



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

Distr. general
14 de junio de 2007
Español
Original: inglés

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

**Examen de los informes presentados por los Estados
partes con arreglo al artículo 18 de la Convención sobre
la eliminación de todas las formas de discriminación
contra la mujer**

Sextos informes periódicos de los Estados Partes

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*

* El presente informe se publica sin revisión editorial.

** El informe inicial presentado por el Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte figura en el documento CEDAW/C/5/Add.52, que el Comité examinó en su noveno período de sesiones. El segundo informe periódico presentado por el Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte figura en el documento CEDAW/C/UK/2, que el Comité examinó en su decimosegundo período de sesiones. El tercer informe periódico presentado por el Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte figura en el documento CEDAW/C/UK/3 y sus adendos (Add.1 y Add.2), que el Comité examinó en su vigésimo primer período de sesiones. El cuarto informe periódico presentado por el Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte figura en el documento CEDAW/C/UK/4 y sus adendos (Add.1, Add.2, Add.3 y Add.4) que el Comité examinó en su vigésimo cuarto período de sesiones. El quinto informe periódico presentado por el Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte figura en el documento CEDAW/C/UK/5 y sus adendos (Add.1 y Add.2).



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

**Sexto informe periódico del Reino Unido de Gran Bretaña e
Irlanda del Norte**

Mayo de 2007

Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
I. Prólogo	9
II. Introducción	11
III. Sumario	12
IV. Reservas a la Convención	26
V. Instituciones que promueven el adelanto de la mujer y la igualdad entre los géneros.	26
Dependencia para la Igualdad de la Mujer	26
Comisión Nacional de la Mujer	28
Comisión de Igualdad de Oportunidades	28
Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos	30
Irlanda del Norte	31
Escocia	32
Gales	34
Artículo 1 - Eliminación de la discriminación	35
Artículo 2 – Disposiciones jurídicas para la eliminación de la discriminación	36
Utilización en la legislación de un lenguaje neutro desde el punto de vista del género ...	36
Legislación promulgada o enmendada desde la presentación del último informe	36
Irlanda del Norte	42
Escocia	43
Legislación prevista	43
Legislación que tendrá un efecto positivo en las mujeres discapacitadas	45
Legislación que tendrá un efecto positivo en las mujeres lesbianas	47
Otras medidas para eliminar la discriminación contra grupos específicos	48
Artículo 3 - Desarrollo y adelanto de la mujer	51
Medidas generales	51
Mujeres de minorías étnicas	54
Irlanda del Norte	58
Escocia	58
Gales	59
Enfoque en el desarrollo internacional	59
Artículo 4 - Medidas especiales para acelerar el logro de la igualdad	62
Obligación legal sobre igualdad de género	62
Acuerdo de la administración pública sobre la igualdad de género	63

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
Participación estratégica de las Ministras para la Mujer	65
Publicación del informe de la Comisión de la Mujer y el Trabajo	65
Publicación de Equalities Review	66
Importancia de la preparación de presupuestos con una perspectiva de género	66
El papel del hombre y el niño	67
Artículo 5 - Roles y estereotipos sexuales	67
Respuesta del Gobierno al informe de la Comisión de la Mujer y el Trabajo	67
Educación	68
La mujer en la ciencia, la ingeniería y la tecnología	72
La mujer en la tecnología de la información, la electrónica y las comunicaciones	74
Creación de clubes de computación para niñas	74
La imagen de la mujer en los medios de comunicación	75
Consideración de medidas en el debate de la talla cero	75
Empleo de la mujer en los medios de comunicación	75
Artículo 6 - Explotación de la mujer	76
La trata de mujeres	76
La prostitución	80
Legislación contra la pornografía violenta	81
Artículo 7 - Vida política y pública	81
Aumento del número de mujeres en la vida política	81
Aumento del número de mujeres en puestos públicos	83
Aumento del número de mujeres en consejos de ciencias, ingeniería y tecnología	84
Irlanda del Norte	85
Escocia	86
Gales	87
Artículo 8 - La mujer como representante internacional	89
Medidas para aumentar el número de mujeres en el Ministerio de Relaciones Exteriores y del Commonwealth	89
Número de mujeres en la esfera de defensa	89
Trabajo conjunto con la Comisión de Igualdad de Oportunidades sobre el empleo de la mujer	90
Modalidades alternativas de trabajo	90
Artículo 9 – Nacionalidad	90

