Naciones Unidas CEDAW/C/NZL/Q/6/Add.1

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

Distr. general
27 de abril de 2007
Español
Original: inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
Grupo de trabajo anterior al período de sesiones
39° período de sesiones
23 de julio a 10 de agosto de 2007

Respuestas a la lista de cuestiones y preguntas relativas al examen del sexto informe periódico

Nueva Zelandia

07-32383 (S) 300507 300507

Las preguntas del Comité se citan en negrita y las respuestas del Gobierno a esas preguntas figuran como texto sin formato. La validez de la información proporcionada corresponde a la fecha del presente documento.

Constitución, legislación o políticas y mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer

2. Según el informe, las cuestiones referentes a la mujer se incorporan con frecuencia en los procesos de política general y se abordan con planteamientos interinstitucionales (párr. 8). Sírvanse indicar cómo se controla la aplicación efectiva de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género y cuáles son los mecanismos existentes a estos fines, proporcionando ejemplos concretos.

El enfoque que aplica Nueva Zelandia para mejorar la situación de la mujer consiste en asegurar que la perspectiva de género se tenga en cuenta durante la elaboración de las políticas, de modo que éstas puedan redactarse, aplicarse y evaluarse para abordar eficazmente las complejas cuestiones relativas a la mujer. En ese ámbito existen dos importantes elementos, el *Plan de Acción en favor de las Mujeres de Nueva Zelandia*[1] y la inclusión de exposiciones de las repercusiones desde el punto de vista del género en los documentos que se presentan al Consejo de Ministros.

Plan de Acción en favor de las Mujeres de Nueva Zelandia

Como se indica en los párrafos 42 a 47 del sexto informe periódico de Nueva Zelandia, el Plan de Acción en favor de las Mujeres de Nueva Zelandia (el Plan de Acción) ofrece un marco para coordinar y seguir de cerca la labor que se realiza en el ámbito gubernamental para mejorar la situación de la mujer. El Ministerio de Asuntos de la Mujer está encargado de coordinar las actividades relativas al Plan de Acción. La aplicación del Plan de Acción es supervisada por un grupo de altos ejecutivos de todos los organismos oficiales principales[2], presidido por el Director General del Ministerio de Asuntos de la Mujer.

En 2006, el Ministerio de Asuntos de la Mujer llevó a cabo un examen de los progresos alcanzados en la aplicación del Plan de Acción. Los pormenores y los resultados de ese examen se presentan en nuestra respuesta a la pregunta 5.

Exposiciones de las repercusiones desde el punto de vista del género

Desde 2002 todos los documentos que se presentan al Comité de Desarrollo Social del Consejo de Ministros[3] deben incluir una exposición de las repercusiones desde el punto de vista del género, en la que se indique si la normativa propuesta tendrá diferentes repercusiones sobre los hombres y las mujeres y, en caso

[1] El Plan de Acción en favor de las Mujeres de Nueva Zelandia puede consultarse en el sitio web del Ministerio de Asuntos de la Mujer, *http://www.mwa.govt.nz/news-and-pubs/publications/action-plan.html*.

[2] Integran el Grupo de Dirección funcionarios ejecutivos del Tesoro, el Departamento de Trabajo, los Ministerios de Desarrollo Social, de Asuntos del Pacífico, de Desarrollo Maorí y de Desarrollo Económico.

[3] Los comités del Consejo de Ministros son subcomités del Consejo. El Comité de Desarrollo Social del Consejo de Ministros examina cuestiones de equidad social y se ocupa de la elaboración y aplicación de la política social pública.

afirmativo, hasta qué punto. Cuando no se haya efectuado un análisis desglosado por sexo, en la exposición se deberán señalar las razones de ello.

Ejemplos de procesos normativos generales en los que se abordan cuestiones relacionadas con la mujer

En muchas de las actividades que se vienen realizando en el sector público se aplica la integración de la perspectiva de género para mejorar los resultados para la mujer. Entre los ejemplos concretos de programas de trabajo de ese tipo cabe señalar:

- El Plan de Acción quinquenal para promover la equidad de remuneración y empleo en los sectores de servicio público, salud pública y educación[4].
- Las *Opciones para la vida, la atención del hogar y el trabajo (Choices for Living, Caring and Working)*, un plan decenal destinado a mejorar las posibilidades de trabajo y atención del hogar con que cuentan los padres y cuidadores que trabajan en el hogar, dado a conocer en agosto de 2006[5].
- La elaboración de un plan de acción quinquenal sobre servicios fuera del horario escolar[6].
- El equipo de trabajo para la acción sobre la violencia en las familias[7].

3. En sus anteriores observaciones finales[8], el Comité recomendó que se adoptaran las medidas apropiadas para incorporar todas las disposiciones de la Convención en el derecho nacional. Sírvanse facilitar información sobre cómo se cumplió esa recomendación, en su caso.

En Nueva Zelandia, las obligaciones asumidas en virtud de tratados internacionales deben incorporarse en el derecho nacional. La práctica de larga data en Nueva Zelandia consiste en adherirse a un tratado sólo cuando la legislación, las políticas y la práctica vigentes están en conformidad con las obligaciones que impone el tratado. Eso significa que, de ser necesario promulgar nueva legislación o enmendar las leyes vigentes para que la legislación nacional sea compatible con las obligaciones dimanantes de un tratado, se aprobará la legislación que permita a Nueva Zelandia adherirse al tratado.

Las obligaciones en virtud de la Convención se aplican a través de una serie de estatutos, no sólo a través de un determinado instrumento jurídico. Entre las leyes pertinentes figuran la Ley de Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990, la Ley de Derechos Humanos de 1993, la Ley sobre la Violencia en el Hogar de 1995, la Ley sobre Relaciones de Empleo de 2000, la Ley sobre Igualdad de Remuneración de 1972 y la Ley de Licencia Parental y Protección del Empleo (Licencia parental con remuneración) de 2002.

[4] Párrafos 241 a 247 del sexto informe periódico de Nueva Zelandia.

[5] Este plan puede consultarse en el siguiente sitio web, *http://www.dol.govt.nz/publications/general/gen-choices-for-living-full.asp*

[6] Incluye servicios antes y después de las horas de clases y en días feriados para niños de edad escolar.

[7] Párrafo 406 del sexto informe periódico de Nueva Zelandia.

[8] *Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo octavo período de sesiones, Suplemento No.38* (A/58/38), segunda parte, cap. IV, secc. B, párr. 406.

Por otro lado, si las disposiciones jurídicas lo permiten, los tribunales de Nueva Zelandia interpretan la legislación de manera compatible con el derecho internacional (derechos humanos). La autoridad que adopte una decisión sin tener en cuenta los instrumentos internacionales pertinentes podrá ser sometida a examen judicial. Para mayor información sobre la estructura jurídica general de protección (internacional) de los derechos humanos en el plano nacional, el Gobierno hace referencia a la Parte B del Documento Básico que forma parte integrante de los informes presentados por Nueva Zelandia (HRI/CORE/NZL/2006).

4. De acuerdo con el informe, el Gobierno de Nueva Zelandia "prefiere abordar los problemas de desigualdad mediante el ordenamiento jurídico y político general en lugar de utilizar medidas especiales de carácter temporal" (párr. 57). Sírvanse explicar qué entiende Nueva Zelandia por medidas especiales de carácter temporal de conformidad con el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención y la recomendación general No. 25 del Comité. Sírvanse explicar en mayor detalle la declaración contenida en el párrafo 58 del informe.

Interpretación de Nueva Zelandia del concepto de medidas especiales de carácter temporal de conformidad con el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención y la recomendación general No. 25 del Comité

Por medidas especiales de carácter temporal Nueva Zelandia entiende las que se definen en la recomendación general No. 25 del Comité para la Eliminación de la discriminación contra la Mujer.

Las medidas especiales de carácter temporal abarcan una gran variedad de acciones para acelerar el logro de la igualdad de-facto o sustantiva. Figuran entre ellas instrumentos legislativos, ejecutivos y administrativos, así como instrumentos, políticas y prácticas de reglamentación tales como programas de apoyo o divulgación, asignación y/o reasignación de recursos, trato preferencial, contratación con fines específicos, contratación y ascensos, objetivos numéricos en función de calendarios determinados y sistemas de cuotas. La duración de las acciones se establece de acuerdo con sus resultados funcionales en respuesta a un problema concreto, y no en función de un período de tiempo previamente fijado.

Aclaraciones con respecto a la declaración contenido en el párrafo 58 del informe

Las políticas y la legislación de Nueva Zelandia ofrecen protección universal contra todas las formas de discriminación. Nueva Zelandia centra ahora su interés en la mejora de la situación de facto de la mujer y en la eliminación de la persistencia de los estereotipos basados en el sexo. Con esos fines, el Gobierno aplica una serie de medidas para acelerar el adelanto de la mujer, incluidas las medidas especiales de carácter temporal. Sin embargo, esas medidas sólo se aplican si se estima que son a la vez necesarias y las más eficaces para atender a las necesidades comprobadas. Las medidas especiales de carácter temporal utilizadas durante el período objeto de examen para mejorar la igualdad entre los géneros incluyen la aplicación del Plan de Acción en favor de las Mujeres de Nueva Zelandia y la creación, en el Departamento de Trabajo, de una Unidad de la Equidad de Remuneración y en el Empleo.

En 2004 el Gobierno examinó las políticas y programas del sector del servicio público con el fin de asegurar que estuvieran basados en las necesidades y no en la

raza. Se pidió a los distintos Departamentos que demostraran claramente la existencia de cualquier necesidad, que probaran que las necesidades seguían presentes, que explicaran la etnicidad como indicador de la necesidad y el modo en que el trabajo con objetivos precisos ayudaba a satisfacer la necesidad. Los exámenes concluyeron en 2005, continuando los programas en aquellos sectores en que se había demostrado convincentemente su eficacia.

5. En el informe se señala que el Ministerio de Asuntos de la Mujer se guía por el Plan de Acción en favor de las Mujeres de Nueva Zelandia, estrategia quinquenal de todo el Gobierno puesta en práctica en 2004. El informe también indica que en 2006 se presentará al Gobierno un examen y una actualización del Plan (párr. 47). Sírvanse explicar cómo se supervisa el Plan y proporcionar información actualizada sobre su estado de aplicación y los resultados obtenidos hasta el momento.

La supervisión del Plan de Acción en favor de las Mujeres de Nueva Zelandia ha concluido con la realización de las siguientes actividades:

- Medición de los cambios ocurridos en el ámbito de los resultados desde 2004.
- Análisis de la situación de aplicación de las 34 medidas que figuran en el Plan de Acción.

