones. Durante el decenio último, se ha implantado el Marco Nacional de Calificaciones, basado en el concepto de educación sin solución de continuidad, que permite acumular créditos durante los cursos escolares y posteriormente a éstos, lo cual repercute positivamente en el aprendizaje a lo largo de la vida, y la “transportabilidad” de las calificaciones. Además, la implantación de un sistema de reconocimiento del aprendizaje anterior permite reconocer testimonios indirectos de logros sin exigir un aprendizaje complementario, lo cual también tiene consecuencias positivas en las mujeres y en los grupos étnicos.

172. El nuevo sistema de calificación, el Certificado Nacional de Resultados Escolares (NCEA), instaurado en 2002, ha sustituido al anterior sistema de certificación de los estudios secundarios. Los tres niveles del NCEA corresponden a los grados 6, 7 y 8 del plan de estudios nacional y forman parte de ellos normas basadas en la actividad profesional y normas en materia de logros.

173. Se está revisando el actual sistema de calificaciones para consolidar ramas de aprendizaje a lo largo de la vida coherentes en todo el marco educativo. Así pues, el Organismo de Calificaciones de Nueva Zelandia sigue mejorando su capacidad de supervisar las pautas, evaluar las consecuencias y elaborar estrategias para responder rápida y adecuadamente a las necesidades de calificación de la comunidad neozelandesa. Gracias a este examen sistemático, se satisfacen las necesidades sociales y económicas de la sociedad neozelandesa.

Resultados

174. Por término medio, las muchachas obtienen calificaciones superiores a las de los muchachos en la enseñanza secundaria. En 2004, el 73% de las alumnas que habían abandonado los estudios tenían calificaciones más elevadas que el nivel 1 del NCEA, frente al 65% de los alumnos varones que habían dejado los estudios³⁵.

175. En el último decenio ha disminuido considerablemente el porcentaje de alumnos maoríes y del Pacífico que no han obtenido, o apenas, resultados reconocidos oficialmente, aunque sigue habiendo una disparidad de importancia entre los alumnos maoríes y no maoríes y entre los del Pacífico y los que no son del Pacífico. En 2004, las jóvenes maoríes (50%) y del Pacífico (27%), tenían menos probabilidades que las europeas (78%), las asiáticas (89%) y las mujeres de otros grupos étnicos (79%) de dejar los estudios con calificaciones superiores al nivel 1 del NCEA³⁶.

176. Las jóvenes tienen más probabilidades de alcanzar una calificación superior (terciaria) que los jóvenes. En 2004, el 22,8% de las mujeres del grupo de 25 a 34 años de edad poseían un título de enseñanza superior, frente al 20% de los

³⁵ Ministerio de Educación Nacional, 2005, *School Leavers 2004* (<http://www.minedu.govt.nz>).

³⁶ *Ibid.*

hombres³⁷. En cambio, entre los hombres de más edad hay muchas más probabilidades que entre las mujeres de ser titular de un diploma universitario.

177. Las mujeres europeas y las mujeres de grupos asiáticos u otros grupos étnicos tienen más probabilidades de ser titulares de un diploma de enseñanza superior que las maoríes o las del Pacífico. Ahora bien, existe un potencial de disminuir la diferencia entre los distintos grupos de mujeres en cuanto a estudios superiores porque, desde 1991 a 2001, el porcentaje de mujeres maoríes con alguna calificación aumentó del 45% al 59%. En el mismo período, el porcentaje de mujeres del Pacífico con una calificación aumentó del 51% al 67%³⁸.

Las diferencias de género por materias y ámbitos de estudio

178. Las estadísticas acerca de la matriculación en asignaturas de enseñanza secundaria al 1º de julio de 2004 muestran que sigue habiendo desequilibrios entre los sexos en lo que se refiere a las decisiones sobre qué asignaturas estudiar. Predominan las muchachas (más del 55%) en el estudio de muchos idiomas, la mayoría de las artes visuales y de representación, la mayoría de las ciencias sociales, la biología/la biología humana y las ciencias de la tierra, los alimentos y la tecnología textil, los textos y la gestión de la información y el turismo. Los muchachos predominan en las matemáticas con cálculo, la física, la gráfica, la programación informática y la mayoría de las asignaturas tecnológicas, los estudios deportivos, la enseñanza al aire libre, la pesca/agricultura/silvicultura y los oficios industriales. Los muchachos son además el 58% de quienes siguen estudios de comunicación, el 56% de quienes reciben clases complementarias de inglés y el 61% de quienes reciben clases complementarias. En 2005 proseguían estos desequilibrios por sexo³⁹.

179. Estas diferencias en la elección de asignaturas suelen coincidir con las pautas de resultados de los muchachos y las muchachas. El estudio PISA (Programa de Evaluación Internacional de los Alumnos) de 2003⁴⁰ de los alumnos de 15 años de edad de los países de la OCDE constató que los alumnos neozelandeses varones obtenían, por término medio, 14 puntos más en las evaluaciones de matemáticas que sus condiscípulas. Lo mismo que en el Estudio PISA 2000, las muchachas neozelandesas siguieron obteniendo calificaciones muy superiores a las de los muchachos (28 puntos) en lectura. En cambio, los muchachos obtuvieron calificaciones algo más elevadas (6 puntos) que las muchachas en ciencias. Tanto los niños como las niñas obtuvieron buenos resultados en solución de problemas.

180. Ahora bien, desde una perspectiva histórica, están perdiendo agudeza las diferencias por sexos en lo que se refiere a las asignaturas. Por ejemplo, en 1991 el 75% de los alumnos matriculados en economía del hogar a nivel del certificado de estudios eran mujeres; en 2001, sólo el 70% de los candidatos a los exámenes de la asignatura que tenía el nuevo nombre de alimentos y nutrición fueron mujeres. En 1991, las muchachas eran apenas el 14% de los alumnos matriculados en dibujo

³⁷ Ministerio de Desarrollo Social, 2005, *2005 Social Report*, Wellington.

³⁸ Statistics New Zealand, 2005, *Focusing on Women 2005*, Wellington.

³⁹ Fuente: Ministerio de Educación.

⁴⁰ Puede consultarse el texto completo del informe PISA 2003 correspondiente a Nueva Zelandia en: www.minedu.govt.nz/goto/pisa.

técnico a nivel de certificado escolar. En 2001, el 26% de los candidatos a la asignatura, denominada ese año “gráfica”, eran muchachas⁴¹.

181. En la enseñanza superior también hay diferencias claras en los ámbitos de estudio que escogen los hombres y las mujeres. Es más probable que las mujeres estudien carreras relacionadas con la salud y la educación y que los hombres cursen estudios de ingeniería, agricultura, arquitectura y construcción⁴².

182. Las mujeres y muchachas pueden elegir libremente las asignaturas y estudios que deseen, pero mientras persistan los desequilibrios según el sexo en la elección y en las asignaturas y carreras, seguirán influyendo en las elecciones que los hombres y las mujeres hacen respecto de sus estudios y contribuirán, por consiguiente, al grado de segregación profesional existente en Nueva Zelanda.

Acceso a las becas y apoyo a los estudios

183. Las alumnas tienen los mismos derechos que los alumnos a obtener becas del Estado, comprendidas las becas concedidas conforme a los resultados obtenidos en los exámenes efectuados por el Organismo de Calificaciones de Nueva Zelanda y las demás becas⁴³. Las estudiantes también pueden solicitar becas ofrecidas por otras organizaciones, aunque su atención puede depender de la realización de determinados estudios especializados o de otros criterios.

184. Las mujeres tienen también los mismos derechos que los hombres a recibir préstamos oficiales para estudios y su derecho a percibir subsidios para estudios del Estado se juzga conforme a los mismos criterios que el de los hombres.

Los subsidios a los estudiantes

185. Desde el último informe, el Gobierno ha efectuado cambios en el programa de subsidios a estudiantes, lo cual ha ayudado a disminuir la dependencia de los estudiantes del Plan de Préstamos a Estudiantes. A partir del 1º de enero de 2005, aumentaron los umbrales de ingresos de los padres para la concesión del subsidio a los estudiantes, lo cual hizo que un número mayor de estudiantes reuniesen las condiciones necesarias para obtenerla. A partir de entonces se ajustarán anualmente los umbrales de los ingresos de los padres para tener en cuenta las variaciones de los ingresos medios. Además, a partir del 1º de enero de 2006, ha aumentado la cantidad de dinero que los estudiantes pueden ganar sin que varíe el subsidio que perciben y se presta apoyo complementario a los estudiantes de familias que tienen más de un hijo cursando estudios superiores y a los estudiantes de progenitores separados.

Los préstamos a estudiantes

186. En 2004, el 60% de las personas que percibían un préstamo a estudiante eran mujeres⁴⁴. La diferencia entre el porcentaje de hombres y de mujeres titulares de

⁴¹ Statistics New Zealand, 2005, *Focusing on Women 1005*, Wellington.

⁴² Departamento de Trabajo, “Pathways for Women: the big picture”, *workINSIGHT*, No. 6, junio.

⁴³ Las becas del Estado para cursar estudios de enseñanza secundaria son: las becas “Step Up”, para personas de familias de bajos ingresos que cursan estudios de bachillerato superior especializado, y las becas “Bonded Merit”, que se conceden por los resultados obtenidos en la enseñanza superior. Además, el Estado concede diversas becas para estudios de postgrado.

⁴⁴ Ministerio de Educación, Ministerio de Desarrollo Social, Administración Fiscal, 2005, *Student Loan Scheme Annual report to 30 June 2005*, Wellington.

esos préstamos corresponde aproximadamente al desequilibrio por sexos en la matriculación (véase el cuadro *infra*).

Distribución de los beneficiarios de los préstamos a estudiantes, por sexos, 2002-2004

Sexo de los estudiantes	Año civil					
	2002		2003		2004	
Mujeres	85 720	56,9%	91 151	58,3%	93 953	59,8%
Hombres	64 806	43%	65 099	41,6%	63 079	40,1%
Total	150 526	100%	156 250	100%	157 032	100%

Fuente: Study Link.

El nivel medio de los préstamos a estudiantes ascendía a 10.404 dólares de Nueva Zelandia en junio de 2005⁴⁵. Estas cifras no están desglosadas por sexos, pero la deuda media de los varones era en 2001 un 6% superior a la de las mujeres⁴⁶.

187. Investigaciones recientes han demostrado que las mujeres suelen devolver los préstamos que contraen en un período similar al de los hombres⁴⁷. Aunque por término medio las mujeres ganan menos, es más probable que tengan mayores ingresos por un trabajo a tiempo parcial en el curso de sus estudios y que completen los estudios y alcancen calificaciones más elevadas que los hombres⁴⁸. También es menos probable, en comparación con los hombres, que las mujeres no progresen en lo que se refiere a devolver los préstamos que han percibido⁴⁹. La obtención de calificaciones más elevadas puede llevar a obtener ingresos superiores en relación con la deuda contraída. La excepción a la pauta de que las mujeres y los hombres devuelvan los préstamos a lo largo de un período similar son las mujeres con deudas más importantes (superiores a 25.000 dólares neozelandeses), que suelen tardar más que los hombres en devolver los préstamos.

188. En su observaciones finales, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer manifestó su preocupación por las consecuencias negativas que podía tener el Plan de Préstamos a Estudiantes sobre las mujeres y recomendó al Gobierno que lo revisara. En el plano interno, la Asociación de Alumnos Universitarios de Nueva Zelandia (NZUSA) ha formulado una queja a la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Zelandia por considerar que el Plan de Préstamos a Estudiantes discrimina negativamente a la mujer. Dentro del proceso de examen de la queja, ha habido una mediación entre funcionarios públicos y la NZUSA. Posteriormente, el Gobierno ha dado a conocer diversos cambios en el Plan de Préstamos a los Estudiantes, que se detallan a continuación.

⁴⁵ Departamento de Ingresos Fiscales, 2005, *Student Loan Scheme Quarterly Report*, Wellington.

⁴⁶ Ministerio de Educación, 2005, *Living with a Student Loan: a Profile of Student Loan debt and repayment, post-study income and going overseas*, Wellington.

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ Ministerio de Educación, 2005, *The Effects of the Student Loan Scheme on Women Repaying a student loan*, Wellington.

⁴⁹ Ministerio de Educación, 2005, *Who doesn't pay back*, Wellington.

189. Para disminuir el impacto financiero de los préstamos a los estudiantes, el Gobierno ha anunciado cambios en el Plan de Préstamos a Estudiantes que entrarán en vigor el 1° de abril de 2006. El primero de ellos será que a los prestatarios que vivan en Nueva Zelanda no se les cargará intereses (o más intereses) por los préstamos. El segundo cambio consiste en un período de gracia respecto de las sanciones a los prestatarios que viven en el extranjero y que están en mora en sus pagos. Es probable que la disposición en virtud de la cual los préstamos a los estudiantes sean sin intereses resulte particularmente beneficiosa para las mujeres, ya que constituyen la mayoría de los beneficiarios de préstamos a estudiantes y ya no se verán desfavorecidas por el aumento de la deuda por concepto de esos préstamos si dejan de desempeñar un trabajo remunerado para tener hijos.

190. El objetivo de las autoridades de disminuir aún más la deuda de los estudiantes será impulsado mediante la mejora y el perfeccionamiento del servicio de información financiera de Study Link, que ayuda a los estudiantes a adoptar las decisiones más apropiadas acerca de cómo financiar sus estudios. Las nuevas becas y subsidios de estudio respaldarán igualmente este objetivo.

Pautas de empleo de las mujeres en el sector de la educación

191. Las mujeres siguen predominando en el sector de la educación de la primera infancia, en la que el 99% de los docentes son mujeres. Las condiciones salariales de los docentes de la primera infancia están mejorando y el Gobierno se ha comprometido a alcanzar la paridad de remuneración entre los docentes de los jardines de infancia y los profesores de enseñanza primaria a más tardar en junio de 2006 y a aumentar la financiación para la educación de la primera infancia y los servicios de atención a ésta. Los profesores de los sectores de enseñanzas primaria y secundaria tienen un sistema salarial unificado. Las escalas salariales son idénticas y los puntos en que los docentes ingresan en la escala y el salario máximo que pueden alcanzar están determinados por sus calificaciones. En la actualidad, se considera a los profesores de enseñanza primaria y secundaria profesionales titulados.

192. Las mujeres siguen siendo la mayoría de los profesores de las escuelas. En abril de 2004, eran el 70,1% de los profesores escolares y los hombres eran el 29,9%, situación que ha variado sólo ligeramente desde el año 2000, en que las mujeres eran 69,4%. El 80,5% de los profesores de enseñanza primaria son mujeres, frente al 55,7% de los profesores de enseñanza secundaria⁵⁰.

193. Desde el último informe ha aumentado el número de administradoras y directoras de escuelas. En abril de 2004, el 61,7% de los administradores de las escuelas eran mujeres, frente al 58% en 2000. En abril de 2004, el 41,2% de los directores eran mujeres, frente al 35,2% en 2000. Las mujeres tienen muchas más probabilidades de ser administradoras o directoras en el caso de las escuelas primarias que en el de las de enseñanza secundaria⁵¹.

194. En general, las profesoras tienen un salario medio inferior al de los profesores, aunque la diferencia está disminuyendo gradualmente. Cabe explicar en parte esta situación por el hecho de que las profesoras están subrepresentadas en los cargos superiores y es menos probable que tengan un nivel de calificación superior al de sus homólogos varones.

⁵⁰ Fuente: Ministerio de Educación.

⁵¹ *Ibid.*

195. Todas las iniciativas a favor de los directores de escuelas que se iniciaron en 2002 están funcionando ahora con buenos resultados. En 2003, el 56% de los nuevos directores que asistieron al Programa de Toma de Posesión de Directores por Vez Primera fueron mujeres. Un pequeño estudio experimental destinado a posibles aspirantes a directores que se llevó a cabo en 2004-2005 estuvo orientado a mujeres y maoríes dirigentes escolares y fue impartido por directores experimentados. Los Centros de Perfeccionamiento Profesional para directores con experiencia han atraído a una mayoría de mujeres en calidad de tutoras y participantes.

196. Aproximadamente el 48% de los docentes de enseñanza superior son mujeres. En las universidades, el 41% de los docentes son mujeres. En otros subsectores de la enseñanza superior, las mujeres son la mayoría del personal docente⁵². Según el *Censo de Nueva Zelandia de la participación de la mujer en la administración pública y la vida profesional*, en 2003 las mujeres ocupaban el 15,8% de los cargos docentes superiores de las ocho universidades del país (excluidos los profesores eméritos). En general, las universidades de la Isla Meridional estaban por detrás con las de la Isla Septentrional. Por ejemplo, en la Universidad de Auckland había 77 mujeres en cargos académicos superiores (el 19,6%), sobre un total de 393 cargos. En 2003 igualmente, la Universidad de Massey (Palmerston Septentrional) fue la primera que nombró Vicerrectora a una mujer.

197. El Gobierno ha tomado nota de la observación final del Comité de que promueva la adopción de políticas en las universidades que creen un ambiente más favorable al logro de la igualdad. Las universidades son independientes de los poderes públicos, pero están sujetas a las leyes generales que prohíben discriminar a la mujer en razón de su sexo. Las leyes exigen de las instituciones educativas, como las universidades, que hayan aplicado disposiciones de buenos empleadores, comprendidas políticas en materia de igualdad de oportunidades en el empleo.

Artículo 11 Empleo

Introducción

198. Los ingresos son un determinante esencial de la calidad de vida. Si se limita la capacidad de las mujeres a ser independientes económicamente, se puede limitar las posibilidades de elegir el modo de vivir tanto a ellas como a sus familias. Por ejemplo, cuando los ingresos son bajos, la gente tiene menos capacidad para devolver los préstamos a estudiantes que ha recibido, comprar una vivienda o ahorrar para la jubilación. La participación en el empleo remunerado es el medio principal de las mujeres para obtener ingresos y mejorar su independencia económica. Velar por que las mujeres puedan entrar en el mercado laboral y reingresar en él, equilibrar las distintas esferas de sus vidas y recibir recompensas justas por sus esfuerzos ayudará a las mujeres a obtener la autonomía de ellas mismas y de sus familias.

199. Aunque Nueva Zelandia tiene un sólido marco jurídico de promoción y protección de los derechos al empleo de la mujer, el empleo femenino se caracteriza

⁵² Ministerio de Educación, 2005, *Profile and Trends, New Zealand's Tertiary Education Sector 2004*, Wellington, pág. 49.

por tasas de participación inferiores y asimismo por ingresos menores que los de los hombres, sobre todo en el caso de las maoríes.

200. En el período a que se refiere el presente informe, el Gobierno se ha consagrado a eliminar los obstáculos a la participación de la mujer en el empleo que pueden dimanar de los papeles sociales más amplios de la mujer, como la crianza de los hijos y la responsabilidad de las tareas del hogar. El Gobierno ha tratado también de solucionar cuestiones que guardan relación con la diferencia salarial en razón del sexo, como los tipos y los niveles de puestos de trabajo que ocupan las mujeres. En el período objeto del presente informe, el Gobierno ha aumentado además el salario mínimo.

El marco de relaciones laborales

201. El marco legislativo de las relaciones laborales establece normas para las relaciones en los centros de trabajo que tienen importancia para la calidad del empleo. Este marco consiste en la Ley de Relaciones de Empleo del año 2000, la Ley sobre el Salario Mínimo de 1983, la Ley sobre Días Feriados de 2003, la Ley sobre Licencia Parental y Protección del Empleo de 1987 y la Ley sobre Igualdad de Remuneración de 1972. Las únicas novedades que ha habido en este marco desde el informe anterior, por lo que se refiere a la aplicación por Nueva Zelanda de la Convención, ha sido los cambios efectuados en las leyes sobre Relaciones de Empleo y Licencia Parental y Protección del Empleo (Licencia Parental Remunerada).

202. La Ley de Relaciones de Empleo de 2002 (a partir de ahora, la Ley) rige las relaciones laborales en los centros de trabajo y protege contra la discriminación. Desde el último informe, el Gobierno ha enmendado la Ley a fin de aplicar mejor los objetivos de ésta de promover relaciones laborales productivas, la buena fe y la negociación colectiva y la solución eficaz de los problemas laborales. La buena fe consiste esencialmente en que las partes en las relaciones laborales se relacionen entre sí con honradez, apertura y sin tratar de engañarse. Requiere que las partes tengan una actitud activa y constructiva para establecer y mantener relaciones productivas. Las enmiendas de 2004 aclararon que la buena fe se aplica a las negociaciones de los contratos de trabajo individuales y las negociaciones colectivas y dispuso que se pudiera imponer sanciones por determinadas infracciones del deber de actuar de buena fe.

203. La Ley enmendada dispone además medidas de protección de los empleados (vulnerables) afectados por la venta, transferencia o deslocalización de empresas. Según un fallo reciente del Tribunal Laboral, la Ley enmendada no otorga a los empleados vulnerables la protección que el Gobierno pretendía en la sucesión de las situaciones contractuales. Se ha presentado al Parlamento un proyecto de ley que, de ser aprobado, pondrá en práctica el propósito normativo original del Gobierno y tendrá consecuencias en determinadas ramas de producción con un historial de subcontratación y transferencia de un número elevado de empleadas (por ejemplo, la limpieza).

204. Aunque el actual marco legislativo proporciona protecciones de consideración, todavía hay algunos grupos de mujeres que tienen escaso margen para mejorar sus remuneraciones y condiciones laborales. El Gobierno está tratando de mejorar esta situación mediante aumentos anuales del salario mínimo y otras prescripciones legisladas, por ejemplo, la licencia anual de cuatro semanas. Más adelante, en la

sección consagrada a las diferencias de remuneración y empleo, se analizará más a fondo el enfoque aplicado por las autoridades públicas para promover la equidad laboral.

Higiene y seguridad

205. La Ley sobre Higiene y Seguridad del Trabajo de 1992 establece las normas en materia de higiene y seguridad laborales y protege a las mujeres contra los peligros para la reproducción. Se ha dado instrucciones al Departamento de Trabajo, en el marco de la legislación sobre salud e higiene laborales, para que prevea la lactancia natural en los centros de trabajo. Los empleadores deben detectar, evaluar y combatir los riesgos que hubiere para sus empleadas que estén criando naturalmente a sus hijos y para éstos. Cuando se lleva a un niño al centro de trabajo para criarlo, el Departamento advierte que es una buena práctica laboral hacer lo necesario para que la madre pueda darle de mamar en un local adecuado (a condición de que el centro de trabajo sea seguro para los niños).

Igualdad de Oportunidades de Empleo

206. El artículo 2 se refería a la creación de una Unidad de Igualdad de Oportunidades de Empleo en la Comisión de Derechos Humanos para supervisar la situación de la igualdad de oportunidades de empleo en Nueva Zelandia, comprendido entre la mano de obra. Desde el último informe no ha habido cambios en las prescripciones relativas a la igualdad de oportunidades de empleo en el sector público, que desde entonces se han ampliado a las entidades de la Corona, en virtud de la Ley sobre las Entidades de la Corona de 2004.

207. El Fondo para la Igualdad de Oportunidades de Empleo sigue facilitando información e instrumentos sobre la cuestión a los empleadores y concienciando sobre las distintas facetas de la diversidad en los centros de trabajo de Nueva Zelandia. En el período a que se refiere el presente informe, ha formado parte de estas actividades la colaboración con el Ministerio de Trabajo para producir una publicación titulada *PeoplePower – Successful Diversity at Work*, que comprende varios estudios monográficos que demuestran las ventajas que reporta contratar una mano de obra más diversa, de la que formen parte mujeres con hijos a cargo, personas con discapacidad, refugiados y migrantes y personas de edad⁵³.

Protección frente al acoso sexual

208. Las mujeres están protegidas frente al acoso sexual en el centro de trabajo en virtud de la Ley de Relaciones Laborales de 2000 y de la Ley de Derechos Humanos de 1993. En cuanto a las estadísticas sobre denuncias por acoso sexual en el período a que se refiere este informe, véase la sección relativa al artículo 2.

209. En las observaciones finales del Comité sobre el último informe de Nueva Zelandia se expresaba la preocupación de que las empleadas que habían sido víctimas de acoso sexual no tuviesen derecho en virtud de la ley a conservar su puesto de trabajo. En aplicación de la Ley de Relaciones de Empleo, si un empleado considera que ha sido despedido injustificadamente, por ejemplo, por haber formulado una queja por acoso sexual, tiene la posibilidad de presentar una querrela

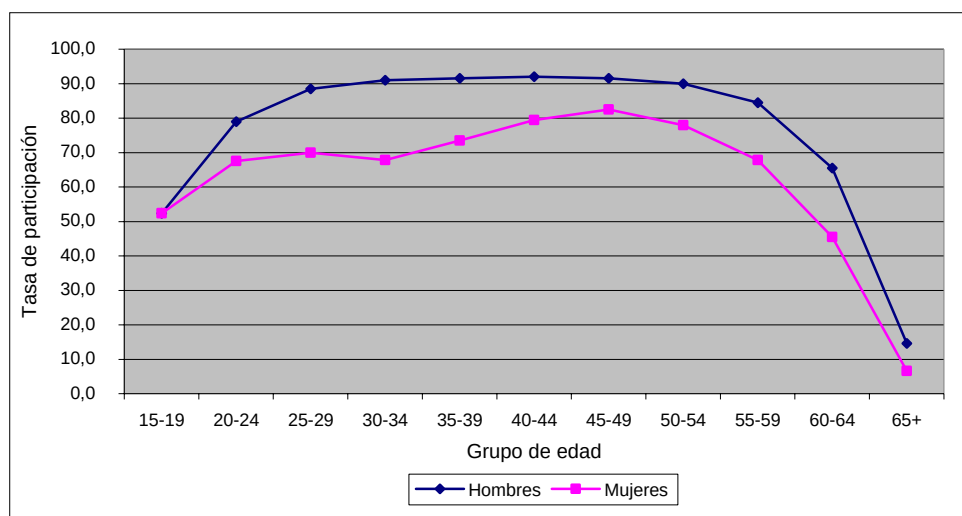
⁵³ Departamento de Trabajo, 2004, *PeoplePower – Successful Diversity at Work* (<http://www.dol.govt.nz/publications/general/gen-peoplepower.asp>).

personal contra su empleador. En caso de que se atienda dicha querrela, entre las medidas que pueden determinar los tribunales están la reintegración al puesto de trabajo y la indemnización financiera.