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
Modificación de las disposiciones sobre inmigración relativas al matrimonio	90
Nuevas medidas de apoyo a los refugiados	91
Programa de Protección Gateway	91
Enfoque en el desarrollo internacional	91
Artículo 10 – Educación	92
Un compromiso permanente con la educación de la mujer y los estudiantes de minorías étnicas	92
Aumento del número de centros infantiles Sure Start (Buen comienzo)	93
Disposiciones sobre educación preescolar	93
Desarrollo del marco de la educación personal, social y sanitaria en las escuelas	94
Reducción del número de exclusiones permanentes	94
Información suministrada por medio de la evaluación del Plan Nacional De Estudios	94
Resultados de los exámenes a los 15, 16 y 18 años de edad	95
Aumento del número de mujeres	95
Apoyo a los estudiantes menos aventajados	96
Aumento del número de estudiantes no blancos en el nivel 2	98
Irlanda del Norte	98
Escocia	100
Gales	101
Artículo 11 – Empleo	102
Estímulo a la participación de la mujer en el mercado laboral	102
Políticas de empleo más favorables a la familia	102
Cuidado de los niños	103
Ampliación de los servicios de las escuelas	104
Reducción de las diferencias de remuneración	105
Aumento de la participación en la nueva política para las madres y los padres solos	109
Ayuda para el empleo de mujeres de edad avanzada – Nueva política 50 +	109
Solicitantes de subsidios de Jobseekers	110
Ayuda a las mujeres con discapacidad	110
Los derechos de las trabajadoras migrantes en el desarrollo internacional	110
Irlanda del Norte	111
Escocia	112
Gales	113

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
Artículo 12 – La salud de la mujer	115
Cumplimiento de la obligación sobre igualdad de género	115
Las desigualdades en la esfera de la salud.	115
Exámenes de detección	116
Concienciación de los jóvenes sobre la salud sexual	116
Constitución del Grupo Consultivo Independiente sobre salud sexual y VIH	117
Estímulo de la práctica de deportes	117
Tratamiento de la osteoporosis en las mujeres de edad avanzada	117
Programa Nacional sobre igualdad de género y salud mental de la mujer	117
British Women’s Heart & Health Study.	118
Servicios de maternidad	118
Anticoncepción y aborto	121
Medidas contra el delito y la alteración del orden, incluida la violencia en el hogar	122
Uso indebido del alcohol y las drogas	122
Mutilación genital femenina.	123
Cuestiones relativas a la salud en el desarrollo internacional	123
Irlanda del Norte	124
Escocia	126
Gales.	129
Artículo 13 – Prestaciones sociales y económicas	130
Examen del sistema de bienestar social.	130
Pensiones	131
Nuevas políticas y disposiciones para la manutención del niño	134
Provisión de vivienda subsidiada económicamente accesible	134
Irlanda del Norte	135
Escocia	135
Medidas contra el delito y el temor al delito en el transporte público	136
Irlanda del Norte	137
Escocia	138
Gales.	138
Artículo 14 – La mujer de zonas rurales	138
Consideración de las necesidades de la mujer en el transporte de zonas rurales	138
Encuestas y consultas sobre las necesidades de transporte	139

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
Financiación de programas locales Sure Start (Buen comienzo) en las zonas rurales	139
Irlanda del Norte	140
Escocia	141
Artículo 15 – Igualdad ante la ley y asuntos civiles	141
Modernización de la capacitación del personal judicial para incluir la diversidad	141
La Junta de Estudios Judiciales	142
Aumento de la diversidad en los nombramientos de personal judicial	142
Constitución de la Comisión de Nombramientos de Personal Judicial	143
Aumento del número de mujeres en la judicatura de Irlanda del Norte	144
Aumento del número de mujeres en la judicatura de Escocia	144
Asesoramiento legal a mujeres en causas de familia	144
Medidas especiales	144
Artículo 16 – La igualdad en el matrimonio y el derecho de familia	145
Violencia contra la mujer	145
Violencia específica contra líneas de trabajo de la mujer	147
Violencia en el hogar	147
El matrimonio forzado	156
Violencia basada en el honor	157
La violación y la agresión sexual	157
Acción internacional para abordar la violencia contra la mujer	160
Irlanda del Norte	161
Escocia	163
Gales	166
Ley de la familia	167
Irlanda del Norte	169
Escocia	169
Anexo 1	
Instituciones que promueven el adelanto de la mujer y la igualdad entre los géneros	
Comisión de Igualdad de Oportunidades	
Comisión de Igualdad Racial	
Comisión de Derechos de los Discapacitados	
Artículo 2	
Mujeres delincuentes	

Artículo 3

Mujeres de minorías étnicas en el Reino Unido

Artículo 5

La mujer en la ciencia, la ingeniería y la tecnología (cuadro)

Artículo 7

La mujer en la vida pública (cuadros)

Artículo 8

Función de la mujer en la defensa (cuadros)

Artículo 9

Nacionalidad: Instrucción de la Política de Asilo sobre cuestiones de género

Artículo 10

Educación (cuadros)

Artículo 12

La salud de la mujer (incluidos los cuadros)

Artículo 13

Prestaciones sociales y económicas

Artículo 15

Hombres y mujeres en la judicatura de Inglaterra y Gales, 2004 y 2006 (cuadro)

Certificados de asesoramiento jurídico emitidos (cuadro)

Nota de la Secretaría: Los anexos del informe se suministrarán al Comité en el idioma en que se recibieron.