Los cambios ocurridos desde 2004, respecto de los cuales existen nuevos datos, son los siguientes:

- Aumento de los ingresos de la mujer, aunque ésta sigue percibiendo ingresos inferiores a los del hombre en promedio.
- Mayor participación de la mujer en trabajos remunerados.
- Reducción de la diferencia de remuneración entre hombres y diferentes grupos de mujeres, aunque las mujeres maoríes y del Pacífico continúan percibiendo ingresos más bajos que las mujeres y hombres europeos.
- Mayor incidencia de infecciones de transmisión sexual.
- Aumento del número de hombres y mujeres que reciben prestaciones por enfermedad o invalidez.

Entre las actividades completadas figuran las siguientes:

- Mejora del acceso a la educación terciaria de la mujer con la introducción de cambios en el sistema de apoyo a los estudiantes.
- Mejora de los ingresos familiares a través de la modificación de la asistencia a la familia, principalmente por conducto del conjunto de medidas denominado “Trabajar para las familias”.
- Fomento de la participación en la vida laboral mejorando la disponibilidad de servicios de atención infantil.
- Ampliación del plan de licencia parental remunerada.

Además de esas esferas clave, también se han llevado a cabo actividades en muchas otras esferas, como las economías para la jubilación, la salud mental y la violencia en el hogar.

Grupos específicos de mujeres

6. Según el informe, en los últimos años se ha multiplicado por dos el número de mujeres encarceladas, muchas de las cuales son jóvenes y con escasa instrucción (párr. 357). El 55% de las reclusas convictas se identificó como maoríes (párr. 357). Sírvanse indicar las iniciativas encaminadas a rehabilitar y reintegrar en la sociedad a este grupo de mujeres.

En el período 1999-2005 hubo un aumento del 61% en el número de mujeres sentenciadas a prisión (correspondiendo a los hombres un equivalente del 12%)[9]. El número total de reclusas era de 370, cifra aún considerablemente inferior a la de 5.670 hombres en prisión[10].

Preocupa al Gobierno el gran aumento de mujeres delincuentes. Se han impartido instrucciones a las autoridades competentes para que elaboren opciones que permitan identificar las causas de esa situación, así como las posibilidades de rehabilitación. Se espera que esa labor concluya más avanzado el año.

El reducido número de mujeres en prisión significa que los aspectos relativos a facilidades de alojamiento y planificación de programas para las reclusas son más problemáticos que en el caso de los hombres encarcelados. Sin embargo, se han aplicado una serie de iniciativas para la rehabilitación y reintegración de las reclusas, incluidas las mujeres maoríes. Por ejemplo, Kowhiritanga es un programa básico de rehabilitación concebido y ejecutado para atender a las necesidades propias de las reclusas y las relacionadas con factores culturales. En todos los centros de detención de mujeres existen facilidades para que las reclusas con niños menores de seis meses puedan amamantarlos y cuidarlos. Esas instalaciones pueden contribuir a la buena integración de la mujer en la sociedad una vez cumplida su condena.

Las mujeres en prisión también tienen acceso a iniciativas que están a disposición de los hombres en prisión, como las unidades de atención residencial. Se dispone de ese tipo de unidades tanto en las cárceles de mujeres como de hombres, de modo que los prisioneros vivan en un entorno de “casa” o “apartamento”.

7. En el informe se indica que el cupo de refugiados dentro de la rama “casos internacionales/humanitarios comprende 75 plazas reservadas específicamente para mujeres en situación de riesgo (párr. 139). Sírvanse facilitar datos estadísticos sobre las cifras anuales de mujeres que solicitaron asilo por motivo de persecución basada en el género durante los últimos cinco años y el número de solicitudes concedidas. Sírvanse indicar también si las 75 plazas están normalmente ocupadas.

Nueva Zelandia acepta un cupo anual de 750 refugiados (en término medio por año). Esos refugiados son clasificados por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), dentro de la categoría de personas que necesitan reasentamiento. La categoría de “mujeres en situación de riesgo” es una de cinco categorías de cupo, siendo las otras las de protección (la más numerosa), reunificación familiar, enfermedad/discapacidad y protección de emergencia.

[9] Ministerio de Justicia (2006), *Panorama de Intervenciones Eficaces*, véase: *http://www.justice.govt.nz/effective_interventions/cabinet_papers/overview.pdf* 18 de abril de 2007.

[10] *Estadísticas de la Administración Penitenciaria*. Las cifras corresponden a enero de 2007. La población de reclusos fluctúa diariamente.

Casi todos los años la mujer representa aproximadamente la mitad del total de refugiados en los cupos mencionados. En el cuadro que figura a continuación se indica el número de mujeres aceptadas en los últimos cinco años como refugiadas en virtud de las cuotas establecidas.

Número de refugiadas aceptadas en virtud de las cuotas establecidas, 2001 a abril de 2007[11]

Año	*Número*
2001	367
2002	324
2003	213
2004	365
2005	366
2006	357
2007 (a la fecha)	279

En el siguiente cuadro se indica el número refugiadas de la categoría de mujeres en riesgo durante los últimos cinco años, que han aceptado un ofrecimiento de asentamiento. El número de plazas que ofrece Nueva Zelandia en un año en particular es determinado por el número de refugiados referidos por el ACNUR. Los refugiados pueden negarse a aceptar un ofrecimiento de asentamiento. Se desconoce el número de refugiados que rechazan ofrecimientos de asentamiento, ya que sólo se lleva registro de los refugiados que las aceptan.

Número de refugiadas aceptadas dentro de la categoría de mujeres en riesgo – Febrero de 2001 a 16 de marzo de 2007[12,13]

Año	*Número*
2001/2002	33
2002/2003	10
2003/2004	53
2004/2005	9[14]
2005/2006	73
2006/2007 (parte del año)	24
Total	**202**

[11] Estadísticas proporcionadas por el Departamento de Trabajo.

[12] Estadísticas proporcionadas por el Departamento de Trabajo. La cifra correspondiente a 2006/2007 puede variar debido al cierre del año en 30 de junio de 2007.

[13] Esta cifra incluye a todos los niños que forman parte de la unidad familiar de la mujer.

[14] En respuesta a las inquietudes de Nueva Zelandia en el sentido de que el número de personas dentro de la categoría de mujeres en riesgo sea limitado, el ACNUR ha aumentado el número de personas que remite en calidad de mujeres en riesgo.

Dado que Nueva Zelandia es parte en la Convención de las Naciones Unidas sobre el Estatuto de los Refugiados, de 1951, y en el Protocolo de 1967 de la misma Convención, el número de personas que pueden solicitar la condición de refugiado a su llegada a Nueva Zelandia no está definido. En el cuadro que figura a continuación se indican los resultados de las decisiones adoptadas con respecto a mujeres que solicitaron la condición de refugiada sobre la base de persecución por motivo de sexo, y que constituyen un pequeño porcentaje de las peticiones de la condición de refugiado. Entre las razones de la disminución del número de aprobaciones en comparación con 2005 figuran un mayor nivel de seguridad a raíz de los acontecimientos del 11 de septiembre, mejores sistemas y procedimientos para asegurar una disminución del número de personas en busca de asilo que ingresan a Nueva Zelandia, y una mayor rapidez en la tramitación de las solicitudes.

Decisiones sobre la condición de refugiado adoptadas con respecto a peticiones basadas en persecución por motivos de sexo, 2001 a febrero de 2007[15]

Año	*Aprobación*	*Reducción*	*Total de decisiones*
2001	21	6	27
2002	16	24	40
2003	14	12	26
2004	11	11	22
2005	7	2	9
2006	4	2	6
2007 (parte del año)	0	0	0
Total	**73**	**57**	**130**

La violencia contra la mujer

8. ¿Qué efectos han tenido las directrices para intervenciones ante la violencia en el hogar que se dieron a conocer en 2002 (párr. 408) y el Proyecto sobre la violencia en el hogar 2001-2004 (párr. 409) en el aumento de la efectividad de la respuesta de los profesionales de la salud a las mujeres víctimas de la violencia en el hogar?

Las directrices para intervenciones por violencia en el hogar y el Proyecto sobre la violencia en el hogar del Ministerio de Salud han permitido mejorar considerablemente la eficacia de las actuaciones del personal de atención de salud en casos de mujeres víctimas de violencia en el hogar.

En el período transcurrido entre 2004 y 2006, la capacidad de atención de los hospitales con respecto a casos de violencia en el hogar mejoró en un 50%[16]. Desde la publicación de las directrices en 2002, más de 4.500 profesionales del ámbito de

[15] Estadísticas proporcionadas por el Departamento de Trabajo (Sección de Inmigración, Nueva Zelandia) tras una búsqueda manual en sus registros. Las cifras corresponden al 16 de marzo de 2007.

[16] Koziol-McLain J.; Adams J et al *Hospital Responsiveness to Family Violence: 12 month follow-up evaluation*. Informe del Ministerio de Salud, 2006.

la salud han recibido formación en intervenciones en casos de violencia en el hogar. Durante el ejercicio económico de 2006, se impartió capacitación de ese tipo a 500 médicos generales y parteras, lo que representa un 8% de aumento en comparación con el ejercicio económico de 2005.

En 2006, la Royal New Zeland Plunket Society[17] examinó a 29.200 nuevas madres para detectar señales de violencia en el hogar, a modo de nueva iniciativa en el marco de las directrices. El resultado fue la detección de 600 casos de abuso de niños o cónyuges, un aumento del 200% con respecto al ejercicio económico anterior[18]. La evaluación de la información proporcionada por las mujeres indicó que esas intervenciones de salud mejoraban el apoyo social y las actitudes de búsqueda de ayuda, además de reducir la incidencia de la violencia a mediano plazo[19].

9. En sus anteriores observaciones finales, el Comité pidió que se aumentara el número de centros de acogida para mujeres víctimas de la violencia. Sírvanse indicar la cifra total de esos centros y la variación de esta cifra respecto de la del anterior informe periódico y explicar en qué medida subvenciona el Gobierno los costos de establecimiento y funcionamiento de los centros.

Información sobre el número de centros de acogida

Desde la presentación del quinto informe periódico de Nueva Zelandia en 2002, cabe señalar:

- Un aumento aproximado del 14% en el financiamiento público total, hasta junio de 2006.
- El establecimiento de un nuevo centro de acogida en Christchurch para mujeres de minorías étnicas y migrantes, en función de la necesidad de ese servicio.

El Colectivo Nacional de Refugios de Mujeres Independientes[20] ha informado que la mayoría de los servicios que ahora ofrecen tienen base en la comunidad más bien que en los centros de acogida o refugios. Se registra una actitud creciente entre las mujeres a buscar protección sin tener que abandonar sus hogares, sus redes de apoyo, sus trabajos o interrumpir la escolaridad de sus hijos[21].