La participación en la población activa

210. Las leyes de Nueva Zelanda disponen la igualdad de participación de las mujeres en el empleo remunerado. Ahora bien, aunque esta participación ha aumentado considerablemente en los 30 años últimos, las mujeres participan en el trabajo remunerado en niveles inferiores que los hombres y es más probable que trabajen a tiempo parcial⁵⁴. Aunque en Nueva Zelanda hay en general niveles relativamente elevados de participación laboral de las mujeres, las tasas de participación de las madres de niños de corta edad y cabezas de familias monoparentales son inferiores a las medias de los países de la OCDE, como reflejo de la tendencia de muchas madres a abandonar el trabajo remunerado o disminuirlo mientras sus hijos son pequeños. El Gobierno está centrando sus esfuerzos en prestar más apoyo a las decisiones de las mujeres en materia de participación en el mercado de trabajo y en mejorar más el acceso a guarderías de calidad elevada, asequibles y que tengan en cuenta las distintas situaciones de las madres.

Tasas de participación de la población activa por grupos de edad y sexos, 2004⁵⁵



211. Las maoríes (57,9%) y las mujeres del Pacífico (54,1%) tienen tasas de participación en el trabajo remunerado inferiores a las de las europeas (61,4%)⁵⁶.

⁵⁴ Departamento de Trabajo, 2005, "Pathways for Women: the big picture", *workINSIGHT*, No. 6, junio.

⁵⁵ Statistics New Zealand, 2004, *Labour Market Statistics*, Wellington. (Gráfico derivado de Statistics New Zealand, 2005.)

⁵⁶ *Ibid.*

Las mujeres con alguna discapacidad (52%) tienen tasas de participación en el trabajo remunerado inferiores a las de los hombres discapacitados (63%)⁵⁷.

Desempleo

212. A comienzos de marzo de 2006, el 62% de las personas que recibían una prestación para finalidades domésticas (progenitores solos), por enfermedad o invalidez y/o desempleo eran mujeres. Desde el decenio de 1990 han disminuido considerablemente las tasas de desempleo de las mujeres, en paralelo a la pauta general del desempleo⁵⁸. Ahora bien, las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres. En 2004, el desempleo era ligeramente superior entre las mujeres (4,9%) que entre los hombres (4,1%)⁵⁹.

213. El desempleo es un fenómeno mucho más corriente entre las maoríes y las mujeres del Pacífico, cuyas tasas de desempleo (11,1 y 8,5%, respectivamente) son patentemente superiores a las de los hombres maoríes y del Pacífico (8,7 y 6,9%, respectivamente)⁶⁰. Las jóvenes (de 15 a 19 y 20 a 24 años) tienen tasas de desempleo mayores (13,0 y 7,5%) que las mujeres de grupos de más edad (25 años y más)⁶¹.

214. Las desempleadas tienen los mismos derechos que los hombres desempleados en lo que se refiere a la prestación de desempleo, aunque los hombres y las mujeres menores de 18 años de edad no pueden percibirla, salvo en determinadas circunstancias muy específicas. Como se ha dicho a propósito del artículo 10, Educación, el Gobierno ha establecido varias iniciativas de formación para ayudar a las personas desempleadas a adquirir las competencias y calificaciones necesarias para obtener un empleo sostenible. El Gobierno presta además asistencia a los desempleados para que trabajen mediante diversas iniciativas de fomento del empleo.

215. El paquete de medidas para dar impulso a los puestos de trabajo, implantado en 2003, tiene por objeto aumentar el número de personas empleadas para ayudar a colmar el déficit de competencias y mano de obra que ha experimentado Nueva Zelandia. Contiene diez iniciativas específicas que ayudarán a los empleadores con déficit de competencias profesionales, a las personas con discapacidad, a los beneficiarios de prestaciones de enfermedad de larga duración e invalidez, a las personas de edad que buscan trabajo, a las personas drogadictas en busca de empleo, a los jóvenes y a las personas que han sido despedidas.

216. La iniciativa titulada “Apoyo a los progenitores solos en el trabajo”, por ejemplo, tiene por objeto ayudar a los padres y madres solos a aumentar su participación en la población activa. Esta iniciativa beneficia predominantemente a mujeres, ya que son mujeres aproximadamente el 92% de las personas que reciben una prestación para finalidades domésticas.

⁵⁷ Oficina de Cuestiones relacionadas con la Discapacidad, 2002, *Briefing for the Incoming Minister* (<http://www.odi.govt.nz/publications/minister-briefing/2002/indez.html>, capítulo 2).

⁵⁸ Statistics New Zealand, 2005, *2004 Labour Market Statistics*, Wellington.

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Ibid.

Diferencias de remuneración y empleo

217. Durante el período al que se refiere este informe, la diferencia entre la tasa de remuneración horaria mediana de hombres y mujeres permaneció relativamente estable, excepto entre 2004 y 2005, en que aumentó ligeramente. La remuneración horaria mediana de las mujeres es actualmente inferior en un 14% a la de los hombres. En 2003, la encuesta del Comité de Vicecancilleres sobre Destinos de los Titulados mostró que una mujer ganará por término medio 36.910 dólares y un hombre 39.260 nada más dejar la universidad con el mismo título universitario⁶².

218. Algunos grupos de mujeres, como las maoríes y las del Pacífico, también ganan considerablemente menos que otras mujeres. En junio de 2005, los ingresos horarios medianos de las maoríes y mujeres del Pacífico ascendían a 13,68 y 12,60 dólares, respectivamente, siendo inferiores a los de las europeas, que eran de 15,50 dólares. Las mujeres con alguna discapacidad tienen también más probabilidades de ganar menos que los hombres con discapacidad⁶³.

219. Desde 2002, los aumentos del salario mínimo han superado los incrementos de los salarios medios, gracias a lo cual ha disminuido la distancia entre los trabajadores menos pagados y los demás. El salario mínimo de adultos se abona a los trabajadores a partir de los 18 años de edad. El salario mínimo de jóvenes a los trabajadores de 16 y 17 años de edad y corresponde al 80% del salario mínimo de adultos. A partir de marzo de 2006, el salario mínimo de adultos pasará de 9,50 a 10,25 dólares por hora. Anteriormente, había aumentado en 50 centavos por hora cada año desde 2002. El Gobierno se ha fijado por meta que el salario mínimo de adultos ascienda a 12 dólares por hora a finales de 2008, si lo permite la situación económica.

Segregación profesional

220. Se ha constatado que la segregación profesional es un factor que contribuye a la diferencia existente entre los ingresos medios de los hombres y las mujeres. La mano de obra de Nueva Zelanda sigue caracterizándose por elevados niveles de segregación profesional en razón del sexo. En 2004, casi el 25% de las trabajadoras estaban empleadas como trabajadoras de servicios y ventas. Además, el 75% de las trabajadoras estaban empleadas únicamente en cuatro tipos de ocupaciones (trabajadoras de servicios y ventas, administrativas, profesionales, y técnicas y profesionales auxiliares)⁶⁴.

221. La distribución por profesiones de las mujeres muestra algunas diferencias étnicas. Las europeas y asiáticas es más probable que trabajen en profesiones legislativas, administrativas, de dirección y profesionales, y las maoríes y del Pacífico es más probable que trabajen en profesiones manuales poco calificadas⁶⁵.

222. La mejora de la instrucción y el aumento de las oportunidades de formación de las mujeres es un instrumento fundamental para disminuir la segregación

⁶² Comité de Vicecancilleres de Nueva Zelanda, 2004, *University Graduate Destinations 2004: Report for the Year Ended 31 December 2003: Report of a Survey Conducted for the New Zealand Vice-Cancellors' Committee on Graduate Employment*.

⁶³ Statistics New Zealand, 2002, *2001 Disability Counts* (<http://www.stats.govt.nz/analytical-reports/disability-counts-2001.htm>), mayo.

⁶⁴ Statistics New Zealand, 2005, *2004 Labour Market Statistics*, Wellington.

⁶⁵ Statistics New Zealand, 2005, *Focusing on Women 2005*, Wellington.

profesional. El Servicio de Candidaturas del Ministerio de Asuntos de la Mujer pretende además mejorar la participación de la mujer en la adopción de decisiones. Para disminuir la diferencia salarial entre hombres y mujeres asociada a la segregación profesional será necesario abordar las cuestiones de la equidad de empleo que guardan relación con los tipos y niveles de puestos de trabajo que ocupan las mujeres, cómo encaja la actividad laboral con las responsabilidades familiares y cómo se valoran los puestos de trabajo en que predominan las mujeres (véanse las secciones que vienen a continuación).

Medidas para apoyar la participación de la mujer en empleos de calidad

223. Apoyar el empleo femenino consiste en gran medida en apoyar a las mujeres para que equilibren el trabajo con sus responsabilidades familiares y de otra índole. El Gobierno está adoptando un planteamiento coordinado sobre esta cuestión en varios terrenos y las iniciativas al respecto consisten en:

- mejorar el acceso a la licencia parental remunerada
- mejorar la accesibilidad, la calidad y la asequibilidad de las guarderías y el cuidado de los hijos, comprendida la educación de la primera infancia y los programas extraescolares
- efectuar cambios en la asistencia social
- iniciativas en favor del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar
- el Plan de Acción para promover la equidad de remuneración y empleo.

224. También hay toda una gama de iniciativas para mejorar la situación en materia de empleo de las mujeres con discapacidad y otros grupos de mujeres.

Mejorar el acceso a la licencia parental remunerada

225. La obtención de la licencia parental remunerada tiene consecuencias positivas en la calidad de empleo de las mujeres. Les ayuda a equilibrar mejor las funciones parentales con la participación en la actividad laboral remunerada. Disminuye la tensión a que pueden verse sometidos los progenitores por la pérdida de ingresos cuando deben tomarse una licencia para ocuparse de los hijos y también reduce la presión que se ejerce sobre las madres para que vuelvan al trabajo, dándoles tiempo suficiente para que se recuperen del parto y establezcan rutinas saludables, entre ellas la lactancia natural.

226. La licencia parental remunerada financiada por el Estado en aplicación de la Ley de Licencia Parental y Protección del Empleo (Licencia Parental Remunerada) de 2002, se implantó el 30 de marzo de 2002 y entró en vigor el 1º de julio del mismo año. Inicialmente, la Ley disponía que se pudiera otorgar una licencia parental remunerada de hasta 12 semanas si la persona que la tomara tenía el propósito de volver a trabajar, y únicamente en caso de que hubiese trabajado por lo menos un año y diez horas a la semana para un mismo empleador. En la actualidad, todas las personas que tienen derecho a esta licencia pueden tomarse hasta 14 semanas de licencia parental remunerada, siempre que tengan el propósito de volver a trabajar, y sólo tienen necesidad de haber trabajado para el mismo empleador durante los seis meses anteriores un promedio de por lo menos diez horas semanales. Las madres pueden elegir además transferir la licencia, total o

parcialmente, a sus parejas (comprendidas parejas del mismo sexo), a condición de que éstas reúnan las condiciones precisas para obtener la licencia parental.

227. La licencia parental remunerada reemplaza la remuneración o salario de un empleado hasta cierta cantidad máxima, que actualmente se eleva a 357,30 dólares neozelandeses por semana, aproximadamente el 60% de los ingresos semanales medios que reciben por concepto de remuneración y salarios las personas que desempeñan un empleo remunerado. Al igual que los salarios, la percepción de esta licencia está sometida a impuestos. Las cantidades abonadas por licencia parental financiada por los empleadores no se ven afectadas por los derechos que financia el Estado, de manera que las mujeres pueden seguir recibiendo esos pagos además de los que reciban del Estado.

228. En una evaluación del primer año del plan de licencia parental remunerada⁶⁶ casi todas las madres beneficiarias habían acogido favorablemente la implantación de esa medida. Casi todas las madres que se habían acogido a la licencia parental remunerada (el 98%) se habían tomado, o estaban tomándose, las 12 semanas de licencia remunerada. El beneficio citado más frecuentemente (sin que se les indujera a hacerlo) del plan de licencia parental remunerada fue el aumento de los ingresos del hogar y tener más dinero disponible para pagar las facturas y otros gastos (44%). Varios empleadores también habían acogido favorablemente la licencia parental remunerada. Más de un tercio de ellos (el 35%) dijo que había tenido un impacto positivo (27%) o muy positivo (8%) en su empresa.

229. La evaluación examinó también las consecuencias de la ampliación de la licencia parental remunerada a mujeres que no reunían las condiciones para poder acogerse a ella, comprendidas las trabajadoras autónomas. A results de ese examen, el 9 de agosto de 2005 se presentó el proyecto de ley de enmienda de la Ley de Licencia Parental y Protección del Empleo (Licencia Parental Remunerada para las Trabajadoras Autónomas), que se encuentra actualmente en estudio por un Comité Especial del Parlamento. El proyecto de ley prevé la existencia de una licencia parental remunerada de 14 semanas de duración a partir del 1º de julio de 2006 para las madres trabajadoras autónomas y sus parejas que reúnen determinadas condiciones en materia de antigüedad o de horas de trabajo semanales (por lo menos, seis meses y diez horas de trabajo por semana). El proyecto de ley propone además que el período que los progenitores deben haber trabajado para poder tomarse una segunda o posterior licencia parental remunerada se reduzca de 12 a 6 meses, a fin de armonizarlo con los criterios que se aplican a quienes son padres por primera vez. El proyecto de ley será especialmente importante para las mujeres de las zonas rurales, que a menudo trabajan como trabajadoras autónomas en explotaciones agrícolas familiares o en sus propias pequeñas empresas.

230. Actualmente se está llevando a cabo una evaluación exhaustiva del plan de licencia parental, que investigará la medida en que las disposiciones actuales en materia de licencia parental remunerada y no remunerada han contribuido a alcanzar los objetivos del plan, es decir, mejorar la equidad de género en el mercado de trabajo y entre las familias y la estabilidad de los ingresos de éstas. Además, permitirá evaluar las circunstancias que concurren en quienes no están acogiéndose actualmente a las disposiciones legislativas en materia de licencia parental. Está previsto concluir la evaluación en 2006.

⁶⁶ *Evaluación de la aplicación de la licencia parental remunerada.*

Mejorar la accesibilidad, la calidad y la asequibilidad de los servicios de guardería y atención infantil, comprendidos la instrucción de la primera infancia y los programas extraescolares

231. Las mujeres suelen asumir la responsabilidad fundamental de la atención de la prole. Por consiguiente, la disponibilidad, la accesibilidad y la calidad de las guarderías y la atención de la infancia son factores clave que influyen en su capacidad para elegir el nivel de participación en la población activa que les conviene.

232. De las investigaciones efectuadas se desprende que el costo y la disponibilidad de guarderías siguen influyendo en las opciones de los padres. Durante el período al que se refiere el presente informe, las autoridades públicas han aumentado considerablemente las inversiones en este terreno. En 2008, el Gobierno habrá aumentado sus inversiones en educación de la primera infancia en un 79% en comparación con 1999.

233. En los párrafos 134 a 136 se exponen detalladamente las medidas estatales para aumentar la disponibilidad de educación de la primera infancia que tienen los padres, en particular mediante una mayor financiación de la educación de la primera infancia.

234. El Estado ha seguido apoyando los programas de atención extraescolar y de esparcimiento (OSCAR) (programas de esparcimiento para niños de 5 a 13 años de edad antes de los horarios escolares, después de éstos y en los días en que no hay escuela), habiendo aumentado la financiación en apoyo de estos programas en un 90% entre 2002 y 2005. Desde el último informe, han aumentado en un 20% las tasas del subsidio para la atención de la infancia y el subsidio para el programa OSCAR. También se ha aumentado los límites máximos de ingresos para poder recibir esos subsidios, gracias a lo cual aproximadamente el 60% de las parejas con hijos y el 96% de los progenitores solos (más del 70% de las familias del país) pueden reunir las condiciones necesarias para recibir asistencia financiera para cubrir los costos de la atención infantil.

Equilibrio entre el trabajo y la vida

235. Se reconoce que el equilibrio entre el trabajo y la vida es un problema que se plantea a los hombres y mujeres que tratan de equilibrar sus funciones en la población activa con otros compromisos y responsabilidades. Durante la fase de consultas del *Plan de Acción en favor de las Neozelandesas* se planteó con fuerza la necesidad de alcanzar un equilibrio entre el trabajo y la vida. Las mujeres recalcaron la necesidad que tenían de oportunidades y opciones en lo relativo a participar en la población activa y las otras muchas funciones que cumplen, entre ellas el cuidado de la prole y/o de familiares ancianos a su cargo.

236. El Gobierno creó en 2003 un Grupo de Dirección sobre el Equilibrio entre el Trabajo y la Vida, dirigido por el Departamento de Trabajo, encargado de elaborar políticas y prácticas que promuevan el equilibrio entre el trabajo remunerado y la vida fuera del trabajo. A raíz del informe del Grupo de Dirección, el Departamento de Trabajo ha iniciado un programa trienal de investigaciones, políticas, análisis, sensibilización y concepción de un proyecto de demostración: el Proyecto para los centros de trabajo sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida. El proyecto actúa en asociación con centros de trabajo para elaborar y poner en práctica instrumentos

apropiados a cada situación que les ayuden a eliminar los obstáculos detectados al equilibrio entre el trabajo y la vida y cumplir sus compromisos comerciales.

237. El Consejo de Ministros estudiará la conveniencia de hacer progresar el programa sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida en marzo de 2006. Un proyecto de ley de un miembro del Parlamento, el proyecto de ley de enmienda de la Ley de Relaciones de Empleo (horarios laborales flexibles) está sometida actualmente al Parlamento. En ese proyecto de ley se propone que los padres con hijos menores de 5 años de edad (o con hijos con incapacidad hasta 18 años de edad) tengan derecho a pedir horarios laborales flexibles. El Parlamento ha remitido el proyecto de ley a un Comité Especial para solucionar las cuestiones pertinentes.

238. Al examinar qué mejoras puede hacerse en el equilibrio entre el trabajo y la vida, debe tenerse en cuenta también la contribución de las mujeres al trabajo no remunerado. Distintas cuestiones relacionadas con este tema se abordan en la parte consagrada al artículo 13, Vida económica y social.

Plan de Acción en favor del Trabajo Decente

239. Una de las conclusiones de la reunión regional asiática de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2001 fue que los Estados miembros deben definir, mediante un proceso tripartito, un plan de acción nacional en favor del trabajo decente. La propuesta fue formulada por el Ministro de Trabajo de Nueva Zelandia y apoyada por Business New Zealand y el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia.

240. El Departamento de Trabajo, en consulta con Business New Zealand, el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia, varias ONG y otras entidades, ha elaborado el proyecto “Trabajo decente: planeando nuestro progreso”. Se está recogiendo información sobre las entidades en favor del trabajo decente en Nueva Zelandia para mostrar cómo cada actividad contribuye a los objetivos de Nueva Zelandia en materia de trabajo decente. Se presta atención a las cuestiones de género. El producto que se espera conseguir será una imagen fija del lugar que ocupa actualmente Nueva Zelandia en su marcha hacia el trabajo decente y se publicará en forma de documento y podrá consultarse en un sitio web a finales de 2006.

Equidad de remuneración y en el empleo

241. El Gobierno ha elaborado un *Plan de Acción en favor de la Equidad de Remuneración y en el Empleo* quinquenal que tiene por objeto acabar con las diferencias salariales en razón del sexo y promover la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en la administración pública y en los sectores de la salud pública y la educación. La Unidad de Equidad de Remuneración y en el Empleo del Departamento de Trabajo, establecida en 2004, está dirigiendo la puesta en práctica del Plan, para lo cual se trabaja en distintos niveles, con inclusión de los centros de trabajo, y diferentes profesiones. En las fases previstas para el futuro, el Gobierno estudiará la necesidad de medidas para abordar las cuestiones de equidad de remuneración y en el empleo de los trabajadores remunerados por el Estado bajo contrato, en las empresas de propiedad estatal y las entidades de la Corona. Posteriormente, también se podrán estudiar diversas posibilidades para abordar la cuestión de la equidad de remuneración y en el empleo de otros trabajadores.

242. La Unidad de la Equidad de Remuneración y en el Empleo está ayudando a las entidades de la administración pública y de los sectores de la salud y la educación públicas a evaluar cómo actúan en cuanto a la equidad de género y cómo podrían alcanzar resultados equitativos para los empleados actuales y futuros. La Unidad ha elaborado un instrumento para ayudar a los organismos a efectuar un examen de la equidad de sus remuneraciones y condiciones de empleo. El instrumento se ajusta a un planteamiento de colaboración entre los empleadores y los empleados para detectar las prácticas de empleo o remuneración que tengan consecuencias diferentes según el sexo de los empleados y estudiar soluciones en los casos en que haya desigualdad. El instrumento ha sido ensayado en dos exámenes de carácter experimental efectuados en 2005.

243. A lo largo de los cinco años del Plan de Acción se adoptará un enfoque planificado y gestionado del desenvolvimiento de los exámenes de la equidad en materia de remuneración y empleo en las 35 agencias de la administración pública, las tres agencias parlamentarias, el sector de la educación pública, las 22 juntas de sanidad de distrito y el Servicio de Transfusiones de Sangre de Nueva Zelandia. Una vez efectuado un examen, se podrán estudiar las soluciones para acabar con una desigualdad detectada.

244. En el Plan de Acción Quinquenal del Gobierno sobre Equidad de Remuneración y en el Empleo se incluye al sector terciario. Las entidades del sector de la educación pública analizarán sus prácticas en materia de remuneración y empleo para evaluar qué resultados están dando en materia de equidad de género y las maneras de mejorar.

245. Se está elaborando un instrumento de evaluación de los puestos de trabajo neutral desde el punto de vista del género para ayudar a las organizaciones a determinar la importancia de los distintos puestos de trabajo comparando las competencias prácticas, los conocimientos teóricos, las responsabilidades y las condiciones laborales que cada uno conlleva. La comparación de la importancia de los puestos de trabajo y su valoración en consecuencia contribuirán a establecer tasas salariales y estructuras de calificación en las que no influya el género. La Facultad de Sanidad de la Universidad Tecnológica de Auckland fue una de las dos entidades que ensayaron el instrumento para el examen de la equidad de la remuneración y en el empleo concebido por la Unidad para la Equidad de Remuneración y en el Empleo del Departamento de Trabajo.

246. La Unidad presta además apoyo al fomento de capacidades mediante la administración de un fondo anual de 1 millón de dólares al que puede accederse por licitación. Las organizaciones pueden licitar para obtener financiación para trabajar en cuestiones relacionadas con la equidad de remuneración y en el empleo.

247. La labor de la Unidad es supervisada por un grupo de dirección tripartido, integrado por representantes de los sindicatos, los empleadores y el Estado, que vigila la puesta en práctica del *Plan de Acción* y dirige su evolución en curso.

Las mujeres con discapacidad

248. El Gobierno respalda la participación de las mujeres con discapacidad en la población activa mediante la ejecución de la *Estrategia Neozelandesa sobre la Discapacidad (NZDS)* y la estrategia del Departamento de Trabajo sobre el mercado de trabajo y el empleo, titulada *Trabajo mejor, trabajar mejor*. Se ha concebido toda

una gama de iniciativas en apoyo de esas estrategias, de las que a continuación se dan varios ejemplos.

249. La *Estrategia Senderos hacia la Integración*, puesta en marcha en 2001, tiene por finalidad mejorar la calidad de las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad. Promueve un cambio de orientación para que algunos servicios de formación profesional se aparten del trabajo protegido y las actividades en centros de día y apoyen a las personas con discapacidad para que participen realmente en su comunidad y ocupen verdaderos puestos de trabajo (aunque los talleres protegidos seguirán siendo una opción en algunas circunstancias). En 2004-2005, la iniciativa ayudó a 1.100 personas con discapacidad a obtener empleos más abiertos.

250. Un elemento importante de la *Estrategia Senderos hacia la Integración* es la abrogación de la Ley de fomento de las Personas con Discapacidad de 1960. La política de abrogación comprende un período de transición (de 2001 a junio de 2007) para los prestatarios de los talleres protegidos. Dentro de este proceso, funcionarios del Departamento de Trabajo participaron en distintos seminarios, presentaciones, conferencias, consultas y discusiones con grupos de promoción y del sector de las personas con discapacidad.

251. El Ministerio de Desarrollo Social presta además asistencia general a las personas con discapacidad para ayudarles a eliminar los obstáculos y hacer pasar a la gente hacia empleos sostenibles. También ha seguido implantando el Nuevo Servicio para los Beneficiarios de Prestaciones de Enfermedad e Invalidez. Las iniciativas llevadas a cabo han consistido en:

- apoyo a los empleadores para que puedan contratar a personas con mala salud o discapacidad
- modificaciones en las normas sobre la finalización del trabajo a las 15.00 horas y las pausas a fin de que a las personas que perciben la prestación de invalidez les sea más fácil ocupar un puesto de trabajo
- un modelo nuevo y mejor de gestión de casos
- la ampliación de los fondos de apoyo al empleo para personas con discapacidad (administrados por conducto de Workbridge), que ahora están a disposición de empleados del sector público.

Otros grupos de mujeres

252. En los párrafos 48 y 49 se describió la *Estrategia de Asentamiento de Nueva Zelanda*, que tiene por objeto respaldar a los refugiados y migrantes para que encuentren empleo. También hay iniciativas para impulsar el empleo de los maoríes y del Pacífico, comprendidas *Hui taumata*, una iniciativa de los maoríes para mejorar su situación social, económica y cultural, y la *Estrategia de Perfeccionamiento de los Trabajadores del Pacífico*. Una cuestión fundamental en la que se hace hincapié en la *Estrategia* es la necesidad de acabar con las disparidades que en el mercado de trabajo afectan a las mujeres del Pacífico.

Las trabajadoras autónomas

253. Están aumentando las tasas de trabajadoras autónomas en Nueva Zelanda. En 2001, aproximadamente el 14% de las trabajadoras a tiempo completo se identificaron como trabajadoras autónomas, frente al 25% de los trabajadores a

tiempo completo⁶⁷. Las mujeres están pasando a ser trabajadoras autónomas a un ritmo que más que duplica el de los hombres, tendencia ésta que Nueva Zelandia comparte con muchos países similares⁶⁸.

254. Además, ha habido un gran aumento del número de mujeres maoríes en esta situación. Desde 1991, el empleo por cuenta propia de mujeres maoríes ha aumentado en un 106%, en tanto que el de los hombres de la misma etnia sólo ha aumentado en un 54%⁶⁹. Ahora bien, en general, las europeas y asiáticas tienen más probabilidades de ser trabajadoras autónomas que las maoríes o las del Pacífico.