I. Prólogo

Nos complace, como Ministras para la Mujer, presentar al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer el sexto informe periódico del Reino Unido en el que se presentan a grandes rasgos las medidas que ha adoptado este Gobierno desde 2003 para eliminar la discriminación contra la mujer.

Esta es una cuestión muy cercana al corazón de este Gobierno laborista y, como verán cuando lean el informe, hemos estado trabajando intensamente en una cantidad de frentes para mejorar la vida de las mujeres.

Por ejemplo, desde 2003 hemos introducido una cantidad enorme de modificaciones a la legislación, incluida la Ley de Igualdad de 2006, por la que se establece una nueva obligación en materia de igualdad de género. Por ella se exige a todas las autoridades públicas que promuevan activamente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y evalúen la incidencia del género en todos los instrumentos de política y legislación futuros. Esta será una herramienta importante de integración de una perspectiva de género en el sector público.

La Ley también allana el camino para que entre en funciones la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos, un órgano nuevo que no sólo dará información y asesoramiento sobre todas las cuestiones relacionadas con la igualdad y la diversidad, sino que también será responsable de la promoción de los derechos humanos.

Mediante la Ley sobre el Trabajo y las Familias hemos mejorado enormemente la licencia y el salario reglamentarios de las empleadas embarazadas, estableciendo al mismo tiempo un nuevo derecho de las personas que cuidan a otras a solicitar condiciones de trabajo flexibles. Y recientemente ampliamos la protección contra la discriminación fundada en la orientación sexual para incluir la provisión de bienes y servicios.

Asimismo, también nos complace informar, en el plano legislativo, que recientemente el Gobierno decidió utilizar en la redacción de las leyes básicas, en la medida de lo posible, un lenguaje neutro desde el punto de vista del género. Creemos que en el pasado esta práctica ha reforzado los estereotipos de género, que este Gobierno está tratando arduamente de rechazar.

Quisiéramos señalar a la atención las profundas reformas que hemos introducido en materia de pensiones, muchas de las cuales benefician directamente a las mujeres. Igualmente, señalamos el enfoque estratégico que hemos adoptado para enfrentar la violencia contra la mujer, en todas sus formas, con planes de acción nacionales publicados para todas las ramas principales del trabajo e importantes mejoras legislativas. En particular, ponemos de relieve el éxito de nuestros tribunales especializados en violencia en el hogar, que han logrado hasta un 71% de condenas en casos registrados de ese tipo de violencia.

Reconocemos que todavía nos queda un largo camino por recorrer para lograr la igualdad de la mujer, pero seguimos empeñados en lograr progresos. Por ejemplo, todavía nos preocupa el grado de las diferencias de salarios (que hemos reducido en un 4,8% desde que llegamos al gobierno en 1997), pero que todavía es del 12,6%, un porcentaje demasiado alto (media de tiempo completo, y 17,2% de promedio). En 2004 el Primer Ministro estableció la Comisión de la Mujer y el Trabajo para que examinara la cuestión de las diferencias de salarios y oportunidades de la mujer.

Como resultado de su informe, publicado en febrero de 2006, el Gobierno está trabajando en una amplia gama de iniciativas para reducir esa diferencia, con especial atención en la relativa al trabajo a tiempo parcial.

Como Ministras para la Mujer estamos en una posición única para asegurar que el Gobierno tenga una perspectiva de igualdad de género a nivel estratégico. Integramos varios comités del Consejo de Ministros, de manera tal que podemos asegurar, mediante la formulación de políticas y la prestación de servicios, que se tengan en cuenta las cuestiones que tienen consecuencias importantes para las mujeres.

A fin de ayudar a colocar en perspectiva nuestro trabajo, hemos redactado un breve resumen (véase al dorso) de las realizaciones importantes del Gobierno desde 2003. Expresamos la esperanza de que sea útil.