El Gobierno está adoptando disposiciones para el financiamiento sostenible del sector no gubernamental, por conducto del equipo de trabajo para la acción sobre la violencia en las familias. Los órganos gubernamentales trabajan con el sector no gubernamental (incluido el Colectivo Nacional de Refugios de Mujeres Independientes) con el fin de elaborar nuevos instrumentos para sufragar los costos y examinar los modelos de financiamiento de los servicios de apoyo a la familia.

[17] El mayor proveedor de servicios de apoyo en materia de salud y desarrollo para niños menores de cinco años en Nueva Zelandia.

[18] Informes recibidos por el Ministerio de Salud del Colegio de Comadronas de Nueva Zelandia, los Doctores especializados en casos de abuso sexual y la Royal New Zealand Plunket Society, 2006.

[19] Grupo de investigación del servicio de Salud Pública del Sur, *Women's experiences of domestic violence: An audit of consultations from four GPs*. Informe de los Doctores especializados en casos de abuso sexual, 2005.

[20] El mayor proveedor de servicios para los refugiados.

[21] Información proporcionada por el Colectivo Nacional de Refugios de Mujeres Independientes a los Miembros del Parlamento de Nueva Zelandia, 19 de febrero de 2007.

Participación del Gobierno en la subvención de los costos de establecimiento y funcionamiento de los centros

La participación del Gobierno en el financiamiento que se presta a los refugiados miembros del Colectivo Nacional de Refugios de Mujeres Independientes representó aproximadamente el 83% de los ingresos totales de ese Colectivo en el ejercicio económico de 2006[22]. Esa cifra incluyó el financiamiento de la ejecución de determinados programas y servicios, así como los costos del funcionamiento de los centros de acogida.. En junio de 2006 se efectuó al Colectivo Nacional de Refugios de Mujeres Independientes un pago excepcional, de cuantía considerable (equivalente a alrededor del 19% del financiamiento público anual para esa entidad)[23], a modo de reconocimiento de la mayor demanda de servicios para los refugiados.

10. En el informe se afirma que es necesario aumentar la cantidad de datos fidedignos y exhaustivos sobre violencia doméstica. Según el propio informe (párr. 400), esta información se recopilará por medio de la encuesta nacional de Nueva Zelandia de las víctimas de delitos, que se realizará cada dos años a partir de 2006. Sírvanse presentar información actualizada sobre el alcance de la recopilación y el análisis de los datos y la posibilidad de utilizarlos en las labores legislativas y normativas, así como sobre la prestación de servicios a las mujeres víctimas de la violencia doméstica.

Actualización de la Encuesta realizada en Nueva Zelandia sobre el Delito y la Seguridad, 2006

En abril de 2007[24], se publicó el informe sobre las conclusiones principales de la Encuesta sobre el Delito y la Seguridad en Nueva Zelandia llevada a cabo en 2006. La Encuesta ofrece información sobre el carácter y el grado del abuso. También ofrece datos sobre los delitos que pueden no llegar a conocimiento de la policía y otra información sobre los efectos de los abusos. La Encuesta es un instrumento de referencia que permitirá evaluar los cambios en el ámbito del delito con el correr del tiempo.

En la Encuesta se formulan preguntas a los participantes sobre los tipos de abuso a que son sometidos por sus parejas u otras personas de su entorno. Abarca temas como la agresión, las amenazas, la violencia sexual y la violencia psicológica. También hay preguntas sobre las consecuencias del abuso, tales como la pérdida financiera, y sobre el tipo de atención médica recibida tras el incidente. Se formulan preguntas, asimismo, sobre la presentación de denuncias ante la policía y la utilización de los servicios disponibles.

[22] Los ingresos equivalen al financiamiento de 5.231.850 dólares neozelandeses (Departamento de Servicios de la Infancia, los Jóvenes y la Familia; subvenciones públicas) como porcentaje de los ingresos totales ascendentes a 6.316.828 dólares neozelandeses, utilizando cifras tomadas del “Estado de la ejecución financiera”, *Informe Anual 2005-2006*, Colectivo Nacional de Refugios de Mujeres Independientes.

[23] Monto de financiamiento: 1.000.000 de dólares neozelandeses como porcentaje del financiamiento público para el Colectivo Nacional de Refugios de Mujeres Independientes, ascendente a 5.231.850. dólares neozelandeses

[24] La Encuesta sobre el Delito y la Seguridad en Nueva Zelandia, 2006, puede consultarse en la siguiente página Web: *www.courts.govt.nz/pubs/reports/2007/crime-safety-survey-2006/key-findings/MOJ-Crime-Surv-Findings-v9.pdf*.

Las conclusiones de la Encuesta se utilizarán en una serie de proyectos que actualmente están en etapa de elaboración o aplicación. La Encuesta ofrece importante información para el sector judicial, especialmente en los ámbitos de la prevención del delito, los servicios para las víctimas, los servicios de policía y tribunales, los servicios relacionados con la violencia en el hogar y la elaboración de políticas y legislación.

El próximo año se llevarán a cabo otros análisis de la información recabada en la Encuesta, con el fin de conocer mejor aspectos tales como la seguridad en la comunidad, la violencia en el hogar, el alto riesgo de violencia entre las familias monoparentales, los principales factores determinantes del riesgo, la información sobre las necesidades de las víctimas, el delito a través de los medios electrónicos y los costos del delito para las víctimas.

Otras iniciativas para mejorar la recopilación de información sobre la violencia en el hogar

La Comisión de las Familias

El *Informe Estadístico sobre la Violencia en el Hogar* (el informe) será publicado por la Comisión de las Familias durante el ejercicio económico 2007-2008. El informe analizará los datos sobre la violencia en el hogar recogidos de una serie de fuentes (gubernamentales y no gubernamentales). El objetivo del informe es mejorar la disponibilidad de esos datos y promover el perfeccionamiento de los métodos de recopilación de información y de su calidad. El informe se publicará cada dos años.

La policía de Nueva Zelandia

La policía de Nueva Zelandia está revisando la forma en que se obtiene la información a través de su formulario de presentación de denuncias de casos de violencia en el hogar. La revisión tiene por objeto modificar los formularios de modo que sean más sencillos y claros, y mejorar la validez de la información. Asimismo, los miembros de la policía de todo el país reciben capacitación impartida por los Coordinadores sobre la violencia en el hogar, que también son miembros de la policía, con el objeto de mejorar las prácticas de registro de los casos de violencia en el hogar.

Además, la policía está ocupándose de mejorar el modo en que se deja constancia de los delitos de violencia en el hogar, como la identificación electrónica de esos delitos, lo que significa que será más fácil acceder a la información sobre la violencia en el hogar.

11. En sus anteriores observaciones finales, el Comité pidió información sobre las cifras de condenas por actos de violencia contra mujeres. No obstante, en el informe se admite que no se dispone de esa información, pues las estadísticas sobre condenas no se recogen de forma que permita identificar el sexo de la víctima (párr. 417). Sírvanse indicar cómo tiene previsto el Gobierno corregir esta deficiencia en las estadísticas.

El Ministerio de Justicia publica estadísticas sobre las condenas impuestas por delitos contra la mujer y por las agresiones cometidas por hombres contra mujeres. Esas estadísticas se indican en los cuadros 2.19 y 2.7, respectivamente, en el informe anual titulado Condena e imposición de sentencia de los delincuentes en

Nueva Zelandia[25]. El delito de agresión cometido por el hombre contra la mujer está contemplado en el artículo 194 b) de la Ley sobre Delitos de 1961, que abarca los casos en que es el hombre el que agrede a la mujer.

Sin embargo, los datos no son exhaustivos. Las condenas por violencia contra la mujer pueden registrarse como agresión común, junto con aquellos casos en los que la víctima es un hombre. No se recoge la información relativa a las características de las víctimas en los casos juzgados.

El equipo de trabajo para la acción sobre la violencia en las familias[26] ha identificado como prioridad la necesidad de obtener datos amplios sobre los casos de violencia en el hogar. Se han adoptado medidas para llevar adelante esa prioridad, incluidas las iniciativas a que se ha hecho referencia anteriormente en respuesta a la pregunta 10.

12. En el párrafo 406 del informe se enumeran una serie de intervenciones para eliminar la violencia contra la mujer. Los párrafos 402 y 420 se refieren a estrategias específicas y globales. Sírvanse facilitar información, respaldada por datos concretos, sobre el modo en que se coordina y supervisa la aplicación de las distintas estrategias e intervenciones y sobre el método de evaluación de sus resultados.

Una serie de intervenciones, señaladas en el párrafo 406 del sexto informe periódico de Nueva Zelandia, están en las primeras etapas de aplicación, o aún no han sido plenamente evaluadas. Por ejemplo, los Equipos de seguridad para la familia, que se establecieron en 2005, están siendo objeto de evaluación mediante un proceso que comprende tres etapas. Hasta el momento sólo se ha completado una evaluación formativa para examinar cuestiones que tienen repercusiones en el establecimiento de esos grupos.

El equipo de trabajo para la acción sobre la violencia en las familias supervisa las estrategias de intervención en casos de violencia en el hogar. Esa labor incluye la evaluación de las repercusiones de las intervenciones, el grado de violencia en el hogar, la coordinación de las actividades de investigación y desarrollo y las iniciativas para colmar la laguna de conocimiento de la situación de la violencia en el hogar en Nueva Zelandia.

Trata de personas y explotación de la prostitución

13. Según el informe, para junio de 2008 el Comité de Examen de la Ley sobre la Prostitución deberá haber examinado y evaluado la aplicación en la práctica de la Ley sobre Reforma de la Prostitución, que despenalizó esa actividad (párr. 69). ¿Existen evaluaciones o conclusiones preliminares sobre la aplicación de esa ley? Sírvanse informar sobre la naturaleza y el alcance de la prostitución en Nueva Zelandia, incluida la cifra de mujeres que la ejercen.

Examen de la aplicación de la Ley sobre Reforma de la Prostitución de 2003

No se dispone aún de evaluaciones preliminares o conclusiones sobre la aplicación de la Ley sobre Reforma de la Prostitución de 2003. Las investigaciones

[25] El informe puede consultarse en *http://www.justice.govt.nz/pubs/reports/2006/conviction-sentencing-1996-2005*.

[26] Véase párrafo 406 del sexto informe periódico.

sobre la aplicación de dicha ley se iniciaron a fines de 2006 y se presentarán al Comité de Examen de la Ley sobre la Prostitución a fines de 2007. Las investigaciones incluyen un examen de los trabajos publicados sobre el tema y entrevistas con organizaciones no gubernamentales, propietarios o administradores de prostíbulos y grupos de la comunidad. Además, el Ministerio de Justicia está reuniendo información de los organismos públicos y autoridades territoriales sobre sus opiniones con respecto a la Ley sobre Reforma de la Prostitución. También se están examinando los efectos de la ley sobre las prácticas de salud y seguridad de las trabajadoras del sexo. Los resultados de estos proyectos de investigación se utilizarán en el examen de la Ley que efectuará el Comité de Examen de la Ley sobre la Prostitución, que se presentará al Ministro de Justicia en junio de 2008.