255. Existe toda una serie de servicios en apoyo de las mujeres que poseen pequeñas empresas o las dirigen. Por ejemplo, la entidad New Zealand Trade and Enterprise realiza actividades de tutoría, formación y asesoramiento profesional para empresas. Algunos de los servicios que presta están destinados específicamente a las mujeres, entre ellos el proyecto Las mujeres en la tecnología, que apoya, forma y alienta a mujeres que trabajan o desean trabajar en el campo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y la Semana Nacional de la Mujer en la Empresa, que tiene por objeto fomentar relaciones, competencias empresariales y desarrollar los conocimientos.

256. También hay programas destinados a grupos específicos de mujeres. Por ejemplo, el Fondo de Fomento de la Mujer Maorí concede préstamos a mujeres maoríes para que creen o amplíen empresas y les presta asesoramiento financiero y servicios de formación. El Fondo para las Empresas del Pacífico tiene por objeto aumentar la propiedad de empresas y la participación económica en ellas de personas del Pacífico de Nueva Zelandia y presta apoyo comercial y asesoramiento a pequeñas empresas.

Artículo 12 Salud

Introducción

257. Los objetivos generales del Gobierno para el sector de la salud y las personas con discapacidad son mejorar la salud de todos los neozelandeses y disminuir las desigualdades en materia de salud, es decir, no sólo mejorar la duración de la vida, sino la duración de la vida de las gentes sin dolores ni discapacidades. El Gobierno ha elaborado varias estrategias generales para mejorar el estado de salud de los neozelandeses, muchas de las cuales tienen especial pertinencia para las mujeres, como las que se ocupan de la salud sexual y de la reproducción y de la salud mental. El Estado sigue prestando varios servicios de salud específicos a las mujeres, como las mamografías y los exámenes cervicouterinos y la atención de maternidad, que se llevan a cabo gratuitamente.

258. El Gobierno se ha comprometido a mejorar la salud de la mujer y seguirá supervisando y desarrollando los servicios y estrategias de salud para alcanzar esta meta.

⁶⁷ Massey y Harris, 2004.

⁶⁸ OCDE, 2004.

⁶⁹ Departamento de Trabajo, 2005, *Trends in Māori Labour Market Outcomes: 1986-2003*, Wellington.

259. Las mujeres siguen viviendo más tiempo que los hombres, pero hay diferencias en la esperanza de vida según los distintos grupos étnicos. También hay diferencias según el género y la etnia en lo que se refiere a las enfermedades y los factores del estilo de vida que influyen en la morbilidad y la mortalidad. Enfermedades como el cáncer y la diabetes siguen teniendo gran influencia en las vidas de las mujeres. Las maories tienen tasas de algunas formas de cáncer, y fallecimientos por ellas, más elevadas que las mujeres no maories. También las mujeres tienen más probabilidades de experimentar una depresión que los hombres.

El sistema de salud de Nueva Zelanda

260. Nos remitimos al informe anterior (véase la sección relativa al artículo 12), en que se describía la índole del sistema de salud de Nueva Zelanda, con inclusión de la financiación pública de la mayoría de los servicios de salud y la implantación de las Juntas de Salud de Distrito, encargadas de prestar servicios de atención de salud a una población definida geográficamente (véase en la sección relativa al artículo 7 de este informe las estadísticas sobre la participación de las mujeres en dichas Juntas). También deben consultarse las secciones relativas al artículo 12 y al artículo 3 del informe anterior, en las que se encontrarán descripciones de la Estrategia de Salud de Nueva Zelanda, la Estrategia de Atención Primaria de Salud y la Estrategia Neozelandesa sobre Discapacidades, que en conjunto forman la orientación estratégica del sector de salud y discapacidades de Nueva Zelanda.

261. Desde el último informe, se han establecido 77 organizaciones de la atención primaria, en el marco de la *Estrategia de Atención Primaria de Salud*, para prestar servicios de atención primaria de salud a la población inscrita en ellas. El Estado ha desembolsado los fondos necesarios para los servicios de atención primaria de salud a las Organizaciones de la Atención Primaria, gracias a lo cual ha disminuido el costo de la atención de salud que se presta a determinados grupos específicos inscritos en esas Organizaciones. Los grupos específicos iniciales eran las personas menores de 18 años de edad y las mayores de 65 años inscritas en las Organizaciones de la Atención Primaria. A continuación, se desembolsaron fondos para las personas de 18 a 24 años inscritas en esas Organizaciones el 1º de julio de 2005. En julio de 2006, se desembolsarán los fondos complementarios necesarios para atender a las personas de 45 a 64 años de edad inscritas en las Organizaciones de la Atención Primaria, y a partir de julio de 2007 se financiará la atención primaria de salud de todos los neozelandeses inscritos en las Organizaciones de la Atención Primaria de Salud. El desembolso ha sido más rápido en el caso de las Organizaciones de la Atención Primaria y el Acceso (aquellas en las que por lo menos la mitad de la población inscrita pertenece a colectivos con un historial de escaso acceso y grandes necesidades en materia de salud). Las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres en lo que se refiere al acceso a atención más barata inscribiéndose en las Organizaciones de la Atención Primaria.

262. El programa de indemnización de accidentes de Nueva Zelanda (ACC) sigue indemnizando a todos los neozelandeses que han padecido determinadas lesiones y proporcionándoles la pertinente rehabilitación.

Estrategias referentes a determinados problemas de salud o grupos de personas

263. Como se observaba en el último informe, la *Estrategia de Salud de Nueva Zelanda*, la *Estrategia de Atención Primaria de Salud* y la *Estrategia Neozelandesa*

sobre Discapacidades están sustentadas por distintas estrategias concretas relativas a problemas o necesidades concretas de determinados grupos en materia de salud. Entre estas estrategias, la *Estrategia de Salud Maorí*, el *Plan de Acción sobre Salud y Discapacidad para las Personas del Pacífico*, la *Estrategia sobre la Salud de las Personas de Edad*, la *Estrategia en materia de Salud Sexual y de la Reproducción* y la *Estrategia de Salud Mental* son especialmente pertinentes para la salud de la mujer.

La Estrategia de Salud Maorí

264. Los hombres y las mujeres maoríes siguen padeciendo disparidades en cuanto a su estado de salud en comparación con los hombres y las mujeres europeos. *He Korowai Oranga: Estrategia de Salud Maorí* establece una orientación decenal para la mejora de la salud de los maoríes y facilita orientaciones de carácter estratégico acerca de cómo mejorar la salud de los maoríes y acabar con las desigualdades en el terreno de la salud. El objetivo general de *He Korowai Oranga* es whānau ora: Apoyo a las familias maoríes para que alcancen una salud y un bienestar máximos.

265. *Whakatātaka: El Plan de Acción para la Salud de los Maoríes, 2002-2005*, dado a conocer en noviembre de 2002, recoge la manera en que los poderes públicos pondrán en práctica *He Korowai Oranga*. Recorren la trama de *Whakatātaka* tres hilos fundamentales:

- reconocer las aspiraciones de los maoríes al rangatiratanga (control) de sus propias vidas
- mantener los adelantos ya alcanzados en materia de salud de los maoríes y basarse en ellos
- disminuir las desigualdades existentes actualmente entre la salud y el bienestar de los maoríes y los de otros grupos de población.

266. Muchos de los objetivos de *Whakatātaka* han sido incorporados a los programas de trabajo del Ministerio de Salud y a los planes anuales y estratégicos de la Juntas de Salud de Distrito.

267. *Whakatātaka 2006-2011*, el próximo Plan de Acción para la Salud de los Maoríes, está en curso de elaboración. El plan propuesto prosigue los cuatro senderos y los programas de trabajo ya ejecutados y se basa en los adelantos alcanzados centrándose en las cuatro áreas prioritarias dentro de esos senderos: acumular datos de calidad y supervisar la salud de los maoríes, desarrollar modelos whānau ora, mejorar la participación de los maoríes en todos los planos del sector de la salud y las discapacidades y mejorar la salud primaria.

La salud de los pueblos del Pacífico

268. La población del Pacífico de Nueva Zelandia también tropieza con problemas de salud específicos. Para resolverlos, en febrero de 2002 se dio a conocer un *Plan de Acción sobre Salud y Discapacidades del Pacífico*. Este plan tiene seis prioridades: la salud de los niños y jóvenes del Pacífico, la promoción de los estilos de vida saludables y el bienestar de las gentes del Pacífico, la atención primaria de la salud y los servicios preventivos de las gentes del Pacífico, el fomento de los prestatarios de servicios de atención de salud y el perfeccionamiento de los trabajadores de esos servicios para las gentes del Pacífico, la promoción de la

participación de las personas del Pacífico con alguna discapacidad y las actividades de información e investigación sobre la salud y las discapacidades de las gentes del Pacífico.

Los refugiados y los migrantes

269. Los migrantes a Nueva Zelanda deben tener un visado de residencia permanente o de trabajo que les autorice a una estancia de dos años o más para poder disfrutar de los servicios de salud y atención de discapacidades de financiación pública en igualdad de condiciones con los residentes. En virtud de una directriz de 1997 sobre condiciones para disfrutar de esos servicios, se confirmó que los refugiados tenían derecho a acogerse a esos servicios en igualdad de condiciones con los residentes. Las principales preocupaciones en materia de salud de los refugiados en tanto que grupo son la tuberculosis, la hepatitis B y las infecciones de transmisión sexual. Muchos refugiados, en especial mujeres, también padecen depresión y estrés postraumático. A los refugiados que llegan al país en virtud de las cuotas establecidas se les efectúa a su llegada un examen médico del que forman parte un tratamiento inicial y la remisión a los especialistas de salud pertinentes. Existen servicios de asesoramiento en materia de salud mental específicos para refugiados, que se prestan a los supervivientes de torturas y traumas y también se financian algunos programas de educación en materia de salud comunitaria especializada en refugiados (por ejemplo, sobre tuberculosis y VIH/SIDA). Un grave problema mental de las familias refugiadas es su separación de otros familiares.

270. Como se observó en la sección consagrada al artículo 12 en el informe anterior, a finales de 2001 se publicó un manual para profesionales de la salud, titulado *La atención de salud de los refugiados*, a fin de asegurar una respuesta más adecuada a las necesidades de salud de los refugiados. Además, el Ministerio de Salud está elaborando actualmente un marco estratégico para la acción y sensibilidad étnicas con respecto a la salud (EARTH). Se tratará de una herramienta para que el Ministerio de Asuntos de la Mujer dirija la elaboración de una política global, de financiación, prescripciones en materia de servicio y personal, iniciativas de supervisión y evaluación para las personas pertenecientes a otras etnias (en este contexto, las personas que no son maoríes, ni del Pacífico ni europeas) en todo el sector de salud de Nueva Zelanda.

Las personas con discapacidad

271. A continuación de la puesta en práctica de la *Estrategia Neozelandesa sobre Discapacidades* ha dado lugar a un aumento del apoyo a los servicios de salud destinados a las personas de edad (muchas de las cuales tienen alguna discapacidad) y las personas con discapacidad en general.

272. La continuación de la puesta en práctica de la Estrategia Neozelandesa sobre Discapacidades ha dado lugar a un mayor respaldo a los servicios de apoyo a las personas con discapacidad en lo relativo a las personas por lo general de menos de 65 años de edad que tienen discapacidades de carácter físico, sensorial o intelectual, o varias de ellas al mismo tiempo. En el presupuesto de 2005 se asignaron 71,2 millones de dólares neozelandeses más al Ministerio de Salud para los servicios de apoyo a las personas con discapacidad, para actividades destinadas a estas personas. Además de fondos para tener en cuenta el crecimiento demográfico,

esa asignación comprende financiación complementaria para servicios de apoyo basados en el hogar (6,2 millones de dólares neozelandeses), servicios de apoyo en instituciones (8,4 millones de dólares neozelandeses) y fondos para desarrollar la capacidad de los servicios de evaluación de necesidades y coordinación de servicios (6,6 millones de dólares neozelandeses —todas las personas que tengan acceso a los servicios de apoyo a las personas con discapacidad deben ser primero objeto de una evaluación de sus necesidades y pasar por los pertinentes procesos de planificación o coordinación de los servicios que se les prestará) y para el proyecto Centro Kimberley (Kimberley es el último establecimiento de Nueva Zelandia para personas con discapacidades intelectuales que será cerrado y cuyos clientes serán reintegrados en la comunidad).

Las personas de edad

273. También se asignaron 71 millones de dólares neozelandeses más a las juntas de salud de distrito, fundamentalmente para atención en instituciones y servicios de apoyo en el hogar destinados a personas de edad. Además, aumentos de importancia de los umbrales de bienes comprobados para tener acceso a ser atendidos en residencias de ancianos financiadas con fondos públicos, por un costo estimado para el Estado en 93 millones de dólares neozelandeses en el ejercicio financiero 2005-2006, permitirán que cantidades cada vez mayores de personas de edad tengan derecho a recibir la asistencia estatal que les ayude a pagar esa atención (para más detalles, véase la *Estrategia sobre la Salud de las Personas de Edad*, más abajo).

La Estrategia sobre la Salud de las Personas de Edad: Acciones del sector de salud hasta 2010 para respaldar un envejecimiento positivo sigue guiando el planteamiento del sector de los problemas de salud de las personas de edad. Los proyectos emprendidos para alcanzar los objetivos de la estrategia desde que fue puesta en marcha en 2002 abarcan:

- El avance hacia la supresión de la verificación de los bienes de las personas de edad que son objeto de atención de larga duración, mediante la promulgación de la Ley de Enmienda de la Ley de Seguridad Social (atención de larga duración en instituciones), que entró en vigor el 1º de julio de 2005. Estos cambios eliminarán gradualmente las disposiciones referentes a la verificación discriminatoria de los bienes y permitirán a las personas de edad que necesitan atención de larga duración en una institución conservar una porción significativamente mayor de sus bienes al tiempo que reúnen las condiciones para que el Estado aporte fondos para ayudarles a pagar el costo de esa atención.
- La elaboración de directrices para una evaluación global y multidisciplinaria de las necesidades de las personas de edad (una meta esencial en materia de salud de la Estrategia Neozelandesa para un Envejecimiento Positivo). El objetivo de este proyecto era elaborar directrices basadas en normas empíricas acerca de los métodos más eficaces para evaluar la salud y el bienestar de las personas de más de 65 años de edad en distintas situaciones: estando atendidas en el hogar, en la comunidad y en una institución y en servicios de rehabilitación hospitalaria. Estas directrices ayudarán a las juntas de salud de distrito a evaluar mejor la financiación y la prestación de los servicios a las personas de edad financiados por el Estado.

Estrategia en materia de Salud Sexual y de la Reproducción

274. La *Estrategia en materia de Salud Sexual y de la Reproducción* facilita la orientación general para alcanzar resultados positivos y mejores en materia de salud sexual en Nueva Zelandia. Durante el período al que se refiere el presente informe, las actividades se centraron en poner en práctica la segunda fase de la Estrategia, es decir, el desarrollo de planes de acción para disminuir las infecciones de transmisión sexual, comprendido el VIH/SIDA, y los embarazos no deseados, centrándose en mejorar la salud de los jóvenes y de las personas maoríes y del Pacífico.

275. Un proyecto fundamental fue la Campaña del Ministerio de Salud sobre los Jóvenes y la Salud Sexual 2004-2005, que comenzó en noviembre de 2004 y cuyo componente mediático concluyó en febrero de 2005. Su finalidad era aumentar la sensibilización respecto de las infecciones de transmisión sexual y alentar a los jóvenes activos sexualmente a utilizar preservativos, poniéndose el acento en los jóvenes maoríes y del Pacífico.

276. Además, el Gobierno publicó en 2003 el *Plan de Acción sobre el VIH/SIDA*, que recoge una serie de medidas encaminadas a que el Estado dé una respuesta global y eficaz al VIH/SIDA en Nueva Zelandia. Además de facilitar orientaciones sobre esas medidas, el *Plan* proporciona información sobre la epidemia del VIH/SIDA, los grupos más afectados, las consecuencias para otros grupos de la sociedad neozelandesa y las mejores prácticas internacionales de lucha contra la epidemia.

277. En 2003, el Ministerio de Salud publicó la obra *Sexual and Reproductive Health: A resource book for New Zealand health care organisations*, que da orientaciones a las organizaciones de la atención primaria acerca de cómo incorporar las cuestiones de la salud sexual y de la reproducción en su labor, entre otras cosas haciendo de los controles de la salud sexual y de la reproducción una parte normal de sus rutinas de atención médica. Otras iniciativas financiadas son un CD-ROM concebido por Independent Nursing Practise de Nelson, que da información acerca de las infecciones de transmisión sexual y la contracepción y las relaciones y la comunicación eficaz. Contiene información facilitada por jóvenes. La información médica ha sido redactada cuidadosamente, pero las discusiones acerca de las relaciones interpersonales corresponden a reflexiones de los propios jóvenes.

278. El Ministerio de Asuntos de la Mujer está coordinando un examen de la educación en materia de sexualidad en los establecimientos de enseñanza secundaria de Nueva Zelandia, que llevará a cabo la Oficina de Supervisión de la Enseñanza en 2006. Este examen aportará información nacional sobre la enseñanza en materia de sexualidad que se imparte en las escuelas, que servirá para conformar las políticas e intervenciones de políticas a fin de mejorar la salud sexual de los jóvenes neozelandeses.

La Estrategia de Salud Mental

279. *Te Tāhuhu* – Mejorar la salud mental recoge la política y las prioridades de las autoridades públicas en materia de salud mental y adicciones entre 2005 y 2015 y da una orientación general para las inversiones en tratamientos de salud mental y de adicciones. Se basa en la actual *Estrategia de Salud Mental* contenida en *Mirando adelante* (1994) y *Marchando adelante* (19967) y en el *Plan de la Comisión de*

Salud Mental para los Servicios de Salud Mental (1998). Hay varias estrategias oficiales más que colaboran con la *Estrategia de Salud Mental*. La *Estrategia Neozelandesa sobre el Suicidio*, en curso de elaboración (véase más adelante la sección consagrada al suicidio) y un programa que se ejecutará en breve relativo a las depresiones, son ejemplos de actividades relacionadas directamente con la salud mental, pero también influyen en ella las estrategias sobre vivienda, empleo y apoyo a los ingresos.

280. *Te Tāhuhu – Mejorar la salud mental* se basa en un marco de resultados y describe tres problemas fundamentales que es necesario abordar para alcanzar los resultados fijados por las autoridades en materia de salud mental y adicciones, de los que forman parte los siguientes:

- promover la salud mental y el bienestar y evitar las enfermedades mentales y las adicciones
- establecer y ampliar la gama y la elección de servicios y apoyos, financiados para personas que padecen graves enfermedades mentales
- crear un personal especializado en salud mental y adicciones —y fomentar una cultura entre los prestatarios— que apoye la recuperación, se centre en las personas, sea culturalmente capaz y se empeñe permanentemente en asegurar y mejorar la calidad de los servicios a las personas
- crear y reforzar la capacidad del sector de atención primaria de salud para promover la salud y el bienestar mentales y satisfacer las necesidades de las personas con enfermedades mentales y adicciones.

281. El Ministerio de Salud y las Juntas de Salud de Distrito están desarrollando un Plan de Acción para poner en práctica *Te Tāhuhu*.

Aspectos de la salud que son clave para las mujeres

282. Debemos remitirnos al Documento Básico de Nueva Zelandia para obtener información acerca de los indicadores de la salud de las mujeres neozelandesas, entre ellos la esperanza de vida, la fertilidad, la mortalidad infantil y los fallecimientos de madres al dar a luz. Los principales problemas de salud de las mujeres son el cáncer, la diabetes y la obesidad, el suicidio, el tabaco y las enfermedades mentales. También están aumentando los índices de abortos y de infecciones de transmisión sexual entre las mujeres. El consumo peligroso de bebidas alcohólicas es un problema de salud particular de las jóvenes. Para mejorar la salud de las mujeres es necesario atajar eficazmente estos graves problemas de salud de las mujeres.

El cáncer

283. El cáncer es la causa principal de morbilidad y mortalidad en Nueva Zelandia. Las mujeres tienen más probabilidad que los hombres de que en algún momento de su vida se les diagnostique un cáncer⁷⁰. Las maoríes tienen tasas superiores de algunas formas de cáncer, como el cáncer cervical y el cáncer de la tráquea, los bronquios y los pulmones (en el último de éstos, la causa probablemente sea que las maoríes tienen índices más elevados de tabaquismo; véase más adelante la sección

⁷⁰ Statistics New Zealand, 2005, *Focusing on Women 2005*, Wellington.

sobre el tabaquismo). Los programas de detección de cáncer son un instrumento fundamental para disminuir el número de fallecimientos relacionados con cánceres.

284. El Estado financia actualmente programas de detección de dos tipos de cáncer: el cáncer cervical entre las mujeres de 20 a 69 años de edad y el cáncer de mama entre las de 45 a 70 años. Desde el último informe, se han hecho cambios para reforzar el programa de detección de cáncer cervical y aumentar el número de mujeres con derecho a ser examinadas para detectar si tienen cáncer de mama:

- Se reforzó la eficacia del Programa Nacional de Detección de Cáncer Cervical mediante la promulgación de la Ley de Enmienda de la Ley de Sanidad (Programa Nacional de Detección de Cáncer Cervical) de 2004, que entró en vigor el 7 de marzo de 2005. La Ley tiene por objeto racionalizar y aclarar el funcionamiento y los objetivos del Programa Nacional de Detección de Cáncer Cervical. Capacita además a los expertos (denominados “evaluadores”) para evaluar los resultados y la seguridad del Programa garantizando que tengan acceso a los datos fundamentales. Estos cambios se llevaron a cabo ante las recomendaciones de la investigación ministerial de 1999 acerca de la falta de presentación de informes de anomalías detectadas en frotis cervicales en la región de Gisborne.
- Inicialmente, el programa Examen de los Pechos Aotearoa se limitaba a las mujeres de 50 a 64 años de edad, pero, a partir del 1º de julio de 2004, se extendió el derecho a pasar ese examen a las mujeres de 45 a 70 años.

Diabetes y obesidad

285. Las estadísticas actuales sobre diabetes muestran que los hombres y las mujeres tienen índices similares de prevalencia de diabetes. La tasa de mortalidad por diabetes de las maoríes es casi seis veces mayor que la de las mujeres no maoríes⁷¹. Ello se debe en parte a que abunda más la obesidad entre las gentes del Pacífico y los maoríes que entre otros grupos étnicos. Las mujeres del Pacífico, en concreto, tienen una mayor prevalencia de la obesidad, el 48%, en comparación con el 20% entre las europeas⁷².

286. El Gobierno está atajando la diabetes y la obesidad mediante su iniciativa titulada *Comer saludablemente: Acción saludable (HEHA)*, lanzada en 2003, que es el planteamiento estratégico del Ministerio de Salud para mejorar la nutrición, aumentar la actividad física y lograr que todos los neozelandeses sigan una dieta saludable.

El suicidio

287. Los suicidios y los comportamientos suicidas son una grave problema social y de salud en Nueva Zelandia. Las mujeres tienen una tasa de suicidios considerablemente menor que los hombres. La tasa de suicidios femeninos ha permanecido relativamente estable desde el decenio de 1980, aunque aumentó ligeramente entre 1996 y 1999 y disminuyó el año 2000⁷³. Ahora bien, hay el doble de hospitalizaciones de mujeres que de hombres por intentos de suicidio. En una

⁷¹ Ibid.

⁷² Ministerio de Desarrollo Social, 2005, *2005 Social Report*, Wellington.

⁷³ Ministerio de Salud, 2006, *Suicide Facts: Provisional 2003 All-Ages Statistics. Monitoring Report No. 1*.

encuesta efectuada en 1999-2003 en 13 países de la OCDE se constató que Nueva Zelandia tenía las peores tasas de suicidio de jóvenes de sexo femenino de todos los países examinados⁷⁴.

288. El Ministerio de Salud, en consulta con otros organismo y los ciudadanos, está elaborando una nueva *Estrategia Neozelandesa de Prevención de Suicidios*, que abordará la prevención de los suicidios en todos los grupos de edad.

El tabaquismo

289. El tabaquismo es un importante problema de salud de las mujeres, sobre todo las jóvenes, las maoríes y las del Pacífico. En el *Estudio de la Salud en Nueva Zelandia, 2002-2003* se indica que las maoríes tienen la prevalencia más elevada de tabaquismo seguidas por los maoríes varones, los varones del Pacífico y las mujeres del Pacífico⁷⁵.

290. Para reducir las tasas de consumo de tabaco, el Gobierno ha seguido respaldando Aukati Kai Paipa, el programa de abandono del tabaco destinado a mujeres maoríes y sus whānau, así como los programas de abandono del tabaco para embarazadas. Además, en 2004, el Gobierno publicó *Disipando el humo: Plan quinquenal de lucha contra el tabaco en Nueva Zelandia, 2004-2009*. Este plan tiene cuatro finalidades:

- disminuir considerablemente los niveles de consumo y prevalencia del tabaco;
- reducir las desigualdades en cuanto al estado de salud;
- reducir la prevalencia del consumo de tabaco entre los maoríes al menos al mismo nivel que el que existe entre los no maoríes;
- disminuir la exposición de todos los neozelandeses al humo indirecto.

291. Dentro del plan, el 10 de diciembre de 2004, todos los centros de trabajo interiores, con inclusión de los restaurantes, bares, clubes y casinos, pasaron a ser lugares libres de humo, lo cual tendrá beneficios importantes para la salud de los trabajadores en toda Nueva Zelandia.

El consumo de alcohol peligroso

292. Según el *Estudio de la salud en Nueva Zelandia, 2002-2003*, los jóvenes, hombres y mujeres, tienen más probabilidades de seguir pautas de consumo de bebidas alcohólicas peligrosas que los demás grupos de edad⁷⁶, lo que aumenta su riesgo de sufrir accidentes y lesiones relacionados con el consumo de alcohol. Los intentos de las autoridades públicas de moderar el consumo de alcohol consisten en un aumento del impuesto sobre las bebidas alcohólicas, una campaña para cambiar la cultura de consumo de alcohol en Nueva Zelandia, dirigida por el Consejo Asesor sobre el Consumo de Alcohol, un examen de la publicidad de las bebidas alcohólicas y la elaboración y puesta en práctica de programas de fomento de la salud y de medidas legislativas para controlar la venta y el suministro de alcohol. Actualmente se está debatiendo si convendría volver a subir la edad legal para poder comprar bebidas alcohólicas a 20 años, después de haberla bajado a 18 en 1999.