II. Introducción

1. En este sexto informe al CEDAW se resumen las principales medidas legislativas, judiciales y administrativas del Gobierno adoptadas desde la presentación del quinto informe, en 2003. Es un panorama detallado de las medidas adoptadas y de los progresos alcanzados, que reflejan nuestro compromiso de lograr una mayor igualdad para las mujeres del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, tanto en el sector público como en el privado.

2. El informe ha sido recopilado por la Dependencia para la Igualdad de la Mujer, en estrecha cooperación con funcionarios de todos los departamentos gubernamentales, incluidas las administraciones descentralizadas de Irlanda del Norte, Escocia y Gales y de los territorios de ultramar. Para su preparación también se han recibido aportes de varios otros organismos, en particular de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, y se ha aprovechado nuestro enlace con la Comisión Nacional de la Mujer y por su intermedio con la red de organizaciones no gubernamentales de mujeres. Valoramos mucho nuestra relación con estos organismos, que nos permite incorporar las opiniones de las mujeres, y consideramos debidamente el informe paralelo de la Comisión sobre la CEDAW, junto con todos los informes temáticos presentados.

3. De conformidad con el límite máximo de 70 páginas y las recomendaciones del Comité de la CEDAW, no hemos incluido información de referencia sobre medidas para eliminar la discriminación contra la mujer. En cambio, nos hemos limitado a detallar solamente las iniciativas más importantes adoptadas desde 2003, y, para más detalles, remitimos al lector al Anexo, así como también a informes anteriores, para tener un cuadro más completo de las medidas tomadas por el Reino Unido durante un período más largo de tiempo.

4. Es evidente que, entre 2003 y 2007, este Gobierno ha adoptado una serie importante de medidas, lo que refleja su compromiso de implementar los artículos de la Convención, al igual que las señaladas en la Plataforma de Acción de Beijín y en Beijing+5. También estamos totalmente comprometidos a participar en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer a fin de impulsar el avance de este programa, específicamente dentro de las 12 esferas críticas de interés. En particular, nuestra aceptación del protocolo facultativo de la CEDAW permitirá a todas las mujeres del Reino Unido, o a sus representantes, apelar ante el Comité si creen que han sido víctimas de violaciones de la Convención.

5. Sin embargo, comprendemos que, por sí mismas, las acciones y medidas individuales no bastan para lograr los importantes cambios necesarios para la incorporación de una perspectiva de género —el objetivo final— que es la razón por la cual muchos de los cambios descritos en el informe se están realizando a nivel estratégico.

6. En los últimos cuatro años se ha avanzado mucho, y en el siguiente sumario se brinda un panorama general de la evolución producida en varias esferas clave.

III. Sumario

Incorporación de una perspectiva de género para eliminar la discriminación contra la mujer

Ministras para la Mujer

7. La importancia que asigna el Gobierno a la eliminación de la discriminación contra la mujer está demostrada por el nombramiento de las Ministras para la Mujer, actualmente Su Excelencia la Honorable Ruth Kelly MP, Secretaria de Estado para las Comunidades y Gobierno Local, y Meg Munn MP, Subsecretaria de Estado Parlamentaria y Viceministra para la Igualdad de la Mujer. Las Ministras para la Mujer tienen una función específica: crear conciencia en todos los sectores del Gobierno sobre la necesidad y las ventajas de encarar el problema de las desigualdades entre los géneros. Esto implica que las Ministras integren una amplia gama de Comités del Consejo de Ministros, que comprenden esferas como las de la salud pública, la política sobre la infancia, la política sobre el envejecimiento, el asilo y la migración, la violencia contra la mujer y las comunidades, para asegurar que, cuando se formulen políticas y programas nacionales, se tengan plenamente en cuenta, en forma estratégica, las necesidades e intereses de la mujer.

8. Esto es decisivo para asegurar que la igualdad entre los géneros se convierta cada vez más en una consideración central en la labor de todos los departamentos gubernamentales, en todos los niveles. Por ejemplo, que los departamentos consideren, como cuestión de rutina, las repercusiones que podría tener en las mujeres la adopción de determinada política. Recientemente el Gobierno puso en marcha una serie de medidas, como la obligación sobre igualdad de género, que será una ayuda adicional a todas las autoridades públicas para alcanzar este objetivo.

Obligación sobre igualdad de género

9. Aprobada en abril de 2007 como parte de la Ley de Igualdad de 2006, la Obligación sobre igualdad de género impone a las autoridades públicas el deber legal de promover la igualdad entre el hombre y la mujer en todas sus actividades, y de tener “debidamente en cuenta” la necesidad de eliminar la discriminación y el hostigamiento ilegales entre el hombre y la mujer. La nueva obligación exige básicamente a esas autoridades que cambien su forma de pensar con respecto a la forma de cumplir sus funciones públicas y cómo se pueden mejorar mediante el análisis sistemático de todas sus actividades. Eso incluye la preparación y publicación de planes trienales sobre igualdad de género en los que detallen objetivos específicos, así como también la evaluación de los efectos, desde el punto de vista del género, de toda política y legislación nuevas, incluidos los cambios en materia de empleo y prestación de servicios.