Información sobre la naturaleza y el alcance de la prostitución en Nueva Zelandia, incluida la cifra de mujeres que la ejercen

No hay un registro oficial de la prostitución, desconociéndose la cifra de mujeres que la ejercen en Nueva Zelandia. El carácter de esa actividad económica es privado y se realiza de manera encubierta, por lo que es difícil calcular el número de personas que intervienen en la explotación sexual comercial. Los métodos para recabar esa información tampoco hacen diferencia entre las cifras correspondientes a mujeres, hombres y transexuales en la industria del sexo. Según estimaciones del informe de 2005 del Comité de Examen de la Ley sobre la Prostitución, titulado *Carácter y Amplitud de la Industria del Sexo en Nueva Zelandia*: Una Estimación (*The Nature and Extent of the Sex Industry in New Zealand: An Estimation)*, había alrededor de 5.932 personas que se dedicaban a la industria del sexo inmediatamente antes de la aprobación de la ley. En casi todas las esferas de esa industria, la mayoría son mujeres; sin embargo, la mujer representa sólo el 55% de quienes ejercen la prostitución callejera[27].

Una encuesta, llevada a cabo por la Escuela de Medicina de Christchurch en 2006, llegó a la conclusión de que no se había registrado ningún aumento en el número de personas que ejercían la prostitución en las calles desde la introducción de la Ley sobre la Prostitución. En 2006 se efectuó un recuento de esas personas durante varias noches en Auckland, Wellington y Christchurch con el fin de determinar si su número había aumentado desde la promulgación de la Ley. En 2006 se calculaba que el número de los trabajadores del sexo callejeros en Christchurch fluctuaba alrededor de 100. En 1999 se utilizó el mismo método en Christchurch y se encontró que había 106 personas que ejercían la prostitución en las calles. En ninguno de esos estudios se hace una diferenciación de esas personas por sexo.

En Auckland, en 2006, el mismo estudio reveló la existencia de 106 trabajadores del sexo callejeros. Esa cifra es considerablemente inferior a la obtenida en el recuento efectuado por la policía en 2003, que apuntaba a 360 trabajadores del sexo en las calles de Auckland. En 2006 en Wellington, se contaron 47 trabajadores del sexo callejeros, en comparación con 50 en 2003.

14. El informe contiene escasa información sobre la trata de mujeres. Sírvanse facilitar datos sobre el alcance del fenómeno, las medidas adoptadas

[27] Las cifras sobre trabajadores del sexo que figuran en el informe se basan en estimaciones dadas por la policía. No son datos absolutamente fidedignos sobre el número de personas que intervienen la industria del sexo. Todo desglose por sexo de las cifras deberá considerarse en ese mismo contexto.

para evitarlo y las actuaciones encaminadas a proteger a las víctimas de la trata.

Actualización con respecto al alcance del fenómeno

El sexto informe periódico de Nueva Zelandia proporciona muy poca información sobre la trata de mujeres debido a que hasta la fecha no se ha tenido conocimiento de casos de trata de personas en el país. Por otro lado, en el curso de las operaciones de inmigración o de investigaciones sobre fraude y aplicación de prácticas de observancia de la ley más amplias, Nueva Zelandia no ha identificado situaciones o casos de trata de personas, a pesar de la intensificación de los esfuerzos de los organismos encargados de hacer cumplir las leyes y de la protección en las fronteras para identificar ese tipo de actividades.

Medidas adoptadas para evitar la trata de personas

Las medidas adoptadas para llevar a cabo, supervisar y evaluar las actividades de Nueva Zelandia destinadas a evitar la trata de personas incluyen lo siguiente:

- Ratificación de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (2000), incluidos el Protocolo complementario para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (Protocolo relativo a la trata de personas), y el Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire (Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes).
- Participación en los programas existentes de lucha contra la trata de personas, incluida la participación activa en la labor de lucha contra la trata de personas en Asia y el Pacífico que se lleva a cabo en el marco del Proceso Ministerial de Bali y del Organismo Neozelandés de Desarrollo Internacional.
- Elaboración, en consulta con la sociedad civil, de un Plan de Acción Nacional para la Prevención de la Trata de Personas, con la participación de todas las ramas del Gobierno.
- Supervisión y evaluación de sectores pertinentes, como:

– Diversos Planes de Acción nacionales, incluido el denominado *Proteger nuestra inocencia* – el Plan de Acción de Nueva Zelandia contra la explotación sexual comercial de los niños.

– La aplicación de la Ley sobre Reforma de la Prostitución de 2003, y la determinación de sus efectos en la industria del sexo (la práctica de la prostitución por personas que no son residentes permanentes en el país es ilegal).

- La aplicación de mecanismos para instituir relaciones y procesos que aseguren que cualquier tipo de denuncia sea debidamente investigado por las autoridades de inmigración y la policía.

Este enfoque en el ámbito de todo el Gobierno y la sociedad ofrece una respuesta de carácter global a la trata de personas; aborda la cuestión en los países de origen y asegura el funcionamiento de procedimientos de precaución en fronteras.

Nueva Zelandia también ha enmendado su legislación, de modo que la sanción por la trata de personas supone un período de encarcelamiento no mayor de 20 años, o una multa no superior a 500.000 dólares, o ambas penas.

Medidas adoptadas para proteger a las víctimas de la trata de personas

La legislación de Nueva Zelandia en materia de inmigración permite dar una respuesta flexible a la situación de las víctimas de la trata de personas. La Ley sobre los derechos de las víctimas, de 2002, da efecto a una serie de derechos de las víctimas. Se incluyen entre ellos el derecho a ser informado sobre servicios tales como los de atención médica y salud mental, de asistencia letrada, servicios de bienestar social y de asesoramiento.

Estereotipos y educación

15. En sus anteriores observaciones finales, el Comité recomendó que en las universidades se promovieran políticas encaminadas a crear una atmósfera más favorable para la mujer y se revisara el programa de préstamos para los estudiantes con objeto de evitar nuevas dificultades a las mujeres. No obstante, en el informe se señala que las universidades son independientes de los poderes públicos (párr. 197). Sírvanse indicar si el Gobierno tiene previsto a pesar de ello asumir un papel más activo en la mejora de las oportunidades de la mujer en la universidad.

Las universidades y otras instituciones de educación están sujetas a leyes que prohíben la discriminación contra la mujer por motivo de sexo. De conformidad con la primera etapa del Plan de Acción gubernamental sobre la Equidad de Remuneración y Empleo (véase párrafo 107 del sexto informe periódico de Nueva Zelandia), se ha pedido a las instituciones de educación terciaria que emprendan exámenes de la equidad en la remuneración y el empleo. Durante el año en curso se establecerá un Grupo Tripartito sobre la educación terciaria[28] que se encargará de elaborar un enfoque para los exámenes del sector terciario, cuyo inicio está previsto para comienzos de 2007/2008.

Se ha elaborado un nuevo programa, denominado Programa de Liderazgo de Mujeres de Nueva Zelandia, que promoverá la incorporación de un mayor número de mujeres en cargos superiores en las universidades. Ese programa es una iniciativa conjunta de la Comisión de Derechos Humanos, la Oficina del Vice Canciller para la Igualdad entre los Géneros de la Universidad de Auckland y el Centro para la Mujer y la Capacidad de Dirección de Nueva Zelandia, de la Universidad de Massey, con apoyo del Comité de Vice Cancilleres de Nueva Zelandia. Los cursos empezarán en junio de 2007 y se celebrarán dos veces al año.

16. En el informe se hace referencia al examen de la educación sexual impartida a los alumnos de enseñanza secundaria que tendría lugar en 2006 (párr. 170). Además, se indica que en los últimos cinco años ha habido un aumento considerable del número de casos confirmados y probables de infecciones de transmisión sexual, especialmente entre los jóvenes menores de 24 años (párr. 295). Sírvanse proporcionar información actualizada sobre las conclusiones de este examen e indique en particular hasta qué punto se ocupa la educación sexual de la prevención de los embarazos en la adolescencia, las

[28] Los miembros incluyen representantes de los trabajadores, el Gobierno y los sindicatos.

enfermedades de transmisión sexual y el VIH/SIDA. Sírvanse aclarar además si esta formación también se imparte a las niñas pertenecientes a las minorías étnicas y las jóvenes no escolarizadas.

Actualización de las conclusiones del examen

La investigación sobre la sexualidad en la educación, emprendida en las escuelas concluyó en 2006. La labor de análisis y la formulación de las recomendaciones concluirá más adelante en 2007.

Grado en que la educación sexual comprende la prevención de los embarazos en la adolescencia, las enfermedades de transmisión sexual y el VIH/SIDA

La educación sexual en las escuelas de Nueva Zelandia se enmarca en el Plan de estudios sobre educación física y de salud (el plan de estudios). En ese plan de estudios, la educación sexual incluye aspectos como el bienestar, la promoción de la salud, y la perspectiva socioecológica. Ese programa es más amplio que el concepto de educación sexual, que generalmente se refiere sólo a la dimensión física de dicha educación.

El propósito de la educación sexual es dotar a los estudiantes de los conocimientos, la comprensión y las aptitudes para desarrollar actitudes positivas hacia la sexualidad, abordar sus problemas de salud sexual y promover sus relaciones interpersonales, tanto presentes como futuras. La educación sexual incluye oportunidades para el desarrollo de conocimientos, comprensión y aptitudes en relación, por ejemplo, con el proceso de la concepción y la capacidad para adoptar decisiones que mantengan y promuevan la salud sexual.

Las escuelas disponen de flexibilidad en la forma en que aplican sus programas de estudios, ya que deben evaluar las necesidades de los alumnos y adaptar los programas a las necesidades identificadas. Los programas deben tener en cuenta el respeto de los distintos valores y creencias de los alumnos y de la comunidad, y ajustarse a las necesidades de aprendizaje de los alumnos con necesidades y aptitudes especiales. Por ley, las escuelas deben celebrar consultas con sus comunidades cada dos años sobre el programa de estudios que siguen, aplicando protocolos adecuados al consultar con las comunidades maoríes, del Pacífico y asiáticas, y otras comunidades étnicas, para asegurar la buena comprensión y atención de las distintas necesidades de los alumnos.