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ Statistics New Zealand, 2005, *Focusing on Women 2005*, Wellington.

⁷⁶ Ibid.

Los abortos

293. En 2004 disminuyó por vez primera desde 1998 el número de abortos realizados en Nueva Zelandia. En 2004 se efectuaron 18.210 abortos provocados en Nueva Zelandia, 300 (1,6%) menos que en 2003 (18.510). Esta disminución siguió a aumentos del 6,5% en 2003 y del 5,9% en 2002. Ahora bien, la tasa general de abortos siguió siendo algo más elevada que cuando se redactó el último informe. La tasa general de abortos fue de 20,5 abortos por cada 1.000 mujeres de 15 a 44 años de edad en 2004⁷⁷, en comparación con una tasa de 19,1 en 2001⁷⁸.

294. En el período examinado no han cambiado las disposiciones legislativas de Nueva Zelandia referentes al aborto (véanse las páginas 129 y 130 del último informe). En la sección consagrada a la *Estrategia en materia de Salud Sexual y de la Reproducción* se analizan las actividades impulsadas por las autoridades públicas para reducir el número de embarazos no planeados.

Las infecciones de transmisión sexual

295. Aunque los datos al respecto no son completos, ha habido un aumento considerable del número de casos confirmados y probables de infecciones de transmisión sexual en los últimos cinco años. Por ejemplo, en ese tiempo han aumentado en un 28,2 y un 44,4%, respectivamente, las cantidades de casos confirmados de clamidia y gonorrea diagnosticados en los consultorios de salud sexual⁷⁹. Los jóvenes siguen teniendo un riesgo elevado de contraer infecciones de transmisión sexual y los menores de 24 años tienen las tasas superiores de clamidia, gonorrea, herpes genital y verrugas genitales diagnosticados en los consultorios de salud sexual⁸⁰. La infección de transmisión sexual más diagnosticada en Nueva Zelandia en 2004 fue la clamidia⁸¹. El número de personas del Pacífico y maoríes infectadas por clamidia es cuatro veces superior al de las personas no maoríes. Las tasas de infección transmitidas sexualmente son particularmente elevadas en las zonas en que existe disparidad: la Bahía de Hawkes, la Bahía de Plenty, Waikato, Auckland meridional y Northland.

296. Las actividades desplegadas por las autoridades públicas para disminuir las infecciones de transmisión sexual se analizan en la sección relativa a la *Estrategia en materia de Salud Sexual y de la Reproducción*. Además, la Unidad Nacional de Detección del Ministerio de Salud está evaluando actualmente la necesidad de llevar a cabo un programa de detección de infecciones por clamidia en Nueva Zelandia. Está previsto que esta Unidad comunique su posición al respecto al Ministro de Salud a más tardar en marzo de 2006.

Las enfermedades mentales

297. Alrededor del 20% de la población padecerá en algún momento de su vida una enfermedad mental. Aproximadamente el 3% de la población necesitará servicios de

⁷⁷ Statistics New Zealand, 2005, *Abortions (Year Ended December 2004)*.

<http://www.stats.govt.nz/products-and-services/info-releases/abortion-stats.htm>.

⁷⁸ Statistics New Zealand, 2005, *Focusing on Women 2005*, Wellington.

⁷⁹ Institute of Environmental Science and Research Limited, 2004, *Sexually Transmitted Infections in New Zealand Annual. Surveillance Report 2004*, Wellington.

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ Ibid.

salud mental especializados en algún momento⁸². Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de sufrir de depresión⁸³. Las enfermedades mentales son también un grave problema de salud entre las migrantes y refugiadas.

298. En los párrafos 258 y 259, relativos a la *Estrategia en materia de Salud Mental*, se exponen las actividades de las autoridades públicas para abordar los problemas de salud mental, y por lo que se refiere a las refugiadas y migrantes, en la sección dedicada al artículo 12 del informe anterior y en las secciones de éste consagradas a la salud de los migrantes y refugiados.

Servicios de maternidad

299. Todas las neozelandesas, comprendidas las refugiadas o solicitantes de asilo, tienen derecho a recibir servicios de maternidad financiados por el Estado. El folleto del Ministerio de Salud *Your Pregnancy: Tō Hapūtanga*, publicado en noviembre de 2002, facilita información sobre el tipo de servicios prenatales y postnatales a que pueden acogerse las mujeres e incluye consejos acerca de las funciones y responsabilidades de las maternidades principales con respecto a las embarazadas. Las mujeres también pueden recibir información acerca de los servicios de maternidad telefoneando a un número gratuito del Ministerio de Salud.

300. Como se ha dicho a propósito del artículo 1, el Gobierno promulgó la Ley de Enmienda de la Ley de Ciudadanía de 2005, en virtud de la cual, a partir del 1º de enero de 2006, los niños nacidos en Nueva Zelandia sólo adquirirán la ciudadanía neozelandesa al nacimiento si al menos uno de sus progenitores tiene derecho a residir indefinidamente en Nueva Zelandia. Las mujeres que ahora no son ciudadanas neozelandesas no tienen derecho a los servicios de salud de financiación pública y se les puede cobrar los servicios prenatales, de parto, nacimiento y postnatales que se les presten a ellas y a sus hijos.

La lactancia natural

301. Como se preveía en el último informe, el Ministerio de Salud ha elaborado un plan de acción en favor de la lactancia natural. En noviembre de 2002 se publicó la obra *Breastfeeding: A Guide to Action* y en los últimos seis a ocho años ha habido diversas iniciativas para promover y respaldar la lactancia natural en Nueva Zelandia, algunas de ellas destinadas específicamente a las maoríes y mujeres del Pacífico. El *Plan de Acción en favor de la Lactancia Natural* especifica la supervisión y el reforzamiento permanentes de todas estas iniciativas, y exhorta en particular a que se faciliten informaciones coherentes y actualizadas sobre la lactancia natural y que se fije el objetivo nacional de que existan hospitales acreditado como “amistosos” para los bebés. Se espera que el *Plan de Acción en favor de la Lactancia Natural* dé lugar a una mejora general de las tasas de lactancia natural entre las maoríes y las mujeres del Pacífico y un aumento general de la tasa de lactancia natural de otras neozelandesas. La Comisión de Derechos Humanos ha difundido recientemente folletos, en cuatro idiomas, sobre el derecho de las madres a la lactancia natural.

⁸² Comisión de Salud Mental, 2005, *Briefing to the Incoming Minister of Health*, Wellington.

⁸³ Mental Health Foundation, *Depression Facts* (<http://www.outoftheblue.org.nz/page.php?p=33>).

302. En el período cubierto por el presente informe, ha habido un debate acerca del “derecho a la lactancia natural” de las mujeres, desencadenado por noticias de que a algunas mujeres se les había pedido que no dieran de mamar a sus hijos en determinados cafés y restaurantes. En agosto de 2005, el Gobierno respondió al informe del Comité de Salud sobre la Petición 2002/139, firmada por casi 9.000 personas, relativa a los derechos de las mujeres y los niños a la lactancia natural. En su respuesta, el Gobierno indicó que considerará si la promulgación de leyes es el modo más adecuado para promover los derechos de las mujeres y los niños a la lactancia natural y si puede haber otras posibilidades no legislativas para alcanzar el resultado buscado. Por ejemplo, el Departamento de Trabajo ha producido un folleto de directrices para empleadores sobre cómo apoyar la lactancia natural en los centros de trabajo.

La mujer en el personal de salud

303. En los últimos 20 años ha aumentado constantemente el número de doctoras. En 1984, sólo el 19,7% de los médicos eran mujeres, frente al 32,6% en 2001 y el 34,5% en 2003⁸⁴. La mayoría de los médicos trabajan como generalistas. En 2003, las mujeres eran el 39,1% de los generalistas, frente al 16,1% en 1984 y el 36,9% en 2001⁸⁵. También ha aumentado el número de médicas especialistas: en 2003, el 21% de los especialistas eran mujeres, frente al 9,8% en 1984 y el 19,2% en 2001⁸⁶.

304. Las enfermeras y comadronas siguen constituyendo la mayoría abrumadora de las mujeres que forman parte del personal de salud. En 2004, el 90,9% del personal de enfermería y comadronas eran mujeres⁸⁷. En 2004, gracias a un acuerdo negociado las enfermeras empleadas por las juntas de salud de distrito están ahora en una escala salarial unificada y han recibido aumentos salariales de más del 20%. Se está negociando los salarios del personal de enfermería de atención primaria de salud, que abarca los prestatarios maoríes e iwi, Pacific Health, la Asociación de Planificación Familiar y los centros de salud sexual y salud juvenil. La labor en curso se centrará en ampliar las prestaciones del plan de jubilación del sector público a los trabajadores del sector de la salud.

Regulación de los profesionales de la salud

305. Como se preveía en el informe anterior, los profesionales de 13 profesiones médicas están regulados ahora por la Ley de Seguro de la Competencia de los Profesionales de Sanidad de 2003, que entró en vigor en 2004. Esta Ley pone el acento en la finalidad principal de proteger la salud y la seguridad de los ciudadanos y comprende mecanismos para garantizar que los profesionales sean competentes y reúnan las condiciones necesarias para practicar sus profesiones mientras dure su vida profesional.

⁸⁴ <http://www.nzhis.govt.nz/stats/medpracstats.html>. (New Zealand Health Workforce Statistics 2003).

⁸⁵ <http://www.nzhis.govt.nz/stats/genpracstats.html>. (New Zealand Health Workforce Statistics 2003).

⁸⁶ <http://www.nzhis.govt.nz/stats/specstats.html>. (New Zealand Health Workforce Statistics 2003).

⁸⁷ <http://www.nzhis.govt.nz/stats/nursestats.html#01>. (New Zealand Health Workforce Statistics 2004).

Otras cuestiones

306. En cuanto a la información sobre la violencia en el hogar, comprendidos los malos tratos a los ancianos y los exámenes de salud para detectar la violencia en el hogar, véase el artículo 16, Matrimonio y vida familiar.

Artículo 13

Vida económica y social

Introducción

307. Las mujeres adultas tienen la misma personalidad jurídica plena y los derechos que conlleva que los hombres, estando contemplada en las leyes la igualdad de participación de ambos en la vida económica y social, comprendidas las actividades culturales y recreativas. El marco normativo se centra en facilitar posibilidades de opción reales y reconocer la gama entera de contribuciones que las mujeres hacen a la sociedad, reconociendo, pues, la contribución de las mujeres consistente en trabajo no remunerado, y hallando maneras de respaldar a las mujeres en tanto que proveedoras de bienestar de sus familias - whānau.

El trabajo no remunerado

308. Como se indicaba en el informe anterior, en la *Encuesta sobre el empleo del tiempo* de 1999 se constató que las mujeres dedicaban más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado. Casi el 70% del trabajo de las mujeres era no remunerado, frente al 40% del de los hombres⁸⁸. Gran parte del trabajo realizado por las mujeres de las zonas rurales, en concreto, no está remunerado.

309. La contribución de las mujeres al trabajo no remunerado no se lleva a cabo únicamente en el hogar. Muchas mujeres realizan trabajos comunitarios o culturales fuera de éste (véase el cuadro *infra*). Entre los distintos grupos étnicos, las maoríes son las que hacen una mayor contribución al trabajo no remunerado fuera del hogar, con inclusión del cuidado de hijos que no viven en el hogar y otras labores de ayuda y voluntarias. En general, forma parte de esta labor el desempeño de responsabilidades culturales como asistir y ocuparse de los tangi (funerales)⁸⁹. Lo mismo sucede en las personas del Pacífico, que realizan un gran volumen de trabajo no remunerado para cumplir determinadas obligaciones o con forma de amor y reciprocidad en aras de la parentela y los protocolos culturales⁹⁰.

⁸⁸ Statistics New Zealand, 2001, "Gender and unpaid work: findings from the Time Use Survey", *Key Statistics*, Wellington.

⁸⁹ <http://www.ocvs.govt.nz/work-programme/volunteering.html>. (Voluntariado y tangata whenua (maorí) 2002).

⁹⁰ <http://www.ocvs.govt.nz/work-programme/volunteering.html>. (Voluntariado y pueblos del Pacífico 2002).

La participación de las mujeres en el trabajo no remunerado Por grupos étnicos, 2001

Actividades no remuneradas	Grupo étnico				
	Europeas	Maoríes	Del Pacífico	Asiáticas	Otras
Ninguna actividad	6,6	6,6	9,7	9,8	10,5
Tareas del hogar, cocina, reparaciones, jardinería, etc. para la familia	90,4	88,6	84,0	80,4	79,2
Cuidar de un niño miembro de la familia	33,6	51,4	48,2	35,6	39,3
Cuidar de un miembro de la familia que está enfermo o tiene una discapacidad	8,1	14,3	14,6	5,5	8,5
Cuidar de un hijo que no vive en el hogar	20,2	29,1	21,5	6,6	10,6
Ayudar a alguien que está enfermo o tiene una discapacidad y no vive en el hogar	10,9	13,1	9,2	3,6	6,0
Otra labor de ayuda o voluntaria para o por conducto de una organización, grupo o marae	18,1	23,2	14,5	8,3	12,8

Fuente: Statistics New Zealand, 2005, Focusing on Women.

310. En las zonas rurales, por los costos más elevados de la prestación de servicios a comunidades más pequeñas y desperdigadas, la prestación de muchos servicios se basa en mayor medida en el voluntariado. A causa de esta presión, preocupa gravemente el agotamiento de los voluntarios rurales. Este y otros problemas del voluntariado fueron examinados en el *Proyecto sobre voluntarios y política de voluntariado 2002*, a raíz de lo cual se están elaborando planteamientos para que todos los voluntarios obtengan apoyo suficiente y sepan que se valora su participación, entre otras cosas mediante el establecimiento de la Oficina para el Sector Comunitario y Voluntario.

311. Para dar visibilidad al trabajo no remunerado en la economía, incluido el voluntariado, el Gobierno prosigue la *Encuesta sobre el empleo del tiempo* y elaborando cuentas para recoger los datos pertinentes. A través de esa *Encuesta* se recogerán datos para conocer y comprender las pautas conforme a las cuales las neozelandesas invierten el tiempo que tienen, en particular las maoríes, las mujeres del Pacífico y las mujeres de otras etnias que, como ya se ha dicho, aportan niveles elevados de trabajo voluntario y obligaciones culturales. Se elaborarán cómputos secundarios de los hogares y las organizaciones sin fines lucrativos para ayudar a comprender el valor del trabajo no remunerado y voluntario.

La participación en las actividades culturales

312. En la *Encuesta sobre experiencias culturales 2002* se constató que las mujeres (95%) tenían ligeramente más probabilidades de experimentar una o más de las

actividades culturales de la encuesta que los hombres (92%). Las actividades culturales más difundidas entre las mujeres eran las representación teatrales y musicales y las visitas a las marae⁹¹ y/o la participación en actividades étnicas/culturales⁹².

313. Según el censo de 2001, el 58% de las personas empleadas en ocupaciones culturales eran mujeres, lo cual representaba un aumento del 2% desde el censo de 1996⁹³. Ahora bien, al igual que las mujeres en los demás sectores del empleo, las que se dedican a ocupaciones culturales tropiezan con problemas para conjugar las responsabilidades familiares y de atención de familiares y las profesionales. En una encuesta de Creative New Zealand titulada *Retrato del artista: encuesta de los artistas profesionales de Nueva Zelanda*⁹⁴ se constató que:

- Las artistas tenían más probabilidades que sus homólogos varones de carecer de tiempo para aprovechar las oportunidades de desarrollo profesional a causa de las responsabilidades domésticas (el 46% frente al 27%)
- Las artistas tenían más probabilidades que los artistas de no poder dedicar más tiempo a su labor creativa en su principal ocupación artística a causa de las responsabilidades del hogar (el 45% frente al 31%)
- El ingreso mediano de los artistas varones (todas las fuentes) es más del doble del de las artistas (31.500 dólares neozelandeses frente a 15.100 dólares neozelandeses). Los ingresos de los artistas varones procedentes de sus principales ocupaciones artísticas eran tres veces más elevados que los de las mujeres.

314. La iniciativa PACE (Senderos hacia las artes y el empleo cultural), puesta en marcha en 2001, tiene por finalidad ayudar a las personas que buscan trabajo en los sectores artístico y creativo a conseguir becas y prestaciones de apoyo a los ingresos financiadas por el Estado, con inclusión del apoyo para la atención de la prole.

La participación en actividades recreativas y deportivas

315. Las mujeres de Nueva Zelanda pueden participar en una amplia gama de actividades deportivas y recreativas. Ahora bien, las mujeres y muchachas suelen participar en actividades físicas en menor medida que los hombres y los muchachos. Según la *Encuesta sobre la Salud en Nueva Zelanda, 2002-2003*⁹⁵ había menos mujeres que hombres activas físicamente, ya que los índices de mujeres y hombres considerados activos físicamente ascendían al 69,9 y al 78,4%, respectivamente. Era algo más probable que las mujeres fuesen sedentarias, ascendiendo los índices correspondientes al 13,6% entre las mujeres y al 10,9% entre los hombres. Las asiáticas (26,7%) y las del Pacífico (23,9%) tenían índices superiores de sedentariedad que las mujeres europeas o de otras etnias (12,0%).

⁹¹ Sitios de reunión de los maoríes.

⁹² Ministerio de Desarrollo Social, 2005, *2005 Social Report*, Wellington.

⁹³ Ministerio de Cultura y Patrimonio y Statistics New Zealand, 2005, *Employment in the Cultural Sector 2005*, Wellington.

⁹⁴ Creative New Zealand, 2004, *Portrait of the Artist: A survey of Professional Practicing Artists in New Zealand*, Wellington.

⁹⁵ Ministerio de Salud, 2004, *A Portrait of Health: Key Results of the 2002/03 Health Survey*, Wellington.

316. Según las *Encuestas sobre los Deportes y la Actividad Física en Nueva Zelandia*⁹⁶ entre las mujeres y muchachas que practican alguna actividad física, las más difundidas entre las muchachas fueron la natación, el ejercicio, los juegos al aire libre y el baloncesto. En el caso de las mujeres adultas, el principal deporte fue el baloncesto, seguido por el golf, el tenis, la equitación y el rugby. Las dos actividades activas más populares entre las mujeres eran la marcha (81% de mujeres) y la jardinería (67%).

317. La asociación Sport and Recreation New Zealand (SPARC) ha fomentado la participación en actividades físicas mediante la campaña nacional “Impulsar el juego” que incita a realizar 30 minutos de actividad física al día (dentro de la *Estrategia Comer Sano*). La SPARC ha seguido buscando maneras de ayudar a los neozelandeses a desarrollar más actividad física, entre otras cosas mediante el *Estudio sobre los obstáculos para actuar*⁹⁷ finalizado en 2003, que examinó los incentivos y los obstáculos a la actividad física. Gracias al conocimiento de esos incentivos, la SPARC podrá elaborar estrategias eficaces y focalizadas para ayudar a los neozelandeses a aumentar su actividad física, su salud y su autoestima.

Las deportistas de elite

318. Los éxitos de las atletas neozelandesas en competiciones internacionales han realizado el perfil de las deportistas del país. Tres de las cuatro medallas de oro obtenidas por Nueva Zelandia en los juegos olímpicos de Atenas de 2004 fueron ganadas por mujeres. Los equipos deportivos femeninos de Nueva Zelandia siguen obteniendo buenos resultados en las competiciones mundiales.

319. En los cuatro años últimos, el Gobierno ha prestado apoyo al deporte de elite por conducto de la Academia de Deporte de Nueva Zelandia y de inversiones en organizaciones nacionales de deportes. Actualmente, la Academia presta apoyo a 20 deportes de equipo, comprendidos dos deportes femeninos: el golf y el baloncesto femeninos, así como a deportes en los que las mujeres han obtenido éxitos, como el ciclismo, el remo y el atletismo.

320. La competición nacional de baloncesto es la única competición deportiva femenina de Nueva Zelandia que se transmite sistemáticamente por televisión. La Carta de la TVNZ, la emisora estatal de televisión neozelandesa, no contiene prescripciones específicas relativas a la cobertura de las actividades deportivas femeninas o masculinas, pero dispone que la TVNZ, entre otras cosas, tendrá una programación que esté al servicio de los distintos intereses y necesidades informativas y grupos de edad de la sociedad de Nueva Zelandia.

Desarrollo social y económico

321. Desde 1999 se ha subrayado el tema de la “responsabilidad social”, expresión con la que el Gobierno de Nueva Zelandia quiere decir que el fomento del bienestar social, medido gracias a diversos indicadores, es tan importante como una gestión financiera prudente. El *Informe social*, publicado por primera vez en 2001 y anualmente desde 2003, recoge las tendencias de varios indicadores de tres ámbitos,

⁹⁶ Los datos son los resultados combinados de las encuestas de 1997-1998, 1998-1999 y 2000-2001.

⁹⁷ Sport and Recreation New Zealand, 2003, *Obstacles to Action Research - A Study of New Zealanders' Physical Activity and Nutrition*.

entre ellos la salud, el trabajo remunerado, la identidad cultural y la conexión social. En la medida de lo posible, los datos están desglosados por género y etnia.

La asistencia social

322. Las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres a recibir las prestaciones estatales, comprendidas la prestación de desempleo, la prestación para finalidades domésticas y la pensión de jubilación de Nueva Zelandia⁹⁸. Hay dos prestaciones que se conceden únicamente a mujeres: La pensión de jubilación, a algunas mujeres, cuyo esposo o pareja ha fallecido, y la prestación para finalidades domésticas: mujeres solas, que se concede a algunas mujeres solteras de más de 50 años de edad. Las personas que no reúnen las condiciones necesarias para obtener estas prestaciones pueden solicitar la prestación de emergencia si atraviesan una situación difícil.

323. Desde 2001, el Ministerio de Desarrollo Social lleva trabajando en pro de la reforma de la asistencia social, en el denominado proyecto Orientaciones futuras, cuya primera fase consistió en el conjunto de medidas Trabajar para las Familias (véanse más detalles en la parte consagrada al artículo 16, Matrimonio y vida familiar). La segunda fase, dada a conocer en febrero de 2005, consistirá en una prestación básica única junto con la mejora de los servicios de empleo, que sustituirá todas las prestaciones, normas y derechos actuales. Con este cambio se pretende establecer un sistema centrado en el trabajo que dé más posibilidades a las personas de encontrar empleo, cuando sea posible.

Asesoramiento financiero

324. Las mujeres, en particular las maoríes, han informado de que tienen dificultades para que se les concedan préstamos financieros. En cuanto a la obtención de préstamos para actividades comerciales, se está trabajando para comprender mejor cómo se plantea la cuestión a los distintos grupos de mujeres.

325. Para que las mujeres alcancen la independencia económica, es importante que tengan los instrumentos y conocimientos necesarios para gestionar sus finanzas. La Comisión de Jubilación tiene varias iniciativas para mejorar la prestación de asesoramiento financiero a las mujeres y mejorar la afiliación de mujeres a planes de ahorros para la jubilación, a fin de que las mujeres prevean su futuro y el de sus familias/whānau.

La vivienda

326. El Gobierno respalda el acceso a viviendas de los neozelandeses de bajos ingresos mediante un suplemento para alojamiento, la construcción de viviendas estatales y los préstamos hipotecarios.

327. La *Estrategia Neozelandesa de la Vivienda*, puesta en marcha en mayo de 2005, tiene por finalidad que Nueva Zelandia siga teniendo viviendas de calidad asequibles que satisfagan las necesidades de todos los neozelandeses. Uno de los siete terrenos de acción de la *Estrategia*, “Satisfacer necesidades diversas”, dedica especial atención a las necesidades de las mujeres. En su marco, se elaborarán programas de viviendas para los grupos cuyas necesidades sociales, de salud y de

⁹⁸ Pueden consultarse los pormenores de las principales prestaciones en el sitio web sobre trabajo e ingresos: <http://www.sparc.org.nz/research-policy/research-/obstacles-to-action>.

respaldo no siempre resultan atendidas por el mercado de la vivienda. Se trata de las personas de edad, las mujeres, los niños y los jóvenes, las personas con discapacidad, los maoríes, los pueblos del Pacífico y las comunidades étnicas. En la *Estrategia* también hay iniciativas para mejorar la vivienda rural.

Artículo 14

La mujer rural

Introducción

328. La población de Nueva Zelanda está muy urbanizada, ya que sólo el 15% de los hombres y el 13% de las mujeres viven en zonas rurales⁹⁹. Desde 1996, ha habido un desplazamiento marginal de mujeres y hombres desde zonas menos pobladas a las principales zonas urbanas, tendencia que se ha dado en todos los grupos étnicos¹⁰⁰. El único fenómeno contrario a éste es la tendencia de las ancianas maoríes (de 60 de edad o más) que emigran a zonas rurales, lo cual es indicio de la fortaleza de los lazos de parentesco y las raíces ancestrales en los últimos años de vida¹⁰¹. En cuanto a las europeas de los grupos de más edad y, en menor medida, las mujeres del Pacífico, se da una tendencia a agruparse en las zonas urbanas, acaso para estar más cerca de la familia, las comodidades y los servicios, o a las instalaciones de atención residencial, que se sitúan mayoritariamente en las zonas urbanas¹⁰².

329. Está cambiando la índole de la Nueva Zelanda rural. Aunque la agricultura es la espina dorsal tradicional de la economía rural, la Nueva Zelanda rural abarca mucho más que eso. En las zonas rurales se lleva a cabo una variedad cada vez mayor de actividades y cada vez son más las mujeres de las zonas rurales que no viven en granjas o no se ganan la vida con actividades agropecuarias. La despoblación rural y la propagación de nuevas empresas e industrias no tradicionales también están cambiando las comunidades provinciales y rurales.

330. Las mujeres rurales tienen los mismos derechos que los hombres rurales y que los hombres y las mujeres que viven en zonas urbanas a los servicios estatales, comprendidos la asistencia social, la educación y la atención de salud. Las políticas públicas mencionadas a propósito de otros artículos que tienen por objeto mejorar la situación de la mujer se aplican, pues, asimismo a las mujeres rurales. Ahora bien, hay determinadas cuestiones en las que las mujeres rurales están desfavorecidas en comparación con otras mujeres, por ejemplo en lo que se refiere al acceso a los servicios y al sentimiento de aislamiento, que exige elaborar y aplicar políticas e iniciativas destinadas específicamente a las mujeres rurales.

El acceso a los servicios

331. Las mujeres que viven en zonas rurales y remotas pueden ver limitado su acceso a servicios como los de salud, educación y telecomunicaciones, por los mayores costos que para el Estado y el sector privado entraña prestar esos servicios en zonas relativamente poco pobladas, con independencia de la demanda existente.

⁹⁹ Statistics New Zealand, 2005, *Focusing on Women 2005*, Wellington.

¹⁰⁰ Ibid.

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² Ibid.

Los servicios de Heartland

332. Como se indicó en el informe anterior, ante los problemas específicos de los neozelandeses que viven en zonas rurales y remotas, el Gobierno ha puesto en práctica la iniciativa de Servicios de Heartland que:

- mejora el acceso a los servicios oficiales por parte de las personas que viven en zonas rurales;
- mejora la colaboración interinstitucional en beneficio de los habitantes de las zonas rurales, y
- respalda a las organizaciones comunitarias y voluntarias de las zonas rurales.

333. Los centros de Heartland constituyen “oficinas únicas” en las zonas rurales, en las que la población local puede tener acceso a toda una gama de servicios oficiales y de otra índole conexos, comprendidos los servicios de apoyo social, salud, vivienda, empleo, jurídicos, bancarios y postales. Los Servicios de Heartland se iniciaron en 2001 y ahora hay 33 centros rurales en toda Nueva Zelandia. También forman parte de ellos un servicio de extensión, integrado por varios organismos que sincronizan sus visitas a comunidades remotas una o dos veces al mes para prestar directamente sus servicios a los clientes rurales.

334. En 2003 se evaluó el desempeño de los Servicios de Heartland y los resultados demuestran que la iniciativa funciona bien y que ha mejorado el acceso de los neozelandeses rurales a los servicios gracias a la mejora de la colaboración entre las instituciones y al empeño y el ingenio de los coordinadores locales.

La salud

335. La *Estrategia de Atención Primaria de Salud* de Nueva Zelandia determinó que había que prestar especial atención a los problemas de salud de los habitantes de las zonas rurales, entre ellos el mantenimiento de un personal de salud suficiente. Las mujeres rurales tienen problemas específicos, entre ellos, el acceso a la atención de maternidad, los servicios de apoyo a los familiares a cargo y las posibilidades de formación del personal de salud rural.

336. Para mejorar el acceso a los servicios de salud de las mujeres y muchachas y niñas rurales, el Gobierno (por conducto del Grupo Asesor de Especialistas en Zonas Rurales del Ministro de Salud) ha elaborado un plan que tiene por objeto establecer servicios de atención primaria de salud accesibles y adecuados para las personas que viven en las zonas rurales del país. Se conseguirá mediante lo siguiente:

- el establecimiento del contexto adecuado para aprovechar las oportunidades y respaldar las soluciones concebidas localmente a los problemas de la atención primaria de la salud;
- garantizando el acceso equitativo y eficaz a una gama adecuada de servicios de atención primaria de salud de calidad, prestados dentro de la comunidad rural o a distancias aceptables;
- el desarrollo, el mantenimiento y la contratación de un personal rural multidisciplinario calificado que trabaje de forma cooperativa, coordinada y en colaboración.

337. Los objetivos del plan se pondrán en práctica mediante las organizaciones de la atención primaria establecidas en el marco de la *Estrategia de Atención Primaria de Salud*.

338. El Gobierno ha aplicado además las siguientes medidas en materia de salud rural:

- la implantación de un “ajustador rural” de la fórmula de financiación de las juntas de salud de distrito basada en la población, a fin de que se compense a las Juntas los costos más elevados que deben afrontar al prestar servicios de salud a las poblaciones rurales;
- un subsidio nacional de viajes y alojamiento que se concede a quienes deben viajar largas distancias, quienes incurren en gastos de viajes elevados por efectuar visitas frecuentes a especialistas y las personas a las que les resulta difícil tener acceso a servicios de especialistas a causa de sus bajos ingresos;
- un programa de apoyo a la instalación en zonas rurales y un programa de apoyo a la práctica en zonas rurales para contratar y retener a breve y largo plazo a doctores y personal de enfermería en las zonas rurales;
- un programa de becas para personal de enfermería rural, un programa de postgrado para personal de enfermería y la financiación de más plazas para alumnos de medicina procedentes de zonas rurales;
- la financiación en curso para mejorar las redes de abastecimiento de agua potable y las redes sanitarias en las pequeñas comunidades de Nueva Zelanda;
- la ampliación de la Línea de Salud —un servicio telefónico gratuito y permanente de asesoramiento en materia de salud— a la mayoría de las zonas rurales;
- el establecimiento de un servicio de autobuses quirúrgicos móviles que prestan distintos servicios médicos esenciales a las comunidades rurales;
- el aumento de la financiación para los servicios de atención en el hogar;
- la financiación de un programa nacional de formación en respuesta primaria en urgencias médicas, gracias al cual todos los médicos y personal de enfermería de las zonas rurales tienen acceso a formación en atención de urgencia para que puedan actuar en colaboración con los servicios de ambulancia para mejorar las intervenciones de urgencia en las zonas rurales de toda Nueva Zelanda; y
- el establecimiento de un equipo de salud rural dentro del Ministerio de Salud.

Educación

339. Para mejorar el acceso de las mujeres y muchachas rurales a las oportunidades de capacitación, educación y extensión, el Gobierno ha:

- implantado la Financiación Centrada para Romper el Aislamiento, que facilita financiación operacional complementaria a las escuelas de las zonas aisladas, en reconocimiento de los mayores costos del acceso a los bienes y servicios necesarios para hacer funcionar la escuela e impartir el plan de estudios;

- establecido 13 Programas de Actividades de Educación Rural en el país, que actúan en todo el espectro de la comunidad, desde la primera infancia a la educación permanente de adultos, pasando por la enseñanza primaria y la secundaria;
- puesto en práctica distintas estrategias de contratación y retención de maestros en las escuelas rurales;
- establecido grupos de apoyo a la administración escolar para ayudar a las pequeñas escuelas, sobre todo las de las zonas aisladas, a colaborar para mejorar la eficiencia administrativa;
- facilitado acceso a Internet de alta velocidad a las escuelas rurales por conducto del proyecto PROBE (Ampliación de la Banda Ancha en las Provincias);
- facilitado un servicio gratuito de enlace mediante videoconferencias a todas las escuelas, gracias a lo cual las escuelas rurales pueden colaborar con las de otras zonas y compartir profesores y recursos;
- establecido el programa Ordenadores Portátiles para Maestros, que subvenciona computadoras portátiles a los maestros;
- establecido un nuevo sistema “de calidad” para los pequeños servicios rurales de educación de la primera infancia, tanto los públicos como los privados, a fin de mantener el acceso a servicios de calidad para los padres de las comunidades rurales aisladas;
- aumentado las becas para internados a fin de que los neozelandeses de las zonas rurales puedan tener acceso a las mismas oportunidades educativas que los de las ciudades, y
- ampliado los Centros de Aprendizaje y Evaluación de la Enseñanza Superior en las zonas urbanas y rurales que lo necesitaban.

Telecomunicaciones

340. El acceso a Internet y el teléfono son medios fundamentales para las personas que viven en zonas rurales para estar conectados con el resto de Nueva Zelanda y para que se sientan menos aisladas. Según el censo de 2001, las zonas rurales menores (de menos de 300 personas) y los centros rurales (de 300 a 999 personas) tenían tasas de acceso a Internet del 37 y el 26%, respectivamente, frente a una media nacional del 37%. Las tasas de acceso a los servicios de teléfonos eran comparables a las de las zonas urbanas (96%): el 94% en los centros rurales y el 96% en las zonas rurales menores. Aunque desde el último informe ha mejorado la cobertura de Nueva Zelanda por la telefonía móvil, todavía hay varias zonas rurales que no están cubiertas.

341. El Gobierno ha ideado iniciativas para mejorar el acceso a las telecomunicaciones de los neozelandeses rurales y aumentar el acceso a los servicios públicos gracias al empleo de las TIC:

- El lanzamiento de iniciativas de gobierno y comercio electrónicos para aumentar las oportunidades de todos los neozelandeses de entablar contacto con las autoridades públicas. En un examen del gobierno electrónico efectuado en 2004, las mujeres y los hombres de las zonas rurales consideraban que las

tecnologías anticuadas, la mala calidad de las conexiones y el costo de la conexión con un prestatario de servicios o Internet podían hacer problemático el acceso, a pesar de lo cual consideraban que era conveniente poder conectarse con los poderes públicos de esa manera, como alternativa al uso de los servicios telefónicos oficiales gratuitos¹⁰³.

- Ejecución del Proyecto PROBE (Extensión de la Banda Ancha en las Provincias) en 2002, para difundir el Internet de alta velocidad en todas las escuelas y comunidades. El Proyecto PROBE dotará además de servicios telefónicos de mejor calidad a las comunidades rurales y remotas.
- El lanzamiento en 2005 de la Estrategia Digital del Estado, que establece un plan quinquenal para la creación del futuro digital de todos los neozelandeses, aprovechando la potencia de las TIC. Gracias a la Estrategia Digital: las personas que viven en las zonas rurales tendrán mejor acceso a los servicios de salud y educación; se impartirá capacitación y se prestará apoyo a las comunidades rurales y remotas para que mantengan computadoras y redes informáticas escolares; el Proyecto PROBE se ampliará a los centros comunitarios y empresas rurales.

Acceso a los servicios públicos

342. Las autoridades rurales locales están encargadas de establecer la infraestructura, como las carreteras asfaltadas, la electricidad, el agua potable y la red de alcantarillado, en la Nueva Zelanda rural. Los problemas con que tropiezan las autoridades locales difieren según el lugar del país de que se trate, y entre ellos están por ejemplo el obstáculo que constituyen los costos iniciales de la infraestructura en la Costa Oriental y la falta de acceso a red de alcantarillado y abastecimiento de agua y electricidad en las zonas rurales de Northland. En el plano regional, las tres autoridades territoriales con menos medios son las del Lejano Norte, Gisborne y Buller¹⁰⁴.

343. Como se indicó en el informe anterior, la Ley de Electricidad de 1992 dispone que todas las compañías eléctricas mantengan las conexiones existentes hasta el 2013; gracias a esta prescripción, las empresas siguen funcionando en las zonas rurales “no económicas”. Habida cuenta de la importancia de esta cuestión para las comunidades rurales, en 2007 se efectuará un examen de esta medida a fin de determinar si la obligación debe proseguir después de 2013 o concluye entonces como dispone la Ley vigente.

Las empresas rurales y el desarrollo comunitario

344. Las mujeres rurales tienen los mismos derechos que los hombres de participar en los programas de desarrollo rural y recibir financiación en el marco de esos programas para empresas y proyectos comunitarios.

- Los programas de desarrollo de las empresas rurales que respalda el Estado son el Programa de Asociaciones Regionales, que tiene por objeto apoyar estrategias de crecimiento económico sostenible, y el Fondo para la

¹⁰³ R. Cullen y P. Herson, 2004, *Wired for Well-being: Citizens' response to E-Government*, informe presentado a la Unidad de Gobierno Electrónico del SSC.

¹⁰⁴ David Bateman, P. Crampton y colaboradores, 2004, *Degrees of Deprivation in New Zealand: An atlas of socio-economic difference*, Auckland.

Agricultura Sostenible, que aporta hasta 9,5 millones de dólares neozelandeses al año a proyectos que contribuyen al bienestar económico, ambiental y social de los productores primarios de Nueva Zelandia. En el marco del Fondo para la Agricultura Sostenible se ha destinado fondos a los siguientes proyectos específicos, o se ha iniciado los proyectos mismos:

- establecimiento de una red para mujeres sobre agricultura en tierras de laboreo;
- formación del grupo Mujeres en la Agricultura, que es una red de grupos de debate de mujeres sobre la cría de ovejas y ganado ovino;
- el apoyo a mujeres maoríes y a whānau¹⁰⁵ para reforzar sus papeles en tanto que propietarias de tierras y personas encargadas de adoptar decisiones en lo tocante a la mejora de la utilización de las tierras maoríes.

345. Los proyectos de desarrollo comunitario son el Programa de Comunidades Emprendedoras, que ayuda a las comunidades a crear oportunidades de empleo locales y solucionar los problemas de competencias técnicas mediante el desarrollo de empresas de propiedad comunitaria, y el Programa de Pasantías Comunitarias, cuya fase piloto fue expuesta en el anterior informe de Nueva Zelandia. El programa es un plan de aprovechamiento compartido de competencias y creación de capacidades y concede becas a personas experimentadas y calificadas de los sectores público, privado, comunitario y voluntario para que efectúen pasantías breves o de duración mediana en organizaciones comunitarias.

Artículo 15

Igualdad ante la ley e igualdad jurídica civil

Introducción

346. Las mujeres tienen plena igualdad ante la ley, personalidad jurídica propia y capacidad para ejercer toda la gama de los derechos jurídicos personales.

347. Desde el último informe, el Gobierno ha introducido cambios para mejorar el acceso a la asistencia letrada y además en las leyes sobre delitos sexuales, a fin de que su relación sea neutra desde el punto de vista del género. El Gobierno ha mantenido las disposiciones especiales relativas a las reclusas, en particular las que tienen hijos.

348. En la práctica, las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres a ser desplegadas en combate y en otras unidades operativas, pero todavía es necesario efectuar un cambio en las leyes para que se suprima la reserva de Nueva Zelandia a la Convención, referente a la mujer y el combate.

El acceso a la asistencia letrada

349. La capacidad de las mujeres para tener acceso a la asistencia letrada es importante para que puedan defender sus derechos legales y proteger sus intereses. Hay varios programas de asistencia letrada —penal, familiar, del Tribunal Waitangi y civil general. En general, las mujeres suelen buscar acceso a la asistencia letrada

¹⁰⁵ Familia. Whānau es un concepto más amplio que la familia inmediata integrada por los padres y los hijos, ya que vincula a miembros de una familia con un tipuna o antepasado común.

familiar: en 2003 2004, más del 75% de los beneficiarios de ella fueron mujeres¹⁰⁶. Este tipo de asistencia letrada se refiere fundamentalmente a cuestiones como la atención cotidiana o las disposiciones en materia de visitas de los hijos a cargo a raíz de la ruptura de unas relaciones y a cuestiones referentes a la violencia en el hogar.

350. En Nueva Zelanda, la asistencia letrada es administrada por el Organismo de Servicios Jurídicos, una entidad de la Corona creada en virtud de la Ley de Servicios Jurídicos de 2000. El Organismo promueve el acceso a la justicia por conducto de los servicios jurídicos, entre ellos la asistencia letrada, de quienes mayor necesidad y menos capacidad de pagar tienen. El Organismo financia además un programa de investigaciones de necesidades jurídicas no satisfechas y establece el adecuado orden de prioridad para la evolución de estos servicios a fin de colmar las lagunas existentes. Junto con los problemas relacionados con la etnia y los de carácter socioeconómico, el género es un aspecto fundamental de esta investigación.

Examen de las condiciones necesarias para recibir la asistencia letrada

351. Desde el último informe, el Gobierno ha revisado las condiciones necesarias para recibir la asistencia letrada, con el resultado de que el 17 de mayo de 2005 se presentó al Parlamento el proyecto de ley de enmienda de la Ley de Servicios Jurídicos No. 2.

352. Los cambios que introducirá este proyecto de ley aumentarán el número de neozelandeses que podrán reunir las condiciones necesarias para recibir asistencia letrada hasta 1,2 millones, frente a los 765.000 actuales. Se espera que el número de subvenciones para asistencia letrada aumente a 85.000, frente a los 25.000 actuales. Además, los umbrales de ingresos para los casos de derecho civil se basarán en los ingresos brutos y se ajustarán a tenor del tamaño de cada familia. Así, por ejemplo, una familia de dos adultos y un hijo reuniría los criterios relativos a los ingresos hasta 36.371 dólares neozelandeses. El nivel equivalente actual es de 19.060 dólares neozelandeses. Además, en el futuro se indizarán con la inflación los umbrales de ingresos.

353. Estos cambios tienen por objeto resolver las preocupaciones planteadas en el informe *El acceso de la mujer a la justicia*, en el que se determinó qué tipo de servicios jurídicos y qué criterios para tener acceso a la asistencia letrada civil constituían obstáculos para el acceso a esos servicios por parte de las mujeres de bajos ingresos¹⁰⁷. Los cambios que se ha propuesto que se efectúen en el umbral de ingresos resolverán la diferencia que existe actualmente entre quien es tienen derecho a recibir la asistencia y quienes pueden pagar un asesoramiento jurídico privado. La enmienda suprimirá la contribución de 50 dólares neozelandeses que ahora se exige a quienes solicitan la asistencia letrada.

354. La asistencia letrada puede ser concedida en forma de préstamo o subvención, según las circunstancias de quien las solicita, y así seguirá siendo cuando se apliquen los cambios propuestos. Los cambios de esta Ley permitirán a los solicitantes calcular la cantidad máxima que deberán devolver en el momento en que soliciten la asistencia y proporcionarán normas más claras acerca de la cancelación

¹⁰⁶ Organismo de Servicios Jurídicos, 2005, *Statement of Intent 2005-2008*, Wellington.

¹⁰⁷ Comisión Jurídica de Nueva Zelanda, 1999, *Women's Access to Legal Services: Women's Access to Justice*, Wellington.

de la deuda por concepto de asistencia letrada. El Gobierno tiene conciencia de que la obligación de devolver la subvención no debe hacer renunciar a querellas razonables, impedir el acceso a la justicia ni dar lugar a graves problemas financieros.

La mujer en el proceso de justicia penal

Las reclusas

355. El 24 de enero de 2006, había 461 reclusas entre los 7.477 delincuentes encarcelados en Nueva Zelandia, es decir, aproximadamente el 6% de la población carcelaria. Aunque este porcentaje es pequeño, en los últimos seis años se ha multiplicado por dos el número de mujeres encarceladas.

356. De las 461 reclusas al 24 de enero de 2006, 371 eran convictas, 86 estaban en espera de juicio y 4 estaban siendo retenidas temporalmente en celdas de comisarías de policía. El 55% de las 371 convictas se identificaba como maoríes, 34% como europeas, 9% como personas del Pacífico y el 2% como asiáticas.

357. La población reclusa femenina neozelandesa puede describirse brevemente como predominantemente joven (de menos de 30 años de edad) no muy instruida y encarcelada fundamentalmente por actos de violencia, delitos contra los bienes y delitos relativos a drogas. Las mujeres tienen además una tasa algo inferior de reencarcelamiento¹⁰⁸.

358. Las mujeres están encarceladas en tres establecimientos de seguridad separados de los de los presos varones, que están encarcelados en 17 establecimientos. Sólo existe una prisión mixta, la cárcel de Waikeria, donde, con carácter temporal, se mantiene en una dependencia aparte a 80 reclusas. Este penal alberga también a unos 840 reclusos varones.

359. A causa de las cantidades relativamente pequeñas de reclusas, la planificación de su alojamiento y programas es más difícil que en el caso de los presos varones. Por ejemplo, los lugares en que están situados los tres establecimientos carcelarios de mujeres hacen que cerca de dos terceras partes de las mujeres cumplan condena lejos de sus familias.

360. La escasez de plazas penitenciarias en el norte de la Isla Norte disminuirá a partir de mediados de 2006 cuando se inaugure en Auckland meridional una nueva cárcel de mujeres polivalente, que tendrá una capacidad de 286 plazas y permitirá mantener a muchas más reclusas cerca de sus familias.

Disposiciones actuales en materia de trato de reclusas

361. La política penal exige que se trate a las mujeres de manera que se las respete como adultas, se tengan en cuenta sus necesidades particulares como mujeres y se reconozcan sus circunstancias familiares y sus antecedentes personales. La combinación por géneros y edades del personal penitenciario tiene por objeto facilitar a las reclusas modelos de roles positivos de ambos sexos. Ahora bien, determinadas actividades, por ejemplo los registros personales sólo pueden ser efectuadas por mujeres, lo cual influye en el equilibrio general de sexos del personal penitenciario. El Gobierno reconoce que las reclusas tienen necesidades diferentes

¹⁰⁸ Las tasas de reencarcelamiento de detenidos dadas a conocer muestran que el 18% de las mujeres vuelven a ingresar en la cárcel en un plazo de 11 meses, frente al 30% de los hombres.

de los reclusos varones y consagra importantes recursos a lograr que sus establecimientos y actividades se ajusten a esas necesidades.

362. En los últimos años, el Gobierno ha puesto en práctica varias iniciativas destinadas concretamente a las reclusas, que han tenido un impacto importante en la manera en que se las trata:

- La elaboración y puesta en práctica con carácter experimental de un programa criminogénico para mujeres delincuentes ajustado para que tenga en cuenta las múltiples necesidades de esas personas, los obstáculos particulares con los que es probable que las mujeres tropiecen para adoptar actitudes positivas (por ejemplo, la disociación y los efectos permanentes de los malos tratos), el contexto social y cultural de las delincuentes y las relaciones entre sus necesidades criminogénicas, y los problemas de rehabilitación y reintegración.
- La creación del cargo de Subdirector General de Servicios para la Mujer y Especializados dentro del Servicio Público de Prisiones con objeto de que prosiga la aplicación con buenos resultados de iniciativas en favor de las reclusas.
- La evaluación y atención de las necesidades culturales de las reclusas maoríes, de lo que forma parte la continuación del proyecto experimental Evaluación Cultural de las Maoríes por Especialistas, que aporta una mayor riqueza de información cultural para la planificación de las condenas, y el proyecto experimental de Supervisión Cultural, que aporta una función de apoyo gracias a la cual los funcionarios encargados de la planificación de las condenas pueden reflejar y potenciar sus interacciones con los delincuentes maoríes. También se ha ejecutado un Programa Tikanga Māorí para reclusas.
- La elaboración de una “prueba del interés superior” para determinar el internamiento de las jóvenes reclusas en espera de juicio o sentenciadas a pena de cárcel, que establecerá un proceso más objetivo y transparente de adopción de decisiones en materia de internamiento.

Las reclusas con hijos a cargo

363. En virtud de la política penal vigente, las reclusas embarazadas o con hijos de hasta 6 meses de edad son tratadas de forma que se tenga en cuenta sus riesgos y necesidades especiales, al tiempo que se busque el mayor bienestar posible de los hijos.

364. La práctica general en lo que se refiere a las reclusas que van a dar a luz mientras cumplen condena de encarcelamiento y desean conservar al hijo es que la madre y el hijo no sean separados a menos que no haya otra alternativa posible. La Ley de Libertad Condicional de 2002 dispone que el Ministro de Penas otorgue la puesta en libertad temprana de toda reclusa que esté cumpliendo determinada sentencia de cárcel y haya dado a luz.

365. La política del Departamento de Penas en lo relativo a las reclusas y sus hijos a cargo tiene por objeto ayudar a las reclusas con hijos a cargo a asumir sus responsabilidades respecto de sus hijos. Para ello se han establecido locales dedicados específicamente a que las reclusas puedan dar de mamar y cambiar de pañales a los hijos, a fin de que los niños puedan ser llevados a la cárcel diariamente para ser alimentados y vestidos en locales privados. También se han creado unidades

autónomas en las que pueden vivir los niños de menos de 6 meses de edad con sus madres reclusas a tiempo completo.

366. Las iniciativas que a continuación se exponen tienen por objeto ayudar a las reclusas con hijos a asumir sus responsabilidades y mejorar sus relaciones con ellos:

- programas aprobados para madres de la Administración Integrada de Delincuentes;
- aumento de las visitas de los hijos, comprendidas visitas en presencia de facilitadores formados en la atención de niños y ampliación de los horarios de visitas diurnas y nocturnas;
- existencia de personal adecuadamente calificado para llevar a cabo funciones de enlace familiar;
- aplicación de un acuerdo intersectorial de asistencia financiera a fin de que los hijos puedan visitar a sus padres encarcelados.

Los delitos sexuales

367. En 2005, se promulgó el proyecto de ley de enmienda de la Ley de Delitos No. 2. Esta ley agrava las sanciones por delitos sexuales, amplía la protección contra los depredadores y establece la neutralidad de los delitos sexuales en lo que se refiere al género, implantando la igualdad ante la ley en lo referente a esos delitos. Si los delitos sexuales aparecen expresados de forma neutra desde el punto de vista de género y las sentencias se aplican de igual modo, ello quiere decir que ahora las mujeres pueden ser perseguidas penalmente por mantener relaciones sexuales con muchachos menores de edad.

368. La legislación amplía los delitos referentes actualmente a “las relaciones sexuales” de forma que abarquen todas las formas de relación sexual. La legislación dispone además que es ilegal que los depredadores sexuales llevan a cabo actividades que tengan por objeto “preparar” a jóvenes. De este modo se protege a los jóvenes de los depredadores abarcando situaciones en las que una persona establece contacto con un niño, o hace lo necesario para encontrarse con él, con objeto de tener una actividad sexual, con independencia de que se produzca o no el abuso buscado.

Las mujeres en el combate

369. Ahora, las mujeres pueden ser desplegadas en combate y en otras unidades operativas. Ahora bien, hay que modificar el artículo 33 de la Ley de Derechos Humanos de 1993 antes de que Nueva Zelandia pueda retirar su reserva a la Convención en lo relativo a la mujer en el combate. El Gobierno está examinando actualmente el cauce legislativo adecuado para efectuar la enmienda y poder de ese modo suprimir la reserva.

370. Sigue mejorando el perfil de las mujeres en la Fuerza de Defensa. El 29 de noviembre de 2005, una mujer ascendió a general, pasando a ser la primera mujer que alcanza los escalones superiores del Ejército. Al 1º de julio de 2005, el 16% de las fuerzas regulares de la Fuerza de Defensa eran mujeres, en su mayoría en la

Marina (el 21% del total), seguidas por las pertenecientes a las Fuerzas Aéreas (17%) y al Ejército de Tierra (14%)¹⁰⁹.

Otras cuestiones

371. En cuanto a las mujeres y el poder judicial, véase la sección relativa al artículo 7.

Artículo 16

Matrimonio y vida familiar

Introducción

372. Las mujeres siguen teniendo plena igualdad en lo que se refiere al matrimonio y el estado civil. Actualmente, el matrimonio ya no es la única opción que tienen las mujeres que desean establecer una unión legal con su pareja. La Ley sobre la Unión Civil de 2004 faculta a las mujeres a establecer una unión civil reconocida legalmente con un hombre y también una unión civil con una persona del mismo sexo.