Orientación de la educación sexual hacia las niñas pertenecientes a las minorías étnicas y las jóvenes no escolarizadas

El programa de estudios es obligatorio hasta el décimo grado (14 a 15 años de edad). Los padres de los alumnos matriculados en las escuelas públicas pueden retirar a sus hijos de determinadas partes del componente de educación sexual del programa de salud.

La intención del Gobierno es que todos los alumnos tengan acceso a una educación sexual amplia y de gran calidad. Para determinar el grado en que se imparte la educación sexual, se está llevando a cabo un examen de esa disciplina. El examen proporcionará información a los educadores y a los encargados de la formulación de políticas sobre el ámbito y la calidad de los programas de educación

sexual en las escuelas de Nueva Zelandia. Esa información será de ayuda para abordar la elevada tasa de embarazos no deseados entre los adolescentes[29] y el aumento constante que se viene registrando en los últimos años en el número de casos de infecciones de transmisión sexual entre los jóvenes.[30]

Las organizaciones no gubernamentales, como la New Zealand Family Planning Association (Asociación de Planificación Familiar de Nueva Zelandia), las clínicas de salud sexual y los médicos generales también proporcionan información y servicios de salud sexual a los jóvenes, incluidos los no escolarizados.

Participación en la vida pública y en el proceso de adopción de decisiones

17. Según el informe, las mujeres siguen estando insuficientemente representadas en los procesos de adopción de decisiones, especialmente en el Parlamento, los gobiernos locales, las juntas de sanidad de distrito, las juntas creadas por ley y el poder judicial (párr. 92). El informe también se refiere a distintas medidas, entre ellas la meta de alcanzar una representación paritaria (50/50) en las juntas estatales para 2010. Sírvanse facilitar información actualizada sobre las repercusiones de todas las medidas adoptadas para aumentar la participación de las mujeres, incluidas las maoríes, en las administraciones locales, el poder judicial y el Parlamento.

Actualización de las repercusiones de todas las medidas adoptadas para aumentar la participación de las mujeres, incluidas las maoríes, en las administraciones locales y en el Parlamento.

Las repercusiones de todas las medidas adoptadas para aumentar la participación de las mujeres en las administraciones locales y en el Parlamento constan en el sexto informe periódico de Nueva Zelandia, párrafos 92 a 99. En 2005, Nueva Zelandia figuraba en octavo lugar entre 30 países de la OCDE con una tasa de participación en las elecciones del 81%[31]. Los resultados de las elecciones llevadas a cabo en Nueva Zelandia durante un período de varios años demuestran que hay pocas diferencias en las tasas de participación en las votaciones correspondientes a hombres y mujeres[32] .

Los partidos políticos funcionan con independencia del Estado y responden ante el electorado con respecto a la diversidad de sus listas de candidatos. El porcentaje de mujeres en el Parlamento de Nueva Zelandia, el 32% en 2005, es considerablemente superior a la media en la OCED, que ha sido del 22% en los últimos años[33].

---

[29] Estadísticas en Nueva Zelandia, *Teenage Fertility in New Zealand http://www.stats.govt.nz/products-and-services/Articles/teen-Sep03.htm*, 2003.

[30] *STI Surveillance Team, Population and Environmental Health Group*, Instituto de Ciencias Ambientales e Investigación, Ltd., para el Informe de 2005 del Ministerio de Salud sobre las infecciones de transmisión sexual en Nueva Zelandia, abril de 2006.

[31] Ministerio de Desarrollo Social, Informe Social, Wellington, Ministerio de Desarrollo Social, 2006.

[32] *Ibíd.*

[33] *Ibíd*.

La participación de los maoríes en el proceso democrático es motivo de inquietud. La participación de ese grupo étnico en sus propios procesos electorales está por debajo de la que corresponde a los procesos electorales generales; en los procesos electorales maoríes con la tasa más alta de votantes, esa participación es inferior a la que corresponde a los procesos electorales generales que tienen la tasa más baja. Esa situación no ha cambiado con la introducción del sistema de representación proporcional mixta (MMP). La Comisión Electoral[34] está examinando algunos aspectos de la participación de los votantes maoríes para determinar el modo de aumentar la tasa de votación de los maoríes. Esa labor aún no ha concluido.

Actualización de las repercusiones de todas las medidas adoptadas para aumentar la participación de las mujeres, incluidas las maoríes, en el poder judicial

Los Ministros han pedido que se informe periódicamente (cada año) al Ministerio de Asuntos de la Mujer sobre las vacantes que se producirán en el poder judicial, de modo que puedan ponerse en conocimiento de todas las mujeres calificadas que figuran en la base de datos del Ministerio para que sometan sus candidaturas a las entidades interesadas. Las repercusiones de esta iniciativa se incluirán en el próximo informe periódico de Nueva Zelandia.

El Grupo Consultivo de la Mujer, órgano asesor de la Sociedad Jurídica de Nueva Zelandia, también se ocupa de mejorar la situación de la mujer en la profesión jurídica y de promover su adelanto y estabilidad laboral. Entre sus actividades cabe citar las encaminadas a lograr el equilibrio entre el trabajo y la vida personal a través de la investigación de la aplicación de la política de prácticas óptimas en los bufetes de abogados.

En julio de 2006, el 26,6% de los integrantes de la judicatura eran mujeres. Los tribunales con el mayor porcentaje de juezas son el Tribunal Territorial Maorí y el Tribunal de la Familia, en los que una tercera parte de los jueces son mujeres. El Tribunal de Apelaciones tiene un 25% de juezas[35]. Actualmente el Tribunal Supremo está presidido por una mujer.

No se recogen periódicamente datos sobre la participación de la mujer en cargos directivos dentro de la profesión jurídica. La información más reciente corresponde a 2005, e indica que durante el período comprendido entre 2003 y 2005 el porcentaje de mujeres en cargos directivos en los bufetes de abogados había aumentado en un 3%. En 2003 había 545 despachos de abogados, con un 14,12% de mujeres. En 2005 había 557 despachos de abogados, con un 17% de mujeres[36].

[34] La Comisión Electoral es un órgano independiente establecido por el Parlamento para el registro de los partidos políticos y emblemas de los partidos. También recibe los importes anuales de las donaciones y de los gastos electorales de los partidos inscritos. Se ocupa de asignar los cupos publicitarios y del financiamiento de los partidos políticos debidamente inscritos. Lleva a cabo también programas de educación pública sobre cuestiones electorales y presta asesoramiento al Parlamento.

[35] Comisión de Derechos Humanos, Censo de la participación de la mujer en Nueva Zelandia, Wellington: Comisión de Derechos Humanos, 2006.

[36] *Ibíd*.

18. Sírvanse informar sobre las medidas adoptadas para alentar los esfuerzos del sector privado por aumentar el número de mujeres que ocupan puestos con facultades decisorias y los logros conseguidos.

Información sobre las medidas adoptadas para alentar los esfuerzos del sector privado por aumentar la participación de la mujer en los procesos de adopción de decisiones

Entre las medidas adoptadas por el Gobierno figuran las siguientes:

- Mayor liderazgo político —tanto el Primer Ministro como la Ministra de Asuntos de la Mujer tienen la firme intención de ocuparse de esta cuestión y lograr un aumento de la participación de la mujer en el sector privado y su representación equitativa en las juntas directivas de las entidades públicas.
- Promoción de los beneficios de la diversidad a través de actividades como:

– La difusión activa de los beneficios de la diversidad en el sector empresarial a través de una variedad de canales, incluidos los medios de comunicación.

– El apoyo a la continuación de la publicación de los resultados del Censo de la participación de la mujer en Nueva Zelandia, 2006 (el censo)

– La identificación, el apoyo y la colaboración con personalidades destacadas del sector privado.

- Utilización de los recursos del Gobierno para poner en conocimiento de mujeres calificadas las oportunidades existentes en el sector privado.
- Apoyo al desarrollo de bases de datos en el sector privado para recoger información sobre mujeres que posean las debidas calificaciones y puedan ocupar cargos en las juntas directivas de las empresas de ese sector.
- Continuación de las actividades encaminadas a ampliar la reserva de candidatas para ocupar puestos directivos a través de:

– La identificación de mujeres calificadas, incluidas las que son miembros de juntas directivas o empleadas de organizaciones controladas por los concejos, entidades del sector voluntario o miembros de la plana inmediatamente inferior al nivel directivo superior en el sector privado.

– La continuación del examen de la segregación ocupacional, que afecta la capacidad de la mujer para adquirir la experiencia necesaria.

En abril de 2006, la Comisión de Derechos Humanos publicó los resultados del censo, con lo cual la participación de la mujer en la vida económica, social y política es ahora mucho más visible. El censo es también un factor de motivación para los directores ejecutivos y otros altos funcionarios en lo que respecta a reflexionar sobre la diversidad y la composición de sus juntas directivas, y permite a los accionistas e inversionistas institucionales planificar sus programas de sucesión en el directorio. También ayuda a las organizaciones nacionales de mujeres centrar su atención en la participación de la mujer en la vida pública y el proceso de adopción de decisiones y llevar a cabo actividades y políticas para cerrar la brecha entre los géneros.

Información sobre los resultados alcanzados

La información recogida en las entrevistas[37] con personal directivo de ambos sexos y con las organizaciones de contratación indica que existe un interés cada vez mayor en la contratación de mujeres para ocupar cargos directivos, y ello obedece a una serie de razones. Por un lado están las consideraciones de tipo comercial pragmáticas, y por el otro las cuestiones relacionadas con la justicia y equidad, y la creencia en los beneficios que aporta la diversidad al proceso de adopción de decisiones.

El censo es un instrumento de referencia para la supervisión y futura presentación de informes al Comité, que permitirá a Nueva Zelandia realizar una mejor labor de información sobre los progresos de la mujer en el ámbito del liderazgo.

Empleo

19. Sírvanse facilitar más información sobre los avances en la aplicación del Plan de Acción en favor de la Equidad de Remuneración y en el Empleo (párr. 241), y sobre la manera exacta en que este instrumento corrige las diferencias salariales en razón del sexo y promueve la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Avances en la aplicación del Plan de Acción en favor de la Equidad de Remuneración y en el Empleo

La primera etapa del Plan de Acción en favor de la Equidad de Remuneración y en el Empleo (el Plan de Acción) se está aplicando actualmente. Esa etapa requiere que el sector público, junto con los sectores de la salud y la educación, lleven a cabo exámenes de la equidad de remuneración y en el empleo, de conformidad con nuestra respuesta a la pregunta 15. Hasta el momento, nueve organizaciones del sector de servicios públicos han completado sus exámenes, y 16 están por iniciarlos o se encuentran en las primeras etapas del proceso. Todos los demás departamentos deben empezar sus exámenes durante el ejercicio económico de 2007/2008.