373. El marco jurídico y normativo de Nueva Zelandia reconoce la amplia gama de variedades de familia existentes en Nueva Zelandia y vela por que tengan la misma condición jurídica, cosa que se ha alcanzado fundamentalmente mediante la Ley de Relaciones (Referencias Legales) de 2005, que modificó las disposiciones de las leyes o reglamentos que no reconocían la amplia variedad de relaciones que reconoce hoy día Nueva Zelandia o que les daban un trato diferente.

374. En el período examinado ha habido asimismo cambios en los derechos de los padres con la promulgación de la Ley sobre la Atención de los Hijos de 2004, elaborada a resultas de una revisión de la Ley de Tutoría. La Ley sobre la Atención de los Hijos sitúa en primer lugar el interés de la prole y permite reconocer una gama mayor de funciones parentales y de variedades de familias.

375. Una característica del período al que se refiere el presente informe ha sido el aumento del apoyo del Estado a las familias. En 2003, el Gobierno estableció la Comisión de las Familias para defender los intereses de las familias mediante análisis de políticas, investigaciones, intervención de las comunidades e información pública. El Gobierno ha aplicado además un conjunto de medidas de asistencia social a las familias denominado “Trabajar para las familias” que tiene por objetivo mejorar aún más el nivel de vida de las familias.

376. La eliminación de la violencia contra la mujer sigue siendo una prioridad de las autoridades. El Gobierno ha establecido un equipo de nivel ministerial que dirigirá las actividades del sector público sobre esta cuestión. Dentro de la respuesta de todo el Gobierno se han llevado a cabo diversas intervenciones para eliminar las consecuencias de la violencia sobre las mujeres.

¹⁰⁹ <http://www.nzdf.mil.nz/at-a-glance/personnel-composition.htm>. (Plantilla de la Fuerza de Defensa de Nueva Zelandia al 1º de julio de 2005.)

Las relaciones en Nueva Zelandia

377. En Nueva Zelandia la vida familiar está cambiando. Las parejas formalizan sus relaciones con menos frecuencia que anteriormente. Los progenitores tienen hijos a edad más tardía y las mujeres están teniendo menos hijos. Las separaciones y las nuevas parejas están convirtiéndose en un fenómeno más corriente, lo cual hace que un porcentaje mayor de niños sean criados en familias monoparentales y mezcladas.

378. Desde el último informe, en Nueva Zelandia han disminuido los índices de matrimonio. El índice general de matrimonios (número de matrimonios por cada 1.000 personas no casadas de 16 años de edad y más) ascendió a 14,7% en 2001-2003, pero bajó a 13,9 en 2004. Son muchos los factores que han contribuido a esta caída del índice de matrimonios, entre ellos la tendencia general al aplazamiento del matrimonio, el aumento de las uniones de hecho y el aumento del número de neozelandeses que no contraen matrimonio.

379. Las mujeres con una pareja de sexo masculino siguen teniendo la opción de casarse con arreglo a la Ley del Matrimonio de 1955. Las mujeres o los hombres que mantengan una relación con una persona de su mismo sexo no pueden contraer matrimonio legalmente en Nueva Zelandia. Ahora bien, en virtud de la Ley sobre la Unión Civil de 2004, que entró en vigor el 26 de abril de 2005, las parejas del mismo sexo o de distinto sexo pueden solemnizar sus relaciones mediante una unión civil. En Nueva Zelandia, las uniones civiles tienen la misma condición jurídica que el matrimonio y, por consiguiente, la Ley de Unión Civil dota a las parejas del mismo sexo (o de distinto sexo) de una alternativa al matrimonio equivalente en lo jurídico a él.

380. Para asegurar el reconocimiento de los distintos tipos de relaciones en las diversas leyes y los diferentes reglamentos, el Parlamento promulgó en marzo de 2005 la Ley de Relaciones (Referencias Legales), que modificó buen número de disposiciones legislativas a fin de dotar de un reconocimiento más general a las uniones civiles. Ahora bien, esta Ley no modificó las disposiciones que formaban parte de las revisiones ya en curso o para las que existe otro cauce legislativo. Se prevé que la mayoría de estos exámenes y revisiones estén finalizados a finales de 2006.

La disolución de las relaciones

381. La Ley de la propiedad matrimonial (relaciones) de 1976 sigue rigiendo la división de bienes a la disolución de las relaciones, comprendidas las uniones civiles, las relaciones de hecho y los matrimonios. El Ministerio de Justicia sigue estudiando de cerca la jurisprudencia y los escritos académicos sobre las consecuencias de esta ley.

La prole

382. No ha habido cambios en las disposiciones que rigen la determinación y el registro del nombre y apellidos de los hijos. Tampoco ha habido progresos significativos en el examen de la Ley sobre Adopciones.

Derechos y obligaciones de los progenitores

383. En la parte consagrada al artículo 16 en el informe anterior se indicaba que estaba en curso de examen la Ley de Tutoría de los Hijos de 1968. Fruto de ese

examen fue la Ley sobre la Atención de los Hijos de 2004, que entró en vigor el 1º de julio de 2005 y que constituye ahora la base de las decisiones en materia de tutela y cuidado de la prole. Un aspecto importante de la nueva Ley es sus principios rectores que subrayan la necesidad de que todas las personas que se ocupen de cuidar de un menor adopten un planteamiento consultivo y cooperativo; que se proteja la seguridad de los niños, en particular frente a la violencia, y que se preserven y refuercen las relaciones con la familia, así como la identidad del niño.

384. La Ley ayudará a los padres, las familias y los hijos:

- al hacer que la legislación se centre mayormente en los derechos y la opinión del niño;
- al promover el ejercicio en cooperación de las funciones de los progenitores;
- al suprimir las disposiciones discriminatorias que constituyen obstáculos para las familias;
- al reconocer la diversidad de modalidades de familias que existen para atender a los hijos;
- al contemplar procesos judiciales significativos para resolver la cuestión de las tutorías.

385. La sección de la Ley de Tutoría de los Hijos consagrada a las mujeres con discapacidad ha sido recogida en la Ley sobre la Atención de los Hijos. La sección consagrada a los abuelos, “desacuerdos en materia de contactos”, ya no es pertinente, porque los abuelos tienen derecho a solicitar mandamientos de tutela acogiéndose a la Ley sobre la Atención de los hijos.

386. Para mantenerse a la par de los cambios que registran las estructuras familiares, el Ministerio de Justicia está revisando actualmente varios aspectos del funcionamiento de los tribunales de la familia. El Ministerio de Asuntos de la Mujer coordina además la respuesta del Gobierno al informe de la Comisión Legislativa titulado *New Issues in Legal Parenthood* [nuevos planteamientos de la paternidad jurídica], que constituirá la base de cualesquiera reformas que en el futuro se hagan de las normas jurídicas que determinan la condición jurídica de progenitores.

Tecnología de la reproducción humana asistida

387. Otra medida legislativa promulgada durante el período al que se refiere el presente informe fue la Ley sobre la Tecnología de la Reproducción Humana Asistida de 2004, que regula el empleo de esa tecnología en Nueva Zelandia y que tiene, entre sus finalidades, garantizar los beneficios de los procedimientos reproductivos y promover y proteger la salud, la seguridad, la dignidad y los derechos de todas las personas, en particular los de las mujeres y los niños, cuando se utilicen esos procedimientos y esas investigaciones. Prohíbe determinados procedimientos y transacciones comerciales en materia de reproducción humana, establece un marco normativo, exige la aprobación de un comité de ética para determinados procedimientos y establece asimismo un régimen global de mantenimiento de la información para que las personas nacidas de embriones o células donados puedan conocer sus orígenes genéticos.

388. El Gobierno apoya a las mujeres que tienen dificultades para concebir hijos, mediante tratamientos de fecundación in vitro (FIV). Tradicionalmente, se ha

financiado únicamente un ciclo de FIV, pero, a partir del 1º de octubre de 2004, las personas que reciban un tratamiento de fertilidad y que cumplan determinados criterios pueden recibir fondos estatales para un segundo ciclo de FIV. Se cree que aproximadamente el 90% de las pacientes que han terminado sin éxito un primer ciclo de tratamiento se decidirán a recibir un segundo ciclo.

La Comisión de las Familias

389. Gran número de pruebas e investigaciones indican que el funcionamiento y las circunstancias de las familias influyen enormemente en las oportunidades de cada miembro de la familia en la vida y en el buen funcionamiento de la sociedad y de la economía. Por ello, en 2003 se estableció la Comisión de las Familias encargada de ayudar a las autoridades públicas a atender mejor las necesidades de las familias en el desarrollo de las políticas económicas y sociales.

390. En virtud de la Ley sobre la Comisión de las Familias de 2003, se ha confiado a ésta defender los intereses de las familias mediante análisis de políticas, investigaciones, intervenciones en la comunidad e información pública. Desde que empezó a actuar el 1º de julio de 2004, la Comisión ha llevado a cabo distintos proyectos e investigaciones para mejorar la comprensión por las autoridades públicas de los distintos tipos de familias existentes en Nueva Zelandia y de cómo pueden las autoridades tener más en cuenta las necesidades de las familias en la elaboración de las políticas. Entre los proyectos de investigación concluidos ha estado un examen de los principales programas de Nueva Zelandia sobre los progenitores. La labor encargada consistirá, por ejemplo, en un análisis de la comprensión actual de la violencia en la familia y la búsqueda de maneras de evaluar cómo influyen las políticas estatales en las familias. La Comisión llevará a cabo además investigaciones sobre cuestiones como el equilibrio entre el trabajo y la vida y elaborará una descripción estadística de los desplazamientos de las personas entre distintos tipos de familias.

Trabajar para las familias

391. El conjunto de medidas Trabajar para las familias, iniciado en 2004 y que se ejecutará plenamente en 2007, es el principal conjunto de medidas de asistencia social del Estado a las familias. Abarca varias medidas de asistencia social existentes para aumentar los índices de asistencia y ampliar el número de personas con derecho a recibirla, ayudar a conseguir que todas las familias tengan ingresos suficientes para criar a sus hijos y un nivel de vida decente y a que las familias de bajos ingresos estén en mejor situación gracias al apoyo del Estado. Las tres principales medidas de asistencia social a que nos referimos son las siguientes:

- La asistencia a las familias: aporta un apoyo financiero complementario para ayudar a las familias a atender el costo que suponen los hijos. Consiste en cuatro tipos de pagos: el Apoyo a la Familia, el Crédito Fiscal para los Hijos, el Crédito Fiscal para las Familias (que el 1º de abril de 2006 será sustituido por un pago directo en la empresa) y el Crédito Fiscal para los Padres. Las familias pueden solicitar uno o más de estos pagos, según su situación específica.
- El Suplemento para Vivienda: ayuda a las familias de ingresos bajos y medios a arrendar una casa o pagar una hipoteca.

- Las subvenciones para atención infantil y OSCAR: estas subvenciones ayudan a las familias a pagar el costo de la atención infantil y del programa de atención y esparcimiento extraescolares (OSCAR).

392. El nuevo Pago en el Trabajo y el aumento de la asistencia para atención infantil constituirán incentivos laborales especialmente interesantes para que los progenitores sin pareja trabajen, al aumentar su remuneración laboral.

393. Las familias que no reúnen las condiciones necesarias para percibir asistencia en el marco de Trabajar para las familias, u otras prestaciones del Estado, pueden solicitar una prestación de emergencia en caso de que caigan en una situación especialmente difícil.

La violencia contra la mujer

La violencia en el hogar

394. La violencia en el hogar es un grave problema social y económico, que tiene lugar dentro de distintas relaciones personales íntimas, por ejemplo, entre miembros de una pareja, entre éstos y sus hijos, entre hermanos y en otras relaciones en las que no existen relaciones propiamente familiares, como en el caso de los ancianos y las personas que los cuidan.

395. Es difícil obtener una imagen fidedigna del nivel de violencia que padecen las neozelandesas, ya que buena parte de los actos de esa índole no son denunciados. Ello no obstante, la encuesta nacional más reciente sobre víctimas de delitos, correspondiente a 2001¹¹⁰, muestra que, dentro de cada grupo étnico, la prevalencia a lo largo de la vida de violencia causada por una pareja del otro sexo fue superior en el caso de las mujeres (26%) que en el de los hombres (18%) y era mucho más elevada en el caso de las maoríes (49%) que en el de las europeas (26%). Esta encuesta recoge datos de delitos violentos denunciados y no denunciados.

396. Investigaciones más recientes, dadas a conocer en 2004, constataron que el 33% de las mujeres de Auckland y el 39% de las de Waikato habían sido objeto de por lo menos un acto de violencia física y/o sexual por parte de una pareja del otro sexo en su vida¹¹¹.

397. En 2004-2005, la asociación Child, Youth and Family recibió 53.097 notificaciones de posibles malos tratos o desatención, es decir, una cifra superior en un 23% a la registrada en 2003-2004¹¹². Estas cifras coinciden con una tendencia general, tanto en el país como internacionalmente, a que aumenten las denuncias, en parte a causa de la mayor conciencia que se tiene de los malos tratos o negligencia de los hijos¹¹³. Se ha calculado que del 30 al 60% de las familias que comunican la existencia de malos tratos a los hijos experimentan también malos tratos de un miembro de la pareja¹¹⁴.

¹¹⁰ Ministerio de Justicia, 2003, *the New Zealand National Survey of Crime Victims 2001*, Wellington.

¹¹¹ J. L. Fanslow y E. Robinson, 2004, "Violence against women in New Zealand: prevalence and health consequences", *New Zealand Medical Journal*, 117 (1206), págs. 1173 y ss.

¹¹² Child, Youth and Family, 2005, *Briefing for the Incoming Minister*, Wellington.

¹¹³ Ibid.

¹¹⁴ J. Edleson, 1999, "The Overlap between Child Maltreatment and Woman Battering", *Violence Against Women*.

398. Las mujeres siguen siendo las principales víctimas de los malos tratos y la desatención de los ancianos. Entre 2002 y 2004, eran mujeres el 70% de las 884 personas remitidas a la asociación Age Concern New Zealand por haberse producido malos tratos o desatención¹¹⁵. En el 12% de los casos de malos tratos o desatención se habían producido malos tratos físicos y en el 2% abusos sexuales¹¹⁶. No se comunican todos los casos de malos tratos y se calcula que del 3 al 10% de las personas de edad (de 65 años de edad y más) son víctimas de malos tratos¹¹⁷.

399. Actualmente no hay datos sobre la amplitud del fenómeno de la violencia entre miembros de parejas del mismo sexo y de violencia contra las mujeres con discapacidad, y los datos sobre la importancia de la violencia en el hogar en términos más generales tienen una calidad reducida. Para mejorar los datos sobre este fenómeno, se está planeando un proyecto de investigación para documentar lo que se sabe acerca de la amplitud y las características de la violencia en el hogar en Nueva Zelanda y formular recomendaciones sobre las posibilidades de mejorar la recogida de datos al respecto.

400. En el futuro también se podrá conocer más detalladamente la importancia de la violencia en el hogar mediante encuestas más frecuentes de las víctimas de delitos. A partir de 2006, se efectuará cada dos años la *Encuesta Nacional de Nueva Zelanda de las Víctimas de Delitos*, gracias a lo cual se podrán efectuar análisis más periódicos y sistemáticos de los casos comunicados y de las tendencias a lo largo del tiempo.

401. La violencia en el hogar es un problema complejo. Las evaluaciones de la eficacia de las intervenciones nacionales e internacionales hasta la fecha en gran medida no han dado resultados concluyentes, pero han identificado aspectos que han tenido gran importancia positiva en la frecuencia y las consecuencias de la violencia en el hogar.

402. En marzo de 2005, el Grupo de Parlamentarios de Nueva Zelanda sobre Población y Desarrollo celebró una audiencia abierta sobre la violencia contra las mujeres y los niños¹¹⁸. En ella se hizo inventario de los problemas desde la perspectiva de las ONG y los organismos oficiales del servicio social. El informe y las recomendaciones consiguientes también han contribuido a la actual estrategia oficial sobre la familia y la violencia en el hogar.

403. El Gobierno de Nueva Zelanda ha respondido al problema de la violencia en el hogar mediante la creación de varios marcos generales: la *Estrategia de Reducción de la Delincuencia*¹¹⁹, *Te Rito: Estrategia de Nueva Zelanda de Prevención de la Violencia en la Familia, Oportunidad para todos los neozelandeses*, que considera que la violencia en la familia es uno de los cinco problemas sociales graves de Nueva Zelanda, y la *Estrategia de Salud en Nueva Zelanda*, que hace figurar la reducción de la violencia interpersonal como problema prioritario en materia de salud de la población.

¹¹⁵ Age Concern New Zealand, 2005, *Age Concern Elder Abuse and Neglect Prevention Services: An analysis of referrals for the period: 1 July 2002 to 30 June 2004*, Wellington.

¹¹⁶ Ibid.

¹¹⁷ Ibid.

¹¹⁸ Grupo de Parlamentarios de Nueva Zelanda sobre Población y Desarrollo, 2005, *Creating a Culture of Non-Violence*, Wellington.

¹¹⁹ Ministerio de Justicia, 2002, *Crime Reduction Strategy*, <http://www.justice.govt.nz/crime-reduction/>.

404. La Estrategia Te Rito establece un marco para 18 “áreas de intervención” que se pondrá en práctica a lo largo de cinco años. El área 8 es un programa de investigaciones y evaluación, que recalca la necesidad de que exista un mecanismo que coordine, acopie y difunda información sobre la violencia en la familia. Para ello, en 2005, el Gobierno fundó el Centro de Intercambio de Informaciones sobre la Violencia en la Familia de Nueva Zelanda. Este Centro está siendo desarrollado por un consorcio de organizaciones que combinan la reflexión académica con la formación superior y los conocimientos y experiencias de ONG que trabajan en el terreno de la prevención de la violencia en la familia y la intervención para acabar con ella.

405. Se ha creado un equipo ministerial, integrado por los Ministros de Asuntos de la Mujer, Policía, Justicia, Desarrollo Social y Empleo, Educación y Salud y el Viceministro de Desarrollo Social y Empleo (Infancia, Juventud y Familia), para dirigir en toda la administración pública las actividades de supresión de la violencia contra la mujer.

406. Actualmente, el Gobierno ha establecido diversas intervenciones para eliminar la violencia contra la mujer:

- El equipo de trabajo para la acción sobre la violencia en las familias: los jefes ejecutivos de organismos oficiales clave, representantes de ONG, miembros del poder judicial, el Comisionado de la Infancia y el Comisionado Principal de las Familias colaboran en la elaboración de las respuestas a la violencia en el hogar y formularán recomendaciones a los Ministros a más tardar en julio de 2006
- El Equipo de Trabajo Nacional sobre la disminución de la violencia comunitaria: establecido en virtud del Plan de Acción para unas comunidades más seguras de 2004 a fin de reducir la violencia y la violencia sexual en las comunidades
- El proyecto Mauriora: aumentar las capacidades de los profesionales maoríes para efectuar intervenciones culturalmente apropiadas
- La Estrategia de prevención de la violencia en los hogares del Pacífico: aumentar la educación y la conciencia en torno a la violencia en el hogar dentro de las comunidades del Pacífico y modificar las actitudes al respecto
- El Equipo sobre la Violencia en el Hogar: un programa experimental consistente en cuatro equipos multidisciplinarios de investigadores del cuerpo de policía, defensores de la infancia contratados y empleados por las comunidades, defensores de las víctimas contratados y empleados por las comunidades y (en dos de los equipos) defensores de la Infancia, la Juventud y la Familia, que colaboran a fin de que se aborden absolutamente todos los problemas y las cuestiones a que debe hacer frente una familia en la que existe violencia
- Financiación de los rompecircuitos de la violencia en el hogar: una iniciativa de financiación en colaboración que tiene por objeto facilitar las actuaciones de los prestatarios de servicios comunitarios
- Programa de intervención contra la violencia en el hogar: tiene por objeto mejorar la respuesta en materia de trabajo e ingresos a las personas que padecen violencia en el hogar

- Inicio de una campaña plurianual para modificar las actitudes y los comportamientos.

Controles médicos en materia de violencia en el hogar

407. El Gobierno ha ideado una respuesta del sector de la salud a las distintas consecuencias de la violencia contra la mujer. Uno de los 13 objetivos en materia de salud de la población de la *Estrategia de Nueva Zelandia en materia de Salud* es disminuir la violencia en las relaciones interpersonales, las familias, las escuelas y las comunidades. Para ello, los profesionales de la salud y los prestatarios en ese terreno necesitan protocolos y formación para reconocer y hacer frente a la violencia y los malos tratos en la familia. También son importantes las campañas de salud pública.

408. En 2002, el Gobierno dio a conocer unas directrices para intervenciones ante la violencia en el hogar, que son un instrumento práctico para que los prestatarios de salud hagan intervenciones seguras y eficaces de asistencia a las víctimas de violencia y malos tratos. Han sido escritas a modo de directrices generales para profesionales de la salud, en las que se establecen los principios de la intervención que se aplicarán a distintas profesiones de la esfera de la salud y diferentes instituciones clínicas. Se espera que, en el momento oportuno, las diferentes profesiones de la salud formulen directrices específicas en cada caso sobre malos tratos a niños y parejas.

409. Las directrices han sido elaboradas para que se utilicen junto con la formación profesional sanitaria impartida por conducto del Proyecto sobre la violencia en el hogar 2001-2004 del Ministerio de Salud, en cuya elaboración participaron facultades y organizaciones que suscriben las mencionadas directrices y que elaborarán programas de formación sobre intervención ante malos tratos de niños y parejas y participarán en ellos. Por ejemplo, el Colegio de Comadronas de Nueva Zelandia estableció en 2002 una formación en talleres sobre la violencia en el hogar para preparar a las comadronas a integrar en la atención que prestan a las embarazadas los exámenes médicos y la remisión a las instancias competentes de los casos de violencia en el hogar que detecten.

410. El Ministerio de Salud y el Consejo de Investigaciones Sanitarias de Nueva Zelandia han patrocinado investigaciones para evaluar los proyectos de formación de los profesionales de la salud, a fin de:

- aumentar el acceso a la formación y establecer procedimientos en materia de prácticas idóneas para atender a las víctimas de la violencia en el hogar, y
- determinar la eficacia de los proyectos de formación en lo referente a mejorar la respuesta de los prestatarios de atención de salud a las víctimas de violencia en el hogar.

411. Además, el Ministerio de Salud financia varios proyectos de enseñanza pública sobre la violencia en el hogar en Nueva Zelandia:

- Violence free hapū: emplea planteamientos eficaces de prevención e intervención temprana utilizados en las comunidades maoríes tradicionales;
- Violence free marae/Māori: desarrolla y forma a empleados de los prestatarios de servicios de salud y sociales maoríes en materia de intervención ante la violencia en el hogar;

- DV Free: Respuesta de los empleadores a la violencia en el hogar: tiene por objeto establecer centros de trabajo saludables prestando apoyo a las víctimas e instruyendo al personal;
- Fomento de la no violencia y de funciones saludables de género entre la juventud: los promotores se expresan en contra de la violencia en los medios de comunicación y colaboran con organizaciones deportivas y educativas para promover la no violencia entre los varones jóvenes.

412. Las ONG también desempeñan un importante papel en la prestación de servicios de remisión y apoyo a las mujeres y niños de hogares en que hay malos tratos. Por ejemplo, el Colectivo Nacional de Refugios de Mujeres Independientes es la organización coordinadora de 50 refugios de mujeres existentes en Nueva Zelandia. Los refugios de mujeres prestan las 24 horas del día apoyo, promoción y alojamiento a mujeres e hijos de éstas víctimas de violencia en el hogar. Este Colectivo es una organización comunitaria independiente administrada por mujeres para mujeres y niños y presta un valioso asesoramiento a las autoridades públicas en materia de políticas y programas en favor de las mujeres y los niños víctimas de violencia en el hogar.

413. La Royal New Zealand Plunket Society (Plunket) colabora con otras entidades del sector de la salud y de los sectores de educación y bienestar social para que las familias puedan tener acceso a los servicios que precisan. Muchos padres recurren también a Plunket para efectuar en los hogares controles de la salud de los hijos que financia el Estado. Gracias a ello, Plunket tiene facilidad de acceso a los hogares y son particularmente eficaces sus actividades de detección de la violencia en las familias y en el hogar y de respuesta a la misma.

414. La Family Planning Association [Asociación de Planificación Familiar] (FPA) de Nueva Zelandia también desempeña un papel esencial en la prestación de servicios de remisión y apoyo a las mujeres atrapadas en relaciones violentas. El Gobierno financia a la FPA para que preste servicios educativos y médicos específicos con objeto de mejorar la salud sexual y de la reproducción. El personal médico y paramédico de la FPA efectúa sistemáticamente exámenes a las personas a las que atiende para detectar si existe violencia en sus hogares. Además, los servicios educativos de la FPA ayudan a jóvenes a detectar las señales de alerta de malos tratos en el futuro en la pareja y les aconseja adónde acudir en busca de ayuda.

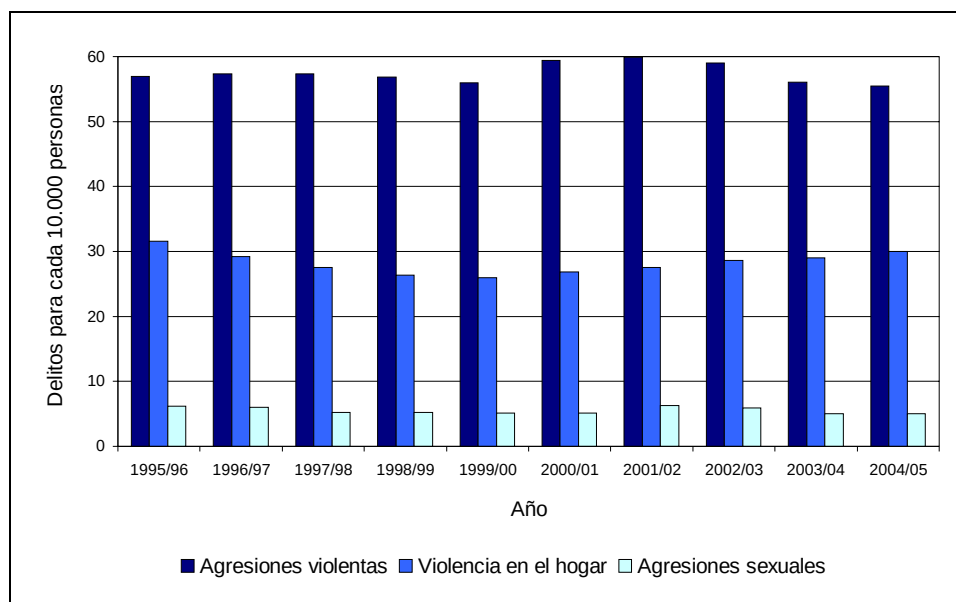
Otros tipos de violencia contra la mujer

415. Como ya se ha dicho, no hay cifras absolutas sobre el grado de violencia que padecen las neozelandesas en sus hogares o en lugares públicos. En cambio, hay datos que pueden darnos algunas indicaciones de la amplitud del problema. Los datos utilizados más corrientemente son las estadísticas sobre incidentes violentos comunicados a la policía y las encuestas en que se pregunta a las personas las experiencias que han tenido de distintos tipos de delitos y actos de violencia.