En el sector de la salud pública, el proceso está en marcha en cinco Juntas Distritales de Salud[38], debiendo concluir en 2007. Los resultados serán verificados por las otras 16 Juntas Distritales de Salud y por el Servicio de Transfusiones de Sangre de Nueva Zelandia[39]. En 2008 se elaborará un plan de respuesta nacional.

En el sector de la educación, un Grupo Tripartito de Escuelas[40] está elaborando un plan nacional de respuesta que será examinado por el Gobierno en

[37] Investigación llevada a cabo por el Ministerio de la Mujer en 2006.

[38] Las Juntas Distritales de Salud se encargan de proporcionar (o financiar) servicios públicos de atención de la salud para la población de una determinada zona geográfica.

[39] El principal objetivo del Servicio de Transfusiones de Sangre de Nueva Zelandia es prestar servicios de transfusión de sangre a los hospitales del país. Su actividad básica es la oportuna prestación de esos servicios en condiciones de seguridad y alta calidad. Además, presta servicios conexos, incluida la determinación de la compatibilidad entre pacientes y donantes antes de los transplantes y la prestación de servicios por conducto del Banco de Tejidos.

[40] Entre los miembros figuran los empleadores, el Gobierno y los sindicatos.

2008, y se iniciarán exámenes en las instituciones de educación terciaria y asociaciones de jardines de la infancia durante el próximo ejercicio económico.

Más avanzado el año, el Gobierno adoptará decisiones para hacer extensivo el Plan de Acción a los funcionarios al margen del servicio público, incluidos los de la Corona[41] y los de las empresas de propiedad del Estado.

No se han dado producido casos de investigación de remuneraciones o de pago de indemnizaciones.

Información sobre la manera exacta en que se corrigen las diferencias salariales en razón del sexo y se promueve la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

El Plan de Acción contribuye a salvar la diferencia de remuneración entre el hombre y la mujer y promueve la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor aportando instrumentos y procesos que permiten a las organizaciones comprender la importancia del trabajo que realiza la mujer, reconocer situaciones en las que el trabajo no se esté remunerando en condiciones equitativas y dar solución a cualquier problema encontrado. Los detalles sobre los procesos e instrumentos se exponen en los párrafos 241 a 247 del sexto informe periódico de Nueva Zelandia.

Tras la publicación del último informe periódico Nueva Zelandia se elaboró un mecanismo para la evaluación equitativa del trabajo, que ofrece orientación para la inclusión de la perspectiva de género en las evaluaciones.

20. En sus observaciones finales anteriores, el Comité recomendó que se adoptaran medidas para garantizar que las mujeres que denunciaran acosos sexuales no perdieran sus puestos de trabajo. En el informe se describen las acciones legales que la Ley de Relaciones de Empleo pone a disposición de los trabajadores pone a disposición de los trabajadores para salvaguardar su derecho a conservar el empleo (párr. 209). Sírvanse proporcionar información y datos sobre la forma en que, en su caso, se aplica esta ley.

En Nueva Zelandia, un empleado que considere tener motivos para interponer querella por agravio personal en relación con su trabajo puede hacerlo en virtud de la Ley de Relaciones de Empleo. Esas querellas pueden fundamentarse en una serie de razones, independientemente de que el empleado siga trabajando o haya renunciado.

Información sobre la aplicación de la Ley

Los empleados que son despedidos y consideran que esa acción es producto de haber interpuesto una queja por acoso sexual pueden presentar una denuncia por despido injustificado ante la Dirección de Relaciones Laborales (la Dirección). Asimismo, si un empleado se ve obligado a presentar su renuncia por motivo de acoso sexual en el trabajo, puede interponer querella por despido constructivo (un tipo de querella por despido injustificado). También puede aducir acoso sexual en ambos tipos de situaciones.

[41] Entre las entidades de la Corona figuran las entidades reglamentarias, las empresas de la Corona, las entidades subsidiarias de la Corona, los consejos escolares y las instituciones de educación terciaria. Las entidades de la Corona están legalmente separadas de la Corona y funcionan de manera autónoma respecto del Ministro competente.

Si la Dirección considera que la acción entablada por el empleado por agravio personal es legítima, podrá conceder los derechos y acciones que correspondan, tales como restitución al puesto de trabajo, indemnización y reembolso de la pérdida de salarios en que se haya incurrido. La Dirección también puede formular recomendaciones al empleador sobre los siguientes aspectos:

- Las medidas que debe adoptar con respecto a la persona que interpuso la querella o que fue encontrada culpable del comportamiento de acoso.
- Cualquier otra medida que sea necesaria para evitar que se repita la situación de acoso del empleado en cuestión, o de cualquier otro empleado.

Si un empleado cree haber sido víctima de acoso sexual, puede interponer una querella en virtud de la Ley de Derechos Humanos, en lugar de presentar una queja por agravio personal en el marco de la Ley de Relaciones de Empleo. El empleado puede recurrir a la mediación en virtud de la jurisdicción de las relaciones laborales o de los derechos humanos. Sin embargo, una vez alcanzado el punto en que se debe apelar a la Dirección de Relaciones Laborales, o entablar acciones de conformidad con la Ley de Derechos Humanos, deberá elegir entre el procedimiento señalado por la Ley de Relaciones de Empleo o el que corresponde a la Ley de Derechos Humanos. (No es posible presentar querellas por ambas vías simultáneamente).

Si un empleado cree haber sido víctima de acoso sexual por parte de un colega de trabajo, o un cliente del empleador, puede presentar un reclamo al empleador en primera instancia. Si el empleado presenta dicho reclamo, el empleador o su representante deberán investigar los hechos. Si el empleador o su representante consideran que la reclamación es justificada o que el comportamiento alegado efectivamente tuvo lugar, el empleador o su representante deberán adoptar las medidas que sean necesarias para impedir la repetición de ese tipo de conducta.

Si el empleado es nuevamente víctima de acoso sexual de parte de la persona en relación con la cual presentó la reclamación al empleador, y el empleador o su representante no adoptan las medidas que sean necesarias para impedir la repetición de ese tipo de reclamación, o de conducta, se considerará que el empleado tiene motivos para interponer una querella por agravio personal, como si se tratase del comportamiento del propio empleador. El empleado puede llevar adelante la querella por agravio personal presentando una reclamación ante la Dirección de Relaciones Laborales.

Datos sobre las solicitudes presentadas a las instituciones laborales en relación con el acoso sexual

En el período 2005-2006 la Dirección de Relaciones Laborales recibió 17 denuncias relacionadas con querellas por agravio personal por acoso sexual. El Departamento de Trabajo también ofrece servicios de mediación para ayudar a resolver problemas de relaciones laborales. En 2005-2006, se recibieron 55 solicitudes de mediación relacionadas con acoso sexual. Durante el ejercicio económico 2005-2006, la Comisión de Derechos Humanos recibió 20 denuncias[42] relativas a acoso sexual en el trabajo.

21. Sírvanse facilitar información actualizada sobre el proyecto de enmienda de la Ley de Licencia Parental y Protección del Empleo (Licencia Parental

[42] Datos de la Comisión de Derechos Humanos.

Remunerada para las Trabajadoras Autónomas) (párr. 229) y sobre los resultados de la evaluación del plan de licencia parental (párr. 230), que debía concluirse en 2006.

Actualización de la aplicación del Proyecto de Enmienda de la Ley de Licencia Parental y Protección del Empleo (Licencia Parental Remunerada para las Trabajadoras Autónomas)

El proyecto de enmienda de la Ley de Licencia Parental y Protección del Empleo (Licencia Parental Remunerada para las Trabajadoras Autónomas) entró en vigor el 1º de julio de 2006. Hace extensivas a los progenitores que son trabajadores autónomos las mismas disposiciones que se aplican a los progenitores que trabajan para terceros.

Resultados de la evaluación concluida en 2006

El informe sobre la evaluación de 2005-2006 del plan de licencia parental debe publicarse próximamente[43]. El propósito de la evaluación es conocer mejor las decisiones y las experiencias de las madres, los padres y los empleadores con respecto a la licencia parental (tanto remunerada como no remunerada[44]), y la experiencia de los que no reúnen los requisitos para obtener la licencia parental. También examina el grado en que se están alcanzando los objetivos de la Ley de Licencia Parental y Protección del Empleo de 1987. Se incluyen entre ellos la igualdad del hombre y la mujer en el mercado laboral y en la familia, la obtención de mejores resultados en la esfera de la salud de la madre y el niño y la estabilidad en los ingresos de la familia. Las conclusiones de la evaluación se están aplicando para el perfeccionamiento las disposiciones sobre la licencia parental, labor que debe concluir el próximo año.

Las conclusiones principales de la evaluación son:

- En general, existe un difundido apoyo al plan de licencia parental entre los progenitores y los empleadores.
- Existe un reconocimiento casi universal de que la protección del trabajo y el pago de licencia parental son medidas importantes para que los progenitores dispongan de tiempo sin pérdida de salario al producirse el nacimiento o la adopción de un hijo.
- El 76% de las mujeres con contrato de trabajo inmediatamente antes del parto o de la adopción de un niño tenían modalidades de trabajo que las hacían acreedoras al pago de la licencia parental, mientras que el 58% reunía las condiciones para solicitar las 52 semanas de licencia ampliada sin remuneración, así como la licencia parental con remuneración.
- Las razones más comunes que impedían a las madres trabajadoras disfrutar de la licencia parental remunerada eran el no satisfacer los requisitos en materia de antigüedad en el trabajo, o el ser trabajadoras autónomas, aunque al haberse

[43] El texto completo de la evaluación se publicará en el sitio Web del Departamento de Trabajo: *www.dol.govt.nz/parentalleave*.

[44] Las disposiciones de la Ley sobre licencia sin remuneración incluyen la licencia de un máximo de dos semanas para los esposos o compañeros, y una licencia ampliada de un máximo de 52 semanas (menos cualquier período de licencia parental ya disfrutada) que puede ser compartida entre los compañeros que reúnan los requisitos del caso.

hecho extensivos los pagos de licencia parental remunerada a las trabajadoras autónomas en 2006 se resolvieron algunas de esas dificultades[45].

- Las madres son prácticamente las únicas que utilizan la licencia parental remunerada, principalmente por razones biológicas, como la recuperación después del parto, la lactancia y otras razones de tipo social.
- Los padres rara vez utilizan la licencia sin remuneración que prevé la Ley para los padres o convivientes, y la mayoría de las madres no transfieren ese privilegio a sus compañeros, principalmente por el hecho de que tanto madres como padres consideran que la mayor ventaja de esa licencia es que permite la recuperación de la madre después del parto y le facilita la lactancia, y que es importante que los padres se ocupen de mantener los ingresos de la familia[46].
- La licencia parental remunerada mejora la estabilidad de ingresos de numerosas familias, pero más de la mitad de las madres que hicieron uso de ella se manifestaron de acuerdo en que la terminación del período de pago había tenido efectos importantes sobre la fecha de su reincorporación al trabajo.