416. La violencia contra la mujer es enjuiciada y sancionada en aplicación de la Ley sobre Delitos de 1961 y la Ley sobre la Violencia en el Hogar de 1995. En el cuadro que viene a continuación se muestra el total de agresiones violentas, violencia en el hogar y agresiones sexuales registradas por cada 10.000 personas. Las estadísticas referentes a las agresiones sexuales abarcan las perpetradas por desconocidos, los

raptos por motivos sexuales, los raptos con miras al matrimonio o a relaciones sexuales, las agresiones indecentes, la violencia sexual, las agresiones sexuales a niños y los casos en que las víctimas eran varones.

Agresiones violentas registradas, violencia en el hogar y agresiones sexuales, por cada 10.000 personas



417. No se dispone de información sobre las condenas por actos de violencia contra mujeres, ya que estos delitos son numerosos y variados y la información sobre las condenas no se recoge de forma que permita identificar el sexo de la víctima o del culpable. Apremia mejorar la recogida de datos fidedignos y exhaustivos sobre la violencia contra la mujer y sus consecuencias.

418. Debe observarse que la *Encuesta Nacional de Nueva Zelandia sobre las Víctimas de Delitos 2001* afirma que los delitos comunicados y registrados por la policía en Nueva Zelandia representan únicamente el 15% de los casos ocurridos según las estimaciones de la encuesta.

419. En la encuesta se constató que abundan los casos de violencia sexual y que las mujeres son objeto de molestias o ataques de carácter sexual a lo largo de su vida en medida mucho mayor que los hombres. Cerca del 20% de las encuestadas dijo que habían sido objeto de molestias o ataques sexuales en algún momento de su vida, frente al 5% de los varones. Los porcentajes de jóvenes (26%) y maoríes (23%) eran también más elevados que los de los otros grupos de la población.

420. En 2004, el Gobierno aplicó el *Plan de Acción para Reducir la Violencia en las Comunidades y la Violencia Sexual*, que está vinculado a la *Estrategia de Reducción de los Delitos* y complementa las demás estrategias de las autoridades públicas para prevenir la violencia, en particular *Te Rito: Estrategia de Prevención de la Violencia en el Hogar*, a fin de constituir un planteamiento más global de la lucha contra la violencia en Nueva Zelandia.

421. El *Plan* tiene por objeto contribuir a reducir la violencia en las comunidades y la violencia sexual en Nueva Zelandia combatiendo la violencia relacionada con el consumo de bebidas alcohólicas, la violencia en los lugares públicos, la violencia sexual y las actitudes y normas culturales referentes a la violencia. Colaboran en su puesta en práctica el Gobierno central, los gobiernos locales y las organizaciones comunitarias. La ejecución del *Plan* correrá a cargo de tres grupos coordinadores:

- El Grupo Interinstitucional de Gestión de Programas: encargado de elaborar programas de educación y comunicación públicas a largo plazo, integrados y coordinados con miras a reducir la violencia;
- El Equipo de Trabajo Nacional para la Reducción de la Violencia en las Comunidades: coordina actuaciones contra la violencia relacionada con el consumo de bebidas alcohólicas y en los lugares públicos;
- El Grupo de Dirección Interinstitucional sobre la Violencia Sexual: elabora, ejecuta, supervisa y revisa un enfoque coordinado de la violencia sexual, desde la prevención a la ayuda a las víctimas y la intervención con los delincuentes.

La violencia contra las refugiadas y las migrantes

422. Las migrantes que abandonan matrimonios o relaciones en que son objeto de malos tratos o violencia mientras están en Nueva Zelandia con un permiso de visitante, trabajo o estudiante (es decir, sin ser residentes permanentes) pueden encontrarse en una situación vulnerable. Puede resultarles imposible regresar a sus patrias si sus familias las van a repudiar por haber dejado la relación. Habida cuenta de esto, a las mujeres víctimas de violencia en el hogar se les puede conceder un permiso de trabajo de tres meses de duración. Al final de ese período, pueden solicitar la residencia permanente acogiéndose a la política sobre residencia especial para las víctimas de violencia en el hogar.

423. En el marco del Programa de la asistencia social de satisfacción de necesidades especiales, se puede abonar una subvención semanal, no recuperable, equivalente a la prestación de desempleo, fundamentada en la existencia de situaciones muy difíciles, cuando una mujer:

- ha entrado en Nueva Zelandia para contraer matrimonio, una unión civil o vivir en una relación de hecho estable, comprendida una relación entre personas del mismo sexo, con un ciudadano o residente neozelandés, y/o
- ha presentado una solicitud de residencia acogiéndose a la política en materia de parejas de la Categoría Familiar
- sus relaciones con su pareja han concluido única o principalmente a causa de la existencia de violencia en el hogar
- vive separada de su pareja y ha perdido el apoyo financiero de ésta, y
- es titular de un permiso de trabajo temporal.

Bibliografía

Documentos de las Naciones Unidas

- CEDAW/C/NZL/5 Quinto informe periódico de Nueva Zelanda sobre la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- CCPR/C/64/Add.10 Tercer informe periódico de Nueva Zelanda presentado de conformidad con el artículo 40 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- CCPR/C/NZL/2001/4 Cuarto informe periódico de Nueva Zelanda presentado de conformidad con el artículo 40 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- E/1990/6/Add.33 Aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Segundos informes periódicos presentados por los Estados Partes de conformidad con los artículos 16 y 17 del Pacto. Nueva Zelanda
- Sin signatura Decimoquinto, decimosexto y decimoséptimo informes periódicos combinados de Nueva Zelanda al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial
- Sin signatura Documento Básico: Nueva Zelanda

Publicaciones

- Age Concern New Zealand, 2005, *Age Concern Elder Abuse and Neglect Prevention Services: An analysis of referrals for the period: 1 July 2002 to 30 June 2004*, Wellington.
- Child, Youth and Family (2005) *Briefing for the Incoming Minister*, Wellington.
- Departamento de Trabajo, 2005, *Briefing for Incoming Ministers*, Wellington.
- Departamento de Trabajo, 2005, *Employment Strategy: Better Work, Working Better*, Wellington.
- Departamento de Trabajo, 2004, *New Zealand Settlement Strategy*, Wellington.
- Departamento de Trabajo, 2004, *Pay and Employment Equity Plan of Action*, Wellington.
- Departamento de Trabajo, 2004, *PeoplePower – Successful Diversity at Work* <http://www.dol.govt.nz/publications/general/gen-peoplepower.asp>.
- Oficina de Examen de la Educación, 2003, *The New Zealand Disability Strategy in Schools*, Wellington.
- Comisión de las Familias, 2005, *Briefing to the Incoming Minister*, Wellington.
- Gravitas Research and Strategy Limited, agosto de 2003, *Evaluation of the Implementation of Paid Parental Leave*. <http://www.ers.dol.govt.nz/parentalleave/evaluation.html>.
- Housing New Zealand Corporation, 2005, *The New Zealand Housing Strategy*, Wellington.

Comisión de Derechos Humanos, 2004, *Framework for the Future: Equal Employment Opportunities in New Zealand*, Wellington.

Comisión de Derechos Humanos, 2004, *Human Rights in New Zealand Today*, Wellington.

Comisión de Derechos Humanos, 2005, *New Zealand Action Plan for Human Rights*, Wellington.

Comisión de Derechos Humanos, 2004, *New Zealand Census of Women's Participation in Governance and Professional Life*, Wellington.

Comisión de Derechos Humanos, 2005, *The Right to Breastfeed Report*, Wellington.

Māori Tertiary Reference Group, 2003, *Māori Tertiary Education Framework*, Wellington.

Comisión de Salud Mental, 2005, *Briefing to the Incoming Minister of Health*, Wellington.

Ministerio de Cultura y Patrimonio y Statistics New Zealand, 2005, *Employment in the Cultural Sector 2005*, Wellington.

Ministerio de Desarrollo Económico, 2005, *Digital Strategy*, <http://www.digitalstrategy.govt.nz>.

Ministerio de Educación, 2003, *Adult ESOL Strategy*, Wellington.

Ministerio de Educación, 2005, *Briefing for the Incoming Minister of Education*, Wellington.

Ministerio de Educación, 1999, *Māori Education Strategy: Whakaaro Mātauranga*, Wellington.

Ministerio de Educación, 2001, *Pasifika Education Plan*, Wellington.

Ministerio de Educación, 2002, *Pathways to the Future: Nga Huarahi Arataki*, Wellington.

Ministerio de Educación, 2005, *Schooling Strategy*, Wellington.

Ministerio de Educación, 2002, *Tertiary Education Strategy*, Wellington.

Ministerio de Salud, 2004, *Clearing the Smoke: A five-year plan for tobacco control in New Zealand 2004-2009*, Wellington.

Ministerio de Salud, 2002, *Health Sector Action to 2010 to Support Positive Ageing*, Wellington.

Ministerio de Salud, 2002, *He Korowai Oranga: Māori Health Strategy*, Wellington.

Ministerio de Salud, 1994, *Mental Health Strategy*, Wellington.

Ministerio de Salud, 2002, *Pacific Health and Disability Action Plan*, Wellington.

Ministerio de Salud, 2000, *Primary Health Care Strategy*, Wellington.

Ministerio de Salud, 2001, *Sexual and Reproductive Health Strategy*, Wellington.

Ministerio de Salud, 2001, *The New Zealand Disability Strategy, Making a World of Difference: Whakanui Oranga*, Wellington.

Ministerio de Salud, 2000, *The New Zealand Health Strategy*, Wellington.

Ministerio de Salud, 2002, *Whakatātaka: The Māori Health Action Plan 2002-2005*, Wellington.

Ministerio de Justicia, 2004, *Action Plan to Prevent Community Violence and Sexual Violence*, Wellington.

Ministerio de Justicia, 2002, *Crime Reduction Strategy*.
<http://www.justice.govt.nz/crime-reduction/>.

Ministerio de Justicia, 2001, *Protecting Our Innocence*, Wellington.

Ministerio de Desarrollo Social, 2005, *Social Report 2005*, Wellington.

Ministerio de Asuntos de la Mujer, 2004, *The Action Plan for New Zealand Women*, Wellington.

Agencia Neozelandesa de Desarrollo Internacional (NZAID), 2005, *New Zealand's Contribution to the Global Partnership for Development: The Millennium Development Goals*, Wellington.

Office for Disability Issues (2005) *Work in Progress 2004-2005: Fifth annual report from the Minister for Disability Issues to the House of Representatives on implementing the New Zealand Disability Strategy*, Wellington.

Oficina de Asuntos Étnicos, 2003, *Ethnic Perspectives in Policy: government's policy framework for the ethnic sector*, Wellington.

Oficina del Ministro de Desarrollo Social y Empleo, 2004, *Opportunity for All New Zealanders*, Wellington.

Comité de Examen de la Ley sobre la Prostitución, 2005, *The Nature and Extent of the Sex Industry in New Zealand: An Estimation*, Wellington.

Statistics New Zealand, 2005, *Focusing on Women 2005*, Wellington.

Tratados y leyes de Nueva Zelanda

Ley sobre Interpretación de las Leyes de 1924 (Ley de Interpretación de 1999)

Ley de Radiodifusión de 1989

Ley sobre la Atención de los Hijos de 2004

Ley sobre los Niños, los Adolescentes y sus Familias de 1989

Ley de Unión Civil de 2004

Ley sobre los Delitos de 1961

Ley de modificación de la Ley sobre los Delitos de 2001

Ley sobre las Entidades de la Corona de 1994

Ley sobre la Violencia en el Hogar de 1995

Ley Electoral de 1993

Ley de Electricidad de 1992

Ley sobre Relaciones de Empleo de 2000

Ley sobre Igualdad de Remuneración de 1972

Ley de la Comisión de las Familias de 2003

Ley de Calificación de Películas, Vídeos y Publicaciones de 1993

Ley sobre la Salud y la Seguridad en el Empleo de 1992

Ley de enmienda de la Ley de Sanidad (Programa Nacional de Detección de Cáncer Cervical) de 2004

Ley de Seguro de Competencia de los Profesionales de la Salud de 2003

Ley sobre Festividades de 2003

Ley de Derechos Humanos de 1993 (que sustituyó a la Ley sobre Relaciones Raciales de 1971 y a la Ley de la Comisión de Derechos Humanos de 1977)

Ley de enmienda de la Ley de Derechos Humanos de 1999

Ley de enmienda de la Ley de Derechos Humanos de 2001

Ley de Inmigración de 1987

Ley de Servicios Jurídicos de 2000

Ley Electoral Local de 2001

Ley de Gobierno Local de 2002

Ley del Matrimonio de 1955

Ley sobre el Salario Mínimo de 1983

Ley de Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990

Ley de Salud Pública y Discapacidad de Nueva Zelandia de 2000

Ley de Licencia Parental y Protección del Empleo de 1987

Ley de Licencia Parental y Protección del Empleo (Licencia Parental Remunerada) de 2002

Ley de la Propiedad Matrimonial (Relaciones) de 1976

Ley de Reforma de la Prostitución de 2003

Ley de Relaciones (Referencias Legales) de 2005

Ley de Modificación de la Ley de Seguridad Social (Atención de Larga Duración en Instituciones) de 2004

Ley del Sector Estatal de 1988

Ley de Enmienda de la Ley del Sector Estatal (No 2) de 2004

Tratado de Waitangi de 1840

Ley sobre el Tratado de Waitangi de 1975

Ley de enmienda de la Ley sobre el Tratado de Waitangi de 1977

Lista de apéndices

Apéndice 1: Respuestas detalladas a las observaciones finales del Comité sobre el quinto informe periódico de Nueva Zelandia sobre su aplicación de la Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Apéndice 2: Voces de neozelandesas

Apéndice 3: Tokelau

Apéndice 4: Relaciones entre el Plan de Acción en favor de las Neozelandesas y la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Apéndice 1

Respuestas detalladas a las observaciones finales del Comité sobre el quinto informe periódico de Nueva Zelandia sobre su aplicación de la Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

<i>Recomendación</i>	<i>Respuesta</i>
El Estado parte debe adoptar medidas apropiadas para incorporar todas las disposiciones de la Convención en el derecho nacional (párrafo 406).	Antes de ratificar un instrumento internacional, el Gobierno de Nueva Zelandia cuida de que su legislación, sus políticas y sus prácticas administrativas se ajusten plenamente a las obligaciones que contiene ese instrumento. Así pues, aunque Nueva Zelandia no tiene una normativa específica que ponga en práctica la Convención en el plano legislativo, otras leyes de derechos humanos de carácter amplio han puesto en práctica las obligaciones asumidas por el Estado en virtud de la Convención, como la Ley de Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990 y la Ley de Derechos Humanos de 1993.
El Estado parte debe señalar a la atención de todos los partidos políticos su responsabilidad de lograr la igualdad entre el hombre y la mujer en la vida política (párrafo 408).	En Nueva Zelandia, todos los partidos políticos son independientes y están sometidos a las leyes. Los candidatos a cargos políticos deben cumplir determinados criterios fijados por la Ley Electoral de 1993. Cada partido fija sus propias normas acerca del proceso de selección de candidatos a parlamentarios. Ahora bien, un partido político inscrito debidamente debe tener normas de selección de candidatos democráticas.
El Estado parte debe adoptar una estrategia amplia a fin de aumentar el número de mujeres en posiciones de adopción de políticas y decisiones a todos los niveles y en todas las esferas del sector público y reforzar sus políticas de apoyo a las gestiones del sector privado (párrafo 408).	El Gobierno ha establecido la meta de una representación del 50% de mujeres en las juntas estatales a más tardar en 2010. El Servicio de Candidaturas del Ministerio de Asuntos de la Mujer recoge información sobre las mujeres que podrían ser candidatas adecuadas a las juntas estatales. El <i>Plan de Acción sobre Igualdad de Remuneración y Empleo</i> del Gobierno es una estrategia global que tiene por objeto lograr que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de trabajar en el sector público y progresar a cargos con capacidad decisoria. El plan puede ser ampliado al sector privado.
El Estado parte debe promover la adopción de políticas en las universidades, encaminadas a crear un entorno más favorable para la mujer a fin de lograr su igualdad. Debe modificar el Plan de Préstamos a Estudiantes (párrafo 410).	Las instituciones educativas, como las universidades, están obligadas por ley a aplicar disposiciones de buen empleador, comprendidas políticas de igualdad de oportunidades en el empleo. El Gobierno implantará préstamos sin intereses a estudiantes a partir del 1º de abril de 2006, lo cual es probable que tenga consecuencias positivas para las mujeres, ya que no deberán afrontar un aumento de las cargas por intereses de esos préstamos si deciden dejar de trabajar temporalmente para criar a sus hijos o por otros motivos.

Recomendación	Respuesta
El Estado parte debe garantizar la igualdad de oportunidades para la mujer y el hombre en los sectores público y privado y elaborar y ejecutar programas de capacitación profesional dirigidos a diversos grupos de mujeres desempleadas (párrafo 412).	El Gobierno sigue aplicando políticas en materia de igualdad de oportunidades en el empleo en el sector público. La Comisión de los Servicios del Estado ha mejorado sus actividades de supervisión de la igualdad de oportunidades en el empleo y facilita informes para ayudar a los organismos públicos a determinar dónde puede ser necesario mejorar la situación al respecto. El Gobierno apoya asimismo las actividades del Fondo para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo para mejorar la situación en el sector privado, entre otras cosas mediante la difusión de informes y estudios monográficos sobre los beneficios que reporta el empleo de diversos grupos de personas, por ejemplo, mujeres con hijos a cargo y trabajadores de edad. El Plan de Acción en favor de las Neozelandesas tiene por objeto mejorar la participación de las mujeres en la población activa, entre otras cosas mediante una mejora del acceso a las guarderías, la ampliación de la licencia parental remunerada y la iniciativa Fomento de las Opciones de los Progenitores y Otras Personas que se Ocupan de los Hijos (EPOCC), que tiene por objeto mejorar la gama de posibilidades de los progenitores en materia de trabajo y permitirles adoptar decisiones que arrojen el mejor resultado para ellos mismos, sus hijos, la empresa y la comunidad. El Gobierno respalda también el que las mujeres mejoren sus posibilidades de empleo obteniendo mejores calificaciones y competencias profesionales. Varios programas de capacitación y perfeccionamiento tienen por objeto ayudar a desempleadas a encontrar trabajo, entre ellos el programa Oportunidades de Capacitación Profesional, dirigido especialmente a quienes buscan empleo. El paquete de medidas para dar impulso a los puestos de trabajo establecido por las autoridades públicas tiene también por objeto ayudar a los desempleados a obtener un trabajo remunerado.
Deben hacerse esfuerzos para eliminar la segregación profesional, mediante la educación y la capacitación, la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor y la promoción de un aumento de sueldo en los sectores de empleo en los que predomina la mujer (párrafo 412).	El Gobierno está abordando el problema de la segregación profesional, resultante de diferencias de instrucción y capacitación profesional, prestando apoyo al aprendizaje a lo largo de la vida de las mujeres y muchachas, entre otras cosas mediante la mejora del apoyo financiero a las mujeres que cursan estudios universitarios, la modificación del subsidio del estudiante y los programas de préstamos a estudiantes. La cuestión de la diferencia de remuneración en función del género que va asociada a la segregación profesional está siendo abordada por conducto del <i>Plan de Acción para la Igualdad de Remuneración y Empleo</i> y el fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo. El principio de la igualdad de remuneración por trabajo de índole similar sigue estando recogido en la legislación. Las revisiones anuales del salario mínimo han hecho aumentar el salario mínimo por hora de todos los trabajadores desde el último informe. Las negociaciones salariales llevadas a cabo durante el período al que se refiere el presente informe han hecho aumentar la remuneración de algunas profesiones en las que predominan las mujeres, por ejemplo, las maestras encargadas de la primera infancia.

Recomendación	Respuesta
El Estado parte debe considerar la posibilidad de hacer modificaciones ulteriores de la Ley que modifica la Ley de Licencia Parental y Protección del Empleo (Licencia Parental Remunerada) con miras a velar por que bajo ninguna circunstancia el embarazo sea un obstáculo para que la mujer entre en el mercado laboral, y a eliminar el tiempo exigido para tener derecho a disfrutar de licencia parental remunerada y aumentar el nivel de las prestaciones para alentar a los hombres a disfrutar de esa licencia (párrafo 412).	El Gobierno ha mejorado el acceso a la licencia parental remunerada, ampliando el período de licencia parental remunerada de las mujeres de las 12 semanas originales a 14 semanas y disminuyendo el período de empleo necesario para poder disfrutar de esa licencia, de 12 a 6 meses. Un proyecto de ley actualmente sometido a examen de un Comité Especial del Parlamento ampliará la licencia parental remunerada a los trabajadores autónomos a partir del 1º de julio de 2006. En ese proyecto de ley se propone también que el período que los progenitores deben haber trabajado antes de poder tomarse una segunda o siguiente licencia parental se reduzca de 12 a 6 meses.
El Estado parte (párrafo 414) debe: • supervisar la aplicación de la Ley de Reforma de la Prostitución de 2003 e incluir en su próximo informe una evaluación de los efectos de la ley, en particular para las mujeres sin permiso de residencia que ejercen la prostitución, así como información estadística. • esforzarse por dar capacitación y educación a las prostitutas a fin de que puedan tener otros medios de ganarse la vida.	Como se dice en la respuesta de Nueva Zelanda a propósito del artículo 6, el Comité de Revisión de la Ley sobre la Prostitución está encargado de supervisar y revisar la ejecución de la Ley de Reforma de la Prostitución de 2003. Lo ha hecho, entre otras cosas, informando acerca de la industria del sexo en Nueva Zelanda, comprendida la situación de las mujeres sin permiso de residencia. El segundo informe del Comité examinará los efectos de la Ley. También existen medidas para impedir que los inmigrantes en Nueva Zelanda queden atrapados por la prostitución. El Gobierno imparte formación para ayudar a las prostitutas a dedicarse a otras actividades laborales. A raíz de la promulgación de la Ley de Reforma de la Prostitución, el Departamento de Trabajo elaboró una “Guía de la salud e higiene laborales en la industria del sexo de Nueva Zelanda” para facilitar información accesible acerca de prácticas seguras en este sector.
El Estado parte (párrafo 416) debe: • crear una estructura para reunir sistemáticamente datos sobre todas las formas de violencia contra la mujer • garantizar que todos los casos de violencia contra la mujer se procesen y castiguen • incluir en su próximo informe información sobre el número de casos de violencia denunciados a la policía y a otras autoridades pertinentes y el número de condenas	La violencia contra la mujer se persigue en aplicación de la Ley de Delitos de 1961 y la Ley sobre la Violencia en el Hogar de 1955. En los epígrafes consagrados al artículo 16, Matrimonio y vida familiar, figuran estadísticas sobre los casos de violencia contra la mujer. El Gobierno ha establecido un equipo de nivel ministerial encargado de dirigir en todo el sector público las actividades para la eliminación de la violencia contra la mujer. Los esfuerzos encaminados a eliminar la violencia contra la mujer se rigen por dos marcos estratégicos: <i>Te Rito: Estrategia de Prevención de Violencia en el Hogar</i> y la <i>Estrategia de Reducción de la Delincuencia</i>. Sustentan estos marcos generales dos planes de acción: el <i>Plan de Acción sobre la Violencia en las Familias</i> y el <i>Plan de Acción para Reducir la Violencia en las Comunidades y la Violencia Sexual</i>. Estos planes disponen, entre otras cosas, el acopio sistemático de datos sobre la violencia contra la mujer y forman parte de ellos medidas de sensibilización acerca de la

Recomendación	Respuesta
• aumentar el número de albergues para mujeres víctimas de la violencia • velar por que los funcionarios públicos estén plenamente sensibilizados sobre todas las formas de violencia contra la mujer • concienciar al público de que la violencia contra la mujer es una violación de los derechos humanos de la mujer que tiene graves costos sociales para toda la comunidad	necesidad de acabar con la violencia contra la mujer. El programa Intervención contra la Violencia en el Hogar tiene por objeto sensibilizar a los funcionarios públicos acerca del problema de la violencia contra la mujer.
El Estado parte debe adoptar medidas para asegurar que las mujeres que presentan denuncias por acoso sexual tengan reconocido por la ley el derecho a permanecer en su puesto de trabajo (párrafo 418).	En virtud de la Ley de Relaciones de Empleo de 2000, si un empleado cree que ha sido despedido sin justificación, por ejemplo, por haber presentado una denuncia por acoso sexual, tiene la posibilidad de presentar una querrela personal contra su empleador. Si se acepta la denuncia presentada en esa querrela personal, puede ordenarse la reintegración al puesto de trabajo y el pago de una indemnización financiera.
El Estado parte debe adoptar medidas para reducir los obstáculos al acceso de la mujer a servicios de asistencia letrada, entre otras cosas mediante la puesta en marcha de un sistema adecuado de asistencia letrada de oficio (párrafo 420).	En Nueva Zelandia, la asistencia letrada es administrada por el Organismo de Servicios Jurídicos, una entidad de la Corona creada en virtud de la Ley de Servicios Jurídicos de 2000. El Organismo promueve el acceso a la justicia mediante los servicios jurídicos, comprendida la asistencia letrada, para quienes tienen más necesidad y menos posibilidades de pagar esos servicios.
El Estado parte (párrafo 422) debe: • adoptar medidas apropiadas para asegurar que las mujeres con discapacidad no sean discriminadas, en particular en los ámbitos del empleo y el acceso a la atención de salud y al crédito.	El Gobierno mejorará las condiciones precisas para recibir asistencia letrada gratuita por conducto del proyecto de ley de enmienda de la Ley sobre Servicios Jurídicos (No. 2). Los cambios previstos en este proyecto de ley, comprendidos los aumentos de los límites de ingresos máximos para poder tener derecho a la asistencia letrada gratuita, aumentarán el número de neozelandeses que puedan solicitar la asistencia letrada a 1,2 millones, frente a los 765.000 actuales.
• prestar atención a la situación de las mujeres casadas con discapacidad a fin de asegurar su independencia económica.	La Ley de Derechos Humanos de 1993 prohíbe la discriminación fundada en la discapacidad, salvo en determinadas circunstancias muy concretas, cuando puede haber riesgo de causar un daño. Ahora bien, aunque existan esas circunstancias limitadas, la discriminación puede seguir siendo ilegal si se hubiese podido adoptar medidas razonables para atender la discapacidad de la persona de que se trate. El Ministerio de Asuntos de la Mujer está colaborando con la Oficina sobre Cuestiones de Discapacidad para respaldar la participación de las mujeres con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, entre otras cosas mediante la supresión de los obstáculos a su participación. El fundamento principal de esta labor es la <i>Estrategia de Nueva Zelandia sobre Discapacidades</i> (NZDS). Desde el último informe, se han llevado a cabo iniciativas en el marco de la NZDS para mejorar la participación de las personas con

El Estado parte (párrafo 424):

- es instado a que siga aplicando el “Tratado de Waitangi” y a que haga un seguimiento en la repercusión que tienen las medidas adoptadas en el marco del programa “Reducir las desigualdades”, en particular en los ámbitos social, económico y político y en el de la justicia penal.
- debe aplicar medidas concretas para hacer frente a las necesidades de las mujeres y niñas maoríes y del Pacífico y seguir invirtiendo en las mujeres y niños maoríes y del Pacífico, teniendo en cuenta sus intereses lingüísticos y culturales.

El Estado parte (párrafo 426) debe:

- adoptar medidas eficaces para eliminar la discriminación contra las mujeres y niñas refugiadas, migrantes y pertenecientes a minorías.
- intensificar sus esfuerzos por luchar contra la xenofobia y el racismo en Nueva Zelandia.
- ser más proactivo en las medidas que adopte para impedir la discriminación contra esas mujeres y niñas en sus comunidades y en la sociedad en general, hacer frente a la violencia

discapacidad en el empleo, la enseñanza superior y el acceso a los servicios de salud. El Gobierno está creando además un Servicio de Noticias para Beneficiarios de Prestaciones de Enfermedad e Invalidez con objeto de ayudar a las personas con discapacidad a obtener trabajo. Al igual que sucede con otras mujeres, la capacidad de obtener un empleo remunerado tendrá consecuencias positivas en la independencia económica de las mujeres con discapacidad.

El Gobierno está empeñado en mejorar la situación de los maoríes y las personas del Pacífico en Nueva Zelandia. Te Puni Kōkiri (el Ministerio de Desarrollo Maorí) y el Ministerio de las Islas del Pacífico están especialmente empeñados en hacer progresar el desarrollo social y económico de los maoríes y las personas del Pacífico, respectivamente. Además, varios sectores, entre ellos los de la salud y la educación, tienen estrategias específicas enderezadas a mejorar la situación de los maoríes y las personas del Pacífico. El Tratado de Waitangi sigue siendo un documento importante mediante el cual perseguir el desarrollo maorí.

El *Informe Social*, que se publica anualmente desde 2002, supervisa una gama de indicadores del bienestar social y facilita la base para que el Gobierno evalúe sus actuaciones para mejorar las vidas de las personas y reducir las desigualdades. Muchos de los indicadores, comprendidos los referentes a la educación, el empleo y la salud, están desglosados por etnias, gracias a lo cual se puede supervisar en particular la situación de los maoríes y personas del Pacífico.

El Gobierno ha revisado recientemente el empleo de las medidas focalizadas para el desarrollo y la protección de determinados grupos étnicos. Se seguirán aplicando medidas basadas en la etnia a condición de que se reúnan determinadas condiciones, entre ellas la existencia de una necesidad claramente identificable y el que la etnia sea un indicador de esa necesidad.

Las medidas tomadas para eliminar la discriminación racial y la xenofobia se exponen y analizan en los informes del Gobierno de Nueva Zelandia al Comité de las Naciones Unidas para la eliminación de la Discriminación Racial.

El Gobierno está empeñado en atender las necesidades propias de los refugiados y migrantes. La Oficina de Asuntos Étnicos trabaja con todas las personas pertenecientes a las distintas etnias, comprendidas las migrantes y refugiadas, para mejorar la comprensión y sensibilidad de las autoridades públicas respecto de las cuestiones que conciernen a las personas pertenecientes a diferentes etnias. La Oficina también sensibiliza a los refugiados y migrantes acerca de los servicios oficiales a los que pueden recurrir.

Recomendación	Respuesta
contra ellas, mejorar la concienciación de esas mujeres y niñas acerca de la disponibilidad de servicios sociales y recursos jurídicos, y cubrir sus necesidades de educación, empleo y atención de la salud. También deberá en su próximo informe presentar información más concreta y analítica, así como datos desglosados sobre estas cuestiones.	El Gobierno apoya la integración de los refugiados y migrantes en la sociedad neozelandesa mediante la <i>Estrategia Neozelandesa de Asentamiento</i>, que tiene por objeto conseguir que los refugiados, los migrantes y sus familias alcancen resultados positivos en su asentamiento en distintos terrenos, entre ellos el empleo, el aprendizaje del idioma inglés y el acceso a información y servicios. El Gobierno recogerá datos sobre las experiencias de asentamiento de refugiados mediante la Encuesta Longitudinal sobre la Inmigración: Nueva Zelandia, y utilizará los resultados para mejorar las políticas de asentamiento.
Se insta al Estado parte a que se comuniquen con el Gobierno de las Islas Cook en relación con la obligación de los Estados partes en virtud del artículo 18 de la Convención de presentar informes iniciales y periódicos sobre la aplicación de la Convención (párrafo 427).	Dentro de su programa de asistencia bilateral para el desarrollo, Nueva Zelandia ha prestado ayuda a las Islas Cook para que cumplan las obligaciones que la Convención les impone en materia de presentación de informes. Ya se ha redactado el informe inicial de las Islas Cook, que se halla en los correspondientes trámites de aprobación por el Gobierno de las Islas Cook.
Se insta al Estado parte a que acelere el procedimiento necesario para la retirada de la reserva a la Convención que aún mantiene (párrafo 428).	En la actualidad, las mujeres pueden ser desplegadas en unidades de combate y otras unidades operativas. El Gobierno está estudiando cuál será el cauce legislativo adecuado para modificar el artículo 33 de la Ley de Derechos Humanos de 1993 a fin de poder retirar la reserva a la Convención.

Apéndice 2

Voces de neozelandesas

Metodología

En diciembre de 2002, el Ministerio de Asuntos de la Mujer dio a conocer un documento de debate titulado *Towards an Action Plan for New Zealand Women* [Hacia un plan de acción en favor de las neozelandesas]. A fin de impulsar el proceso de obtención de opiniones de las mujeres para conformar el plan de acción, la Ministra de Asuntos de la Mujer, en asociación con el Consejo Nacional de Mujeres, la Māori Women's Welfare League y PACIFICA, patrocinó una serie de reuniones de consulta en el país. Se facilitó la celebración de 20 reuniones de carácter oficial y dadas a conocer públicamente. En total, hubo 20 reuniones de consulta oficiales, 10 de carácter no oficial, 6 grupos de reflexión y 267 propuestas formuladas por escrito.

El análisis efectuado por el Ministerio de Asuntos de la Mujer de las opiniones y la información recogidas constituyó la base a partir de la cual se elaboró el *Plan de Acción en favor de las Neozelandesas*.

A finales de 2004, la Jefa Ejecutiva del Ministerio de Asuntos de la Mujer celebró 17 reuniones regionales para comunicar a las comunidades el *Plan de Acción*. Se organizó el programa de las reuniones en asociación con el Consejo Nacional de Mujeres. El Ministerio de Asuntos de la Mujer se asoció además con otras organizaciones de distinta índole, entre ellas la Māori Women's Welfare League, PACIFICA y Rural Women New Zealand, para celebrar reuniones específicas.

La Jefa Ejecutiva y otros funcionarios del Ministerio facilitan sistemáticamente información sobre cuestiones pertinentes para las mujeres de Nueva Zelanda en debates en curso con ONG y mujeres, por conducto del boletín del Ministerio, Panui, y actualizaciones en correos electrónicos. Además, el Ministerio asiste a conferencias y talleres que celebran ONG y grupos comunitarios y supervisa las resoluciones formuladas en sus reuniones.

Habida cuenta de las amplias consultas ya celebradas con ONG y mujeres, y ante el hecho de que estos grupos han dicho que sienten que “se les consulta demasiado”, se ha extraído el contenido de esta sección de un análisis de las propuestas formuladas por escrito y de las informaciones recogidas en el curso de los procesos antes mencionados, además de otros foros de interesados directos, como el Foro del Ministerio de Asuntos de la Mujer sobre cuestiones internacionales de importancia para la mujer. A lo largo de la preparación de este informe, se informó periódicamente a las ONG y mujeres acerca de sus progresos y se les invitó a hacer aportaciones a esta sección Voces de neozelandesas. Así pues, esta sección constituye el resumen de las opiniones de las ONG y mujeres que han participado en los procesos de consulta. No pretende representar las opiniones de todas las neozelandesas, ya que no todas las mujeres participan en los procesos de consulta.

Sinopsis de los temas y cuestiones principales planteados por las neozelandesas consultadas

Sostenibilidad económica

Las cuestiones planteadas fueron:

- oportunidades para crear empresas
- la persistencia de las desigualdades de remuneración y empleo
- los bajos ingresos de los cabezas de familias monoparentales y la supervivencia económica
- la necesidad de una capacitación profesional más accesible para que las mujeres regresen al empleo remunerado
- es necesario ampliar la licencia parental remunerada a todos los trabajadores autónomos y trabajadores agrícolas no remunerados
- es necesario prestar apoyo a las decisiones de las madres y personas que se ocupan de los hijos a propósito de su participación en la población activa cuando sus hijos no han alcanzado la edad de la escolarización
- si es preferible un enfoque legislativo o voluntario del derecho a solicitar horarios de trabajo flexibles
- la necesidad de evaluar las consecuencias negativas potenciales que puede tener la Ley de Propiedad (Relaciones) de 1976 sobre las Mujeres, en particular las mujeres que mantienen relaciones de hecho
- preocupación por las peores condiciones del trabajo eventual y bajo contrato temporal: escasa seguridad de empleo, elevada rotación, bajos salarios y falta de formación.

Bienestar

Se plantean las siguientes cuestiones:

- la violencia contra la mujer es un grave problema social de todos los sectores de la sociedad neozelandesa y debe ser abordado con decisión
- no existe un acopio sistemático y coordinado de datos sobre la violencia contra la mujer y los niños en Nueva Zelanda, motivo por el cual no es posible obtener ni presentar un panorama global y preciso de la violencia contra la mujer y los niños
- los efectos positivos de la Ley de Reforma de la Prostitución, que ha permitido pasar del enjuiciamiento penal a la protección de los trabajadores del sexo
- la necesidad de aumentar la financiación para poner en práctica estrategias relativas a la salud sexual y de la reproducción, inclusive en las zonas rurales y provinciales
- la necesidad de hacer desaparecer el estigma de las infecciones de transmisión sexual a fin de que las mujeres puedan tener acceso a tratamiento y apoyo y se eviten más enfermedades y discapacidades
- la necesidad de directrices nacionales en materia de exámenes para la detección de infecciones de clamidia
- ha aumentado el número de establecimientos escolares para progenitores adolescentes, pero hacen falta más todavía

- es necesario comprender mejor las circunstancias que contribuyen a que las migrantes trabajen ilegalmente en la industria del sexo y los riesgos a que pueden enfrentarse si son repatriadas

La distribución de las funciones de atención y las funciones voluntarias

Se plantearon las cuestiones siguientes:

- la manifiesta infravaloración de las funciones de los progenitores y otras tareas no remuneradas
- a las maoríes les preocupaba la desaparición de las prácticas tradicionales y contemporáneas
- la desaparición del trabajo voluntario, ya que las jóvenes participan más en la mano de obra remunerada
- la preocupación de que las funciones de atención de personas sigan estando entre los trabajos peor remunerados
- la necesidad de hacer participar más a los padres en la crianza de los hijos para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida de las mujeres
- alcanzar un equilibrio entre el empleo remunerado y no remunerado y satisfacer las expectativas de las comunidades de llevar a cabo distintas actividades culturales y comunitarias, por ejemplo, los comités de marae, las juntas comunales, las organizaciones deportivas, kōhanga reo y kura kaupapa Māori.

El acceso a los servicios

Se plantearon las siguientes cuestiones:

- la preocupación permanente por el acceso de las mujeres de las zonas rurales a los servicios
- la preocupación por el nivel de financiación de los trabajadores que cuidan de personas a domicilio, por lo que se refiere a sus horarios, formación y desplazamientos
- las dificultades para conseguir acceso a servicios de banda ancha en zonas remotas de Nueva Zelanda
- la preocupación por la dificultad del acceso a los servicios públicos en las zonas rurales, comprendida la electricidad
- la necesidad de servicios de apoyo, empleo y formación para prestar asistencia a los trabajadores de sexo más jóvenes, en particular a fin de crear vías que desemboquen en el empleo remunerado

Preocupaciones por los progresos alcanzados en el marco del Plan de Acción en favor de las Neozelandesas

Las preocupaciones manifestadas fueron:

- sigue habiendo desigualdades entre las mujeres no maoríes y las maoríes, así como entre éstas y los maoríes varones

- los préstamos a los estudiantes en general y, concretamente, la carga que representan para las mujeres y la consecuencia que ésta tiene en sus decisiones acerca de tener o no hijos
- el efecto que el diferencial salarial en razón del sexo tiene en la capacidad de las mujeres de devolver los préstamos a estudiantes y la insuficiente representación de las mujeres en los estudios de postgrado
- la formación profesional industrial y el programa de Aprendizajes Modernos y su accesibilidad para las mujeres y sus consecuencias en ellas
- la persistencia de la baja remuneración de las mujeres que se dedican fundamentalmente a las labores de atención, ante las demandas cada vez mayores de trabajo en las familias y las comunidades, sobre todo la que pesa sobre las maoríes y las mujeres del Pacífico

La actividad de los poderes públicos

Como se ha observado en el informe, muchas de las cuestiones y preocupaciones mencionadas están siendo abordadas por las autoridades públicas mediante distintas estrategias, políticas e iniciativas ya puestas en marcha o que lo serán en breve. El Gobierno está empeñado en proseguir su labor con ONG y mujeres en las comunidades para atender las preocupaciones de las neozelandesas y mejorar de ese modo la condición jurídica y social general de las mujeres en Nueva Zelandia.

Apéndice 3 Tokelau

En los anteriores informes periódicos de Nueva Zelandia figura información de antecedentes sobre Tokelau (los datos recogidos en el informe de 1998 son especialmente pertinentes). El Comité debería remitirse además a las secciones relativas a Tokelau del cuarto informe periódico de Nueva Zelandia sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (CCPR/C/NZL/2001/4), el informe que le siguió, relativo a la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (E/1990/6/Add.33) y el documento de trabajo de 2005 del Comité Especial encargado de examinar la situación con respecto a la aplicación de la Declaración sobre la concesión de la independencia a los países y pueblos coloniales (A/AC.109/2005/3).

Generalidades

Tokelau consta de tres aldeas, que han sido autónomas en gran medida durante siglos, situadas en atolones muy desperdigados a unos 500 km de Samoa y con una población de aproximadamente 1.500 personas. Tradicionalmente, en Tokelau el gobierno se ejerce aldea por aldea. Las costumbres constituyen el núcleo del sistema. El patrimonio es el correspondiente a una vida de subsistencia en un entorno frágil. La superficie territorial asciende a 12 km²: las tierras rara vez tienen más de 200 m de ancho y su altura máxima por encima del nivel del mar es de 5 m. Existe una estructura social coherente basada en la familia y en el principio del aprovechamiento compartido de los recursos, sustentada por un estilo de adopción de decisiones por consenso en torno a una base jerárquica masculina. Tokelau es un territorio no autónomo conforme a la Carta de las Naciones Unidas. Estos antecedentes hace que se trate de un contexto de descolonización atípico.

La responsabilidad de Nueva Zelandia es nacional y apenas ha influido en la vida cotidiana. Nunca ha habido en Tokelau una presencia administrativa neozelandesa residente. Ahora bien, actualmente, se han planteado cuestiones de gobernanza nacional. El aumento de los contactos con el mundo exterior ha cambiado la vida y las expectativas en Tokelau. Han perdido importancia las actividades tradicionales, a causa de la monetarización y del empleo del sector público. Conforme a entendimientos alcanzados con Tokelau a principios del decenio de 1990, Nueva Zelandia le está prestando asistencia en sus actividades para adquirir una capacidad nacional de gobierno.

En febrero de 2006, Tokelau, bajo la supervisión de las Naciones Unidas, votó sobre la posibilidad de pasar a ser autónomo en libre asociación con Nueva Zelandia. El 60% de los votantes registrados estuvieron a favor de la autonomía, pero no hubo la mayoría de dos tercios necesaria, porcentaje de referencia fijado por la Asamblea Nacional de Tokelau. Por consiguiente, en un futuro inmediato no habrá una modificación en la condición de Tokelau, pero se espera que en algún momento vuelva a plantearse la cuestión de la autonomía. En sus esfuerzos por hallar un equilibrio adecuado entre las prácticas tradicionales y las importadas, Tokelau se enfrenta a cuestiones básicas de costumbres y leyes. Hoy día, las costumbres y las leyes interactúan cada vez en mayor medida y Tokelau se esfuerza por comprender su situación como conviene y pasar gradualmente de seguir un conjunto de reglas y prácticas dentro de su entorno cultural a ajustarse a un conjunto de normas y prácticas que puedan ser reconocidas como compatibles con la vida en la comunidad internacional.

El proyecto de Constitución que se ha elaborado integra las disposiciones siguientes: que los derechos humanos individuales de todos los habitantes de Tokelau están enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; que los derechos de las personas se ejercerán teniendo debidamente en cuenta los deberes respecto de otras personas y de la comunidad a la que se pertenece. De estas disposiciones se desprende que Tokelau estaría adecuadamente pertrechado para abordar como desearía estos derechos, a raíz de la libre determinación y poner en práctica sus compromisos en materia de derechos humanos.

En un folleto sobre derechos humanos publicado en inglés y tokelauano en 1990 se incluyó el texto de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Los derechos de la mujer

La evolución de Tokelau en los últimos tiempos ha afectado considerablemente a las mujeres. En la cultura tokelauana, hay una clara división entre las funciones de los hombres y las de las mujeres. Al mismo tiempo, en el régimen social tradicional, las mujeres tienen una condición relativamente elevada, dimanante de su derecho a ocupar la vivienda propiedad de grupos de parentela y administrar las economías domésticas: los maridos se trasladan a vivir a la vivienda de las esposas cuando se casan. Aunque el orden cultural de Tokelau concede una elevada prioridad al bienestar de los miembros más débiles y la distribución equitativa de los recursos económicos, en el régimen económico actual, más monetarizado, quienes no tienen un empleo remunerado de algún tipo pueden ser considerados relativamente desfavorecidos.

Casi todos los tokelauanos que tienen un empleo remunerado a tiempo completo lo ejercen en el sector público y, como ya se ha dicho, ha habido en él un fomento considerable de la igualdad de género. En las leyes de Tokelau no hay nada que condone cualquier tipo de discriminación contra la mujer y, en general, las mujeres disfrutan de los mismos derechos económicos, sociales y culturales que los hombres. En 2001, 59 funcionarios públicos eran mujeres y 73 varones. Las mujeres estaban muy representadas en la educación (22/13), la salud (15/1) y las finanzas (9/3). Se está haciendo un intento deliberado de identificar actividades de desarrollo para los hombres y las mujeres mediante un planteamiento que se ajuste a las normas culturales locales y que ambos grupos acepten. Habida cuenta del vigor de la cultura de Tokelau y de la importancia de mantener su integridad fundamental, se trata de una consideración importante. Al mismo tiempo, es evidente que la demarcación tradicional entre las funciones de los hombres y las de las mujeres está perdiendo importancia. En el Fono General, 6 de los 21 delegados son actualmente mujeres. En general, el método seguido en Tokelau vincula conscientemente las cuestiones económicas y las sociales a un desarrollo permanente de las instituciones de gobierno locales.

En el tercer informe periódico se expuso la función del Fatupaepae, es decir, el Comité de Mujeres. Se trata de un colectivo básico de cada aldea, además del cual existe un Consejo de Mujeres nacional (aunque la falta de recursos hace que el funcionamiento de éste sea difícil).

Las Conferencias Trienales para Mujeres del Pacífico (que organiza la Oficina de la Mujer de la Secretaría de la Comunidad del Pacífico) se han convertido en un acontecimiento cada vez más importante para las tokelauanas. Una delegación de Tokelau asistió a la conferencia de 1988 y en su informe al Fono General de 1999 figuraba un plan de acción sobre la puesta en práctica por Tokelau de la Convención. En ese informe figuraba también un programa para una mayor participación de las mujeres en terrenos como la vida política y el desarrollo económico.

Apéndice 4

Relaciones entre el Plan de Acción en favor de las Neozelandesas y la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

<i>Resultados previstos</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Artículos pertinentes (y ejemplos de iniciativas pertinentes del Plan de Acción)</i>
Se mejorará la independencia económica de las mujeres en Nueva Zelanda	Mejorar la participación de la mujer en el empleo, los ingresos y la calidad del empleo	Artículo 10: Educación Cambios del programa de Aprendizajes Modernos. Puesta en práctica de la Estrategia ESOL (Enseñanza de inglés para adultos hablantes de otros idiomas) Artículo 11: Empleo Plan de Acción en favor de la Igualdad de Remuneración y Empleo. Plan de Acción en favor del Trabajo Decente.
	Mejorar el bienestar económico de la mujer	Artículo 10: Educación Apoyo a las estudiantes universitarias, entre otras cosas mediante préstamos sin intereses. Artículo 13: Vida económica y social Asesoramiento financiero a las mujeres para que ahorren para la jubilación Artículo 16: Matrimonio y vida familiar Implantación del conjunto de medidas Trabajar en favor de las Familias
	Aumentar el éxito de las mujeres, sobre todo de las maoríes, en las empresas.	Artículo 11: Empleo Establecimiento del Grupo Directivo sobre la mujer en la empresa.
	Aumentar la participación de la mujer en los puestos de dirección y adopción de decisiones del sector económico.	Artículo 7: Vida política y pública Servicio de Candidaturas del Ministerio de Asuntos de la Mujer. Políticas en materia de igualdad de oportunidades de en el empleo. Artículo 11: Empleo Plan de Acción en favor de la Igualdad de Remuneración y Empleo.

<i>Resultados previstos</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Artículos pertinentes (y ejemplos de iniciativas pertinentes del Plan de Acción)</i>
Se alcanzará un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida en Nueva Zelandia	Mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida en Nueva Zelandia	Artículo 11: Empleo Proyecto sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida.
	Apoyo a las propuestas que dan notoriedad a la función del trabajo no remunerado en la economía	Artículo 13: Vida económica y social Ampliación de la encuesta sobre el uso del tiempo e instauración de cómputos secundarios para recoger información sobre el trabajo no remunerado.
	Ampliar el acceso a la licencia parental remunerada	Artículo 11: Empleo Ampliación del Programa de licencia parental remunerada.
	Mejorar el acceso a guarderías asequibles de calidad	Artículo 10: Educación Aumento de la financiación para la educación de la primera infancia. Artículo 11: Empleo Aumentos de las subvenciones para atención de los hijos y el Programa de atención y esparcimiento extraescolar (OSCAR).
Se mejorará la calidad de la vida de todas las neozelandesas	Mejorar el acceso a los servicios, comprendidos los de salud mental, sobre todo de las mujeres de las zonas rurales, las mujeres con discapacidad, las mujeres de edad y las mujeres de alguna etnia.	Artículo 3: Desarrollo y adelanto de la mujer Servicio de idiomas en línea. Puesta en práctica de la Estrategia Neozelandesa de Asentamiento.
		Artículo 12: Salud Puesta en práctica de la Estrategia Neozelandesa sobre Discapacidades.
		Artículo 14: Las mujeres de las zonas rurales Servicios de Heartland. Gobierno electrónico.
		Establecimiento de organizaciones de atención primaria de salud en las zonas rurales y puesta en práctica de otros servicios rurales de salud.

<i>Resultados previstos</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Artículos pertinentes (y ejemplos de iniciativas pertinentes del Plan de Acción)</i>
	Disminuir la frecuencia y las consecuencias de la violencia contra las mujeres.	Artículo 16: Matrimonio y vida familiar Te Rito: Estrategia Neozelandesa de Prevención de la Violencia en el Hogar e iniciativas asociadas. Estrategia de Reducción de la Delincuencia. Plan de Acción para reducir la Violencia en las Comunidades y la Violencia Sexual. Plan de Acción para reducir la Violencia en los Hogares.
	Mejorar la salud de las mujeres.	Artículo 12: Salud Estrategia de Salud Sexual y de la Reproducción. Programa Aukati Kai Paipa para disminuir los índices de mujeres maoríes que fuman. Estrategia de Salud Mental Comida saludable: Estrategia de Acción Saludable para Combatir la Obesidad.
	Aumentar la participación de la mujer en los cargos de dirección y adopción de decisiones de los sectores de la salud y social.	Artículo 7: Vida política y pública Servicio de Candidaturas del Ministerio de Asuntos de la Mujer. Políticas en favor de la igualdad de oportunidades en el empleo. Artículo 11: Empleo Plan de Acción en favor de la Igualdad de Remuneración y Empleo.

Glosario

ACC	Accident Compensation Corporation
ESOL	Inglés para hablantes de otros idiomas
FPA	Family Planning Association
hapū	Subtribu o agrupación de familias
iwi	Gran tribu formada por subtribus, o grupo de personas
NZAID	Organismo Neozelandés de Desarrollo Internacional/Nga Hoe Tuputupu-mai-tawhiti
NZDS	Estrategia de Nueva Zelandia sobre Discapacidades
ONG	organización no gubernamental
OSCAR	Atención y esparcimiento extraescolares
tangata whenua	“La gente de la tierra”: los maoríes de Nueva Zelandia
whānau	Familia o agrupación más pequeña de personas relacionadas entre sí