La evaluación también reveló que la mayoría de las madres modifican sus condiciones de trabajo después del nacimiento o la adopción del niño. Por ejemplo, entre las madres que hicieron uso de la licencia parental remunerada y retornaron al trabajo, el 69% manifestó que trabajaban menos horas después del nacimiento o la adopción del niño, y el 57% dijo que trabajaban de acuerdo con horarios laborales más flexibles.

22. Sírvanse proporcionar información actualizada sobre el estado del proyecto de enmienda de la Ley de Relaciones de Empleo (horarios laborales flexibles) (párr. 237) en lo referente a flexibilidad de horarios de los progenitores.

La Ley de Relaciones de Empleo (horarios laborales flexibles) se volverá a remitir al Parlamento en junio de 2007.

Desde marzo de 2006, fecha de publicación del informe, el Gobierno ha realizado actividades que incluyen la investigación de las experiencias internacionales en materia de horarios de trabajo flexibles y de la situación en los centros de trabajo en Nueva Zelandia.

El Gobierno también ha estado trabajando con el sector empresarial, los sindicatos y otros dirigentes laborales con el objeto de llegar a soluciones prácticas para la introducción y gestión de horarios laborales flexibles en los centros de trabajo. Hace poco, el Gobierno dio a conocer el documento titulado *Quality Flexible Work: increasing availability and take up in New Zealand*[47] (Trabajo eficiente con horario flexible: aumento de la disponibilidad y utilización en Nueva

[45] Los datos corresponden a los progenitores de niños nacidos o adoptados en los seis meses comprendidos entre el 1º de diciembre de 2004 y el 31 de mayo de 2005; sin embargo, la ampliación de los beneficios a las trabajadoras autónomas no se produjo sino hasta el 1º de julio de 2006.

[46] La mayoría de los padres toman dos semanas de licencia anual remunerada cuando se produce el nacimiento o la adopción de un niño.

[47] El documento puede consultarse en: *www.dol.govt.nz/consultation/qualityflexiblework/index.asp*.

Zelandia) y solicitó las opiniones del público al respecto. Se recibieron respuestas de una gran variedad de personas y organizaciones sobre los aspectos del tema que revestían interés para ellas, y sobre los enfoques que consideraban más apropiados para sus circunstancias en particular. Los resultados de esa consulta serán de ayuda para la labor normativa sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

23. En el informe se señala el gran aumento del número de mujeres maoríes que realizan actividades empresariales, incluidas las trabajadoras autónomas (párr. 254). Al mismo tiempo, y también según el informe, las mujeres maoríes tienen dificultades para obtener préstamos y asesoramiento financiero (párr. 324). ¿Qué medidas se han adoptado para reducir las desigualdades en cuanto a los derechos económicos y la independencia financiera de las mujeres maoríes?

Las medidas adoptadas para reducir las desigualdades relacionadas con los derechos económicos y la independencia financiera de las mujeres maoríes incluyen el *Plan de Acción en favor de las Mujeres de Nueva Zelandia* y el Marco de las posibilidades de los maoríes (el Marco). El Marco reconoce que:

- Los maoríes son personas con diversas aspiraciones y una cultura y sistema de valores muy propios.
- La comunidad maorí y su cultura autóctona contribuyen a la identidad, el bienestar y el enriquecimiento de la sociedad en su conjunto.
- Los maoríes poseen la capacidad, iniciativa y aspiraciones para adoptar sus propias decisiones.

El Marco reconoce tres factores fundamentales para que los maoríes puedan mejorar su calidad de vida y alcanzar su pleno potencial de desarrollo. Son los denominados *matauranga* (adquisición de conocimientos y aptitudes), *whakamana* (fortalecimiento de las capacidades de liderazgo y adopción de decisiones) y *rawa* (desarrollo y utilización de recursos).

El progreso en la educación es un importante elemento para la obtención de resultados económicos positivos. En consecuencia, son importantes las medidas para mejorar los resultados educacionales de los maoríes. El Gobierno está revisando actualmente la Estrategia de Educación Maorí, introducida en 1999, para determinar el modo de alcanzar una mejora sustancial y sostenida, basada en el enfoque de las posibilidades de los maoríes anteriormente descrito. Acaba de concluir el estudio sobre la participación de los interesados directos principales, es decir, las comunidades maoríes, teniéndose previsto completar la labor relativa a la Estrategia definitiva a comienzos de 2008.

Los importantes cambios introducidos en la ayuda financiera a las familias, el sistema de prestaciones sociales y el salario mínimo también contribuirán a una mayor independencia económica para las mujeres, que figuran en porcentaje excesivo entre los grupos de personas de ingresos bajos y medios. Esos cambios incluyen lo siguiente:

- El conjunto de medidas denominado “Trabajar para las familias”[48], cuya aplicación progresiva abarca de octubre de 2004 a abril de 2007.

[48] Véase el sexto informe periódico de Nueva Zelandia, párr. 391.

- Importantes reformas del sistema de prestaciones sociales, de modo que tenga una mayor orientación al trabajo y ofrezca mejores servicios de apoyo a los clientes y las personas en busca de trabajo[49].

- Aumentos del salario mínimo. El salario mínimo se ha aumentado todos los años desde el 2000. A partir de 1999, el salario mínimo aumentó de $7 a $11,25 por hora, lo que representa un aumento del 61%. El 1º de abril de 2007, el salario mínimo aumentó en un 9,8%, llegando a $11,25 la hora, que es el aumento porcentual y en dólares más alto registrado desde 1997. El Gobierno tiene previsto también aumentar el salario mínimo a $12,00 a fines de 2008, si las condiciones económicas lo permiten. Los aumentos del salario mínimo son un importante complemento del ingreso de la mujer, que tiene una representación excesiva en los trabajos de baja remuneración.

Cabe esperar que, a largo plazo, esas medidas reduzcan sustancialmente la pobreza de los niños, y que tengan repercusiones en las familias, incluidas las familias maoríes, en una diversidad de esferas.

24. En el Programa de Inmigración a Nueva Zelandia, los inmigrantes incluidos en la categoría de personas especializadas/comerciantes representan el 60% del total (párr. 139). Sírvanse hacer un desglose por sexo de los inmigrantes que ingresan a Nueva Zelandia bajo esa categoría.

En 2005/2006, se otorgaron permisos de residencia a 15.447 mujeres en la categoría de personas especializadas/comerciantes, en comparación con 16.421 hombres. En consecuencia, las mujeres representaron el 48,4% de los solicitantes aprobados en esa categoría. El 34% de los solicitantes principales (aquellas personas cuyas calificaciones e historiales de trabajo se evalúan en el marco de la política de inmigración) fueron mujeres en 2005/2006. Esos porcentajes se han mantenido estables en los últimos cinco años.

Salud

25. En el informe se hace referencia a varias estrategias generales de salud (párr. 263). Sírvanse indicar cómo se incorpora la perspectiva de género en las estrategias para las personas de edad, las personas con discapacidad y los maoríes. Indiquen también cómo se supervisan las repercusiones de esas estrategias en la salud de la mujer.

Modo en que las estrategias de salud incorporan la perspectiva de género

El objetivo 14 de la Estrategia Neozelandesa sobre la Discapacidad[50] promueve la participación de las mujeres discapacitadas con el fin de mejorar su calidad de vida. Los progresos alcanzados en la aplicación de la Estrategia se evalúan todos los años, y se presenta luego un informe a la Cámara de Representantes.

Nueva Zelandia desempeñó un importante papel en la elaboración de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con

[49] Para mayor información sobre las reformas de las prestaciones y servicios de apoyo al trabajo, *véase http://www.winz.govt.nz/get-assistance/working-new-zealand/index.html*.

[50] La Estrategia Neozelandesa sobre la Discapacidad puede consultarse en: *http://www.odi.govt.nz/nzds/*.

discapacidad, siendo uno de los primeros países signatarios. La Convención incluye la “igualdad entre hombres y mujeres” como uno de sus principios generales, siendo tema del artículo 6 sobre las mujeres con discapacidad.

Muchas de las acciones que se destacan en la Estrategia sobre la Salud de las Personas de Edad irán en beneficio de hombres y mujeres por igual. La Estrategia pone de relieve el hecho de que el riesgo de enfermedad es mayor en las mujeres de edad. Aunque la mujer por lo general tiene una mayor esperanza de vida que el hombre, también tiende a sufrir enfermedades crónicas y discapacidad en tasas proporcionalmente mayores que las del hombre durante la vejez. La estrategia reconoce la necesidad de centrar la atención en las mujeres como grupo, en relación con algunas intervenciones, como la depresión. En enero de 2007, el Ministerio de Salud publicó un Informe sobre la salud de las personas de edad[51]. En dicho informe se hacen amplias comparaciones entre los resultados de salud correspondientes a hombres y mujeres de edad.

Se ha publicado ya el *Whakatātaka Tuarua* 2006-2011, el segundo Plan de Acción para la Salud de los Maoríes (véase párrafo 267 del último informe). El objetivo general de *He Korowai Oranga: Estrategia de Salud Maorí,* es *whānau ora*: Apoyo a las familias maoríes para que alcancen una salud y un bienestar máximos. Nueva Zelandia considera que la mejora del bienestar de las familias maoríes promueve también el bienestar de la mujer maorí, incluido el aspecto de salud.

Vigilancia de la aplicación de las estrategias con respecto a los resultados en la esfera de la salud de la mujer

Todas las estrategias de salud y discapacidad incluidas en el sexto informe periódico de Nueva Zelandia tienen por objeto contribuir a mejorar la salud y los problemas de discapacidad de la mujer, incluida la mujer maorí. Como se indica en nuestra respuesta a la pregunta 5, la supervisión del *Plan de Acción en favor de las Mujeres de Nueva Zelandia* incluirá la vigilancia de los progresos en la salud de la mujer. El Ministerio de Salud, entidad a la que compete principalmente la responsabilidad por la salud de la población, evalúa también periódicamente los resultados de salud de todos los grupos de población de modo que puedan tenerse en cuenta en las orientaciones normativas, los futuros cambios y la elaboración de programas dirigidos hacia los grupos que tienen las necesidades de salud más apremiantes.

26. Según el informe, las mujeres europeas tienen una esperanza de vida mucho mayor que las de los demás grupos étnicos (párrs. 14 y 264). Sírvanse aportar información más detallada sobre los factores socioeconómicos que pueden incidir en esa disparidad. Expliquen también de qué manera inciden la privatización de servicios sociales y la introducción de sistemas de pago en los servicios de salud y en el disfrute por la mujer del más alto nivel posible de salud física y mental.

[51] Ministerio de Salud, Informe sobre la Salud de las Personas de Edad, Wellington, 2006.

Información más detallada sobre los factores socioeconómicos que inciden en la disparidad de la esperanza de vida

Las disparidades en la esperanza de vida guardan relación con los indicadores de la situación socioeconómica. Figuran entre ellos los niveles de ingresos, la educación, la ocupación, la propiedad de bienes y la carencia de lugar de residencia. Además de esos indicadores, la etnicidad también parece desempeñar un papel en este ámbito.

Entre los años 2000 y 2002, los hombres comprendidos en el 10% de los neozelandeses menos desfavorecidos tenían una esperanza de vida equivalente a 8,9 años más que los hombres en el 10% de neozelandeses más desfavorecidos. La diferencia correspondiente a las mujeres era de 6,6 años[52].

Las estrategias sociales intersectoriales que se indican en el párrafo 38 del informe periódico tienen por objeto limitar los efectos de los factores socioeconómicos sobre la esperanza de vida y la calidad de vida.

Repercusiones de la privatización de los servicios sociales y la introducción de sistemas de pago en los servicios de salud y en el disfrute por la mujer del más alto nivel posible de salud física y mental

El Gobierno ha efectuado grandes inversiones para asegurar un cofinanciamiento más asequible de los servicios de atención primaria de la salud. Se han establecido subvenciones para los servicios de atención primaria de la salud para casi todos los grupos etarios de Nueva Zelandia. A partir del 1º de julio de 2007, los beneficios se harán extensivos al grupo final, es decir, las personas de edades comprendidas entre los 25 y los 44 años. Eso significa que prácticamente todos los neozelandeses inscritos en una organización de atención primaria de la salud podrán beneficiarse de esos servicios a costos más razonables. Todas las mujeres tienen acceso a servicios de maternidad gratuitos, incluida la atención antes, durante y después del parto.

27. En el informe se hace referencia al Plan de Acción sobre el VIH/SIDA de 2003 (párr. 276). Sírvanse proporcionar información actualizada de las tasas de infección del VIH/SIDA en las mujeres y sobre las tendencias a ese respecto en los últimos cinco años e indiquen las medidas que se han adoptado para hacer frente a este problema de manera integral.

Actualización y tendencias registradas en los últimos cinco años con respecto a las tasas de infección por VIH/SIDA en las mujeres

En el cuadro que figura a continuación se indica el número de mujeres de Nueva Zelandia infectadas por el virus del VIH/SIDA, por año, durante los últimos cinco años.

[52] Ministerio de Salud, *Decades of Disparity III,* Wellington, 2006.

Número de mujeres de Nueva Zelandia infectadas por el virus del VIH/SIDA, por año, durante el período 2002-2006

Año	*Número*
2002	22
2003	30
2004	34
2005	42
2006	52

A fines de 2006 había un total de 438 mujeres infectadas por el virus del VIH en Nueva Zelandia. La mayor parte de las personas infectadas a través de relaciones heterosexuales contrae la infección en el extranjero. Por el contrario, la mayoría de los infectados a través de relaciones homosexuales contrae la infección en Nueva Zelandia. En 2006 se registró el mayor número de casos de infección por el virus del VIH entre heterosexuales y entre mujeres. Una de las razones es que 2006 fue el primer año completo en que se realizaron exámenes para la detección de la infección por el VIH entre grupos de nuevos inmigrantes. Los inmigrantes examinados representaron el 28% del total de las personas diagnosticadas en 2006.

En 2006 cinco mujeres arrojaron resultados positivos para el VIH en exámenes anteriores al parto, una de ellas como resultado de un examen realizado a través del nuevo Programa Universal de exámenes rutinarios durante el embarazo, que se viene aplicando en todo el país desde hace poco más de dos años. Entre 1995 y finales de 2006 no se registraron casos en Nueva Zelandia de madres, diagnosticadas antes del parto como infectadas por el virus del VIH, que dieran a luz niños portadores del virus.

Medidas adoptadas para hacer frente al problema de manera amplia

Las medidas adoptadas por Nueva Zelandia para hacer frente al problema del VIH incluyen un enfoque de promoción de la salud basado en la Carta de Ottawa para la promoción de la salud. El Plan de Acción sobre el VIH/SIDA de 2003 establece un amplio conjunto de medidas para asegurar que el país haga frente al problema de manera integral. Una de las medidas adoptadas en el marco del Plan de Acción sobre el VIH/SIDA fue la publicación en 2004 de la Guía de la higiene y la seguridad del trabajo en la industria del sexo de Nueva Zelandia. En el contexto de ese Plan de Acción se han elaborado también programas para africanos y otros migrantes.

Las organizaciones no gubernamentales también reciben financiación para la ejecución de programas encaminados a reducir la incidencia del VIH/SIDA. Por ejemplo, la Asociación de Planificación Familiar de Nueva Zelandia recibe financiamiento público para programas de educación en materia de VIH para hombres y mujeres heterosexuales de Nueva Zelandia.

Matrimonio y vida familiar

28. En el informe se describe la Ley de Relaciones (Referencias Legales) de 2005, que, para garantizar el reconocimiento en diversas leyes y reglamentos de los distintos tipos de relaciones, modificó buen número de disposiciones

legislativas dotando así de un reconocimiento más general a las uniones civiles (párr. 380). También se señala que algunas disposiciones, que no han quedado cubiertas por esta Ley, se completarían separadamente a fines de 2006. Sírvanse informar sobre esta labor y sobre cómo se contempla en ella las repercusiones para las mujeres.

Información sobre la situación de estas actividades

La Ley de Relaciones (Referencias Legales) de 2005 modificó un buen número de disposiciones legislativas para eliminar la discriminación contra las parejas de facto heterosexuales y homosexuales por motivo de estado civil y orientación sexual, y dotar de un reconocimiento jurídico a las uniones de facto y civiles.

De las 32 leyes o reglamentos que fueron objeto de examen independiente tras la promulgación de la Ley, se han enmendado, revocado o anulado 14 leyes o reglamentos. Las leyes o reglamentos restantes siguen siendo objeto de examen.

29. En el informe se indica que la Ley de la propiedad matrimonial (relaciones) de 1976 continúa regulando la división de bienes tras la disolución de las relaciones (párr. 381) y que el Ministerio de Justicia sigue de cerca la jurisprudencia y la doctrina sobre las consecuencias de esta ley. Sírvanse facilitar información sobre el tipo de bienes que se distribuyen tras la disolución de las relaciones y, en particular, sírvase explicar si la Ley considera que los bienes intangibles (a saber, los fondos de pensiones, los pagos por separación del empleo y los seguros) forman parte del patrimonio familiar y deben repartirse. Indiquen asimismo si la Ley prevé la distribución de ganancias futuras y capital humano o si de algún modo permite tener en cuenta la mayor capacidad de generar ingresos o el capital humano a la hora de repartir los bienes (por ejemplo, mediante una distribución desigual del patrimonio o permitiendo que se decrete el pago de una indemnización al cónyuge). Sírvanse informar también sobre las últimas investigaciones y conclusiones sobre las diferencias por motivo de género en las consecuencias económicas de la disolución de las relaciones, y cómo inciden estas conclusiones en la labor del Ministerio de Justicia.

Información sobre el tipo de bienes que son objeto de distribución a consecuencia de la disolución de las relaciones

De conformidad con la definición de la Ley de la propiedad matrimonial (relaciones) de 1976, por bienes objeto de distribución a consecuencia de la disolución de las relaciones se entienden los bienes raíces o personales, todo patrimonio o interés en bienes raíces o personales, toda deuda u otro derecho de propiedad ejecutable mediante acción judicial, o cualquier otro derecho o interés. Esto puede incluir el valor de toda póliza de seguro de vida, plan de jubilación o cualquier otra póliza de seguro de los bienes de la pareja. Los bienes se dividen entre las partes si están clasificados como bienes pertenecientes a la pareja, y no como bienes de propiedad separada, y por lo general se dividen en forma equitativa entre ambas partes.

La Ley contiene disposiciones que permiten a los tribunales emitir órdenes para corregir las desigualdades económicas entre las partes al momento de la distribución de los bienes (artículos15 y 15A). Los tribunales pueden conceder el pago de una suma global o la transferencia de los bienes comunes si considera que,

una vez terminada la relación, los ingresos y el nivel de vida de la parte A serán considerablemente mayores que los de la parte B debido a los efectos de la división de funciones en la relación mientras las partes mantenían la convivencia. El tribunal también puede ordenar que la parte A pague una indemnización a la parte B si el aumento del valor de los bienes correspondientes a la parte A se debe a las acciones atribuibles a B mientras mantenían la convivencia.

Información sobre las últimas investigaciones y conclusiones sobre las diferencias por motivo de género en las consecuencias económicas de la disolución de las relaciones, y cómo inciden esas conclusiones en la labor del Ministerio de Justicia

Las investigaciones y conclusiones sobre las diferencias por motivo de género en las consecuencias económicas de la disolución de las relaciones se tuvieron en cuenta antes de las reformas introducidas por esta Ley en 2002. A raíz de ello, se incorporaron en la Ley disposiciones encaminadas a corregir las desigualdades económicas entre las partes. Aún no se han llevado a cabo nuevas investigaciones.

Protocolo Facultativo

30. Sírvanse describir la publicidad que ha dado el Gobierno al Protocolo Facultativo de la Convención, ratificado por Nueva Zelandia en 2000.

La ratificación por Nueva Zelandia del Protocolo Facultativo de la Convención fue ampliamente difundida por el Gobierno, actividad en la que participaron el Primer Ministro y los entonces Ministros de Asuntos de la Mujer y de Relaciones Exteriores y Comercio. Entre los medios utilizados para esa labor de difusión cabe citar las referencias en publicaciones de los medios de comunicación y en discursos ministeriales, que también se distribuyen en forma impresa y muchas veces se publican en Internet en los sitios web de las entidades gubernamentales pertinentes. Además, Nueva Zelandia publica en la Colección de Tratados de Nueva Zelandia todos los tratados en los que es parte. La Colección se presenta periódicamente a la Cámara de Representantes como documento parlamentario.

Las organizaciones no gubernamentales también dieron a conocer la ratificación del Protocolo por parte de Nueva Zelandia a través de referencias a ese suceso en sus boletines y otro tipo de material publicitario.

A través de la información que se incluye sobre el Protocolo Facultativo de la Convención en los informes que presenta Nueva Zelandia al Comité se hace una labor de publicidad más constante. Esos informes gozan de amplia difusión y se publican también en el sitio web del Ministerio de Asuntos de la Mujer.