10. En el cumplimiento de la obligación, las autoridades públicas deben realizar consultas exhaustivas con los empleados y los interesados y demostrar con sus actos su compromiso de lograr la igualdad de género. Como fundamento de la obligación, será necesario desglosar los datos por género a fin de identificar esferas de interés. La Comisión de Igualdad de Oportunidades será responsable de hacer cumplir la obligación hasta octubre de 2007, cuando se hará cargo de esas tareas la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos.

Enfoque integral de la discriminación

Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos

11. La igualdad de género no es fácil de lograr, y hace algunos años el Gobierno declaró que no estaba satisfecho con el progreso que se estaba logrando. El Gobierno reconoció que el mundo de los decenios de 1960 y 1970, cuando se crearon las comisiones de igualdad de oportunidades y de igualdad racial, era muy diferente al de comienzos del siglo XXI.

12. Ahora estaba frente a un mundo de cambios demográficos, de modalidades de migración, múltiples identidades, creencias y culturas, y cambiantes relaciones entre el hombre y la mujer, así como de diversas formas de organización de la familia. Esto significaba que era necesario volver a considerar los obstáculos que provocan desventajas y las formas de abordar y resolver la diferencia. En particular, se necesitaba un marco completamente nuevo para afrontar los desafíos del presente.

13. Por consiguiente, tras celebrar muchas consultas, el Gobierno creó la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos, que empezará a funcionar en octubre de este año. Esta Comisión reemplaza a las comisiones existentes sobre igualdad de género, racial y sobre discapacidad, y asume responsabilidades adicionales por la discriminación basada en la edad, la fe o creencia y la orientación sexual, así como también en relación con los derechos humanos. La Comisión estará en una posición única para ayudar a Gran Bretaña a responder a los desafíos que enfrenta en el siglo XXI.

14. Este nuevo órgano aprovechará los considerables conocimientos adquiridos por las Comisiones existentes y garantizará la continuidad entre sus actuales programas de trabajo y los que llevará adelante la CIDH. Con este fin, integrarán la junta de la CIDH un Comisionado de transición por cada uno de los órganos actuales, incluida la Comisión de Igualdad de Oportunidades, que permanecerán en sus cargos por un término máximo de dos años.

Cierre de la brecha de salarios por motivos de género

15. Cuando mide las diferencias de salarios por motivos de género existentes en el Reino Unido, el Gobierno utiliza la metodología de la cifra mediana en lugar del promedio, puesto que este último puede estar influenciado por los valores extremos y deformar la distribución de los datos sobre ingresos. La mediana es un valor en el cual el 50% de los empleados está por encima y el 50% por debajo, y por lo tanto no está influenciada por los valores extremos. Como resultado, la Oficina de Estadísticas Nacionales del Reino Unido recomienda el uso de las cifras medianas. Por lo tanto, por congruencia con la política interna utilizaremos esta cifra en todo el informe pero, no obstante, también emplearemos el promedio para poder comparar directamente con el último informe y con otros Estados miembros de la Unión Europea.

Examen de las causas de la brecha de salarios para buscar la forma de encarar su solución – Comisión de la Mujer y el Trabajo

16. Desde que entró en vigor la Ley sobre igualdad del salario, en 1975, la brecha salarial promedio por trabajo de tiempo completo se ha reducido del 30% a alrededor del 20% en 2002 (como se señaló en el último informe) y en 2006 a alrededor del 17%. Si se utiliza la mediana, esto equivale pasar del 15,5% en 2002

al 12,6% en 2006. Sin embargo, este porcentaje sigue siendo demasiado alto. Por consiguiente, en 2004 el Primer Ministro decidió solicitar a la Baronesa Prosser que presidiera un examen independiente de la Comisión de la Mujer y el Trabajo para estudiar las causas de las diferencias de género y de oportunidades, y que buscara formas prácticas de eliminarlas.

17. La Comisión presentó al Primer Ministro, en febrero de 2006, su informe titulado *Shaping a Fairer Future* (Proyectando un futuro más justo). Basada en un análisis exhaustivo de todas las evidencias disponibles, la Comisión estimó que la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo y en ocupaciones y funciones con mejores remuneraciones podía representar hasta un 2% del producto interno bruto (PIB) anual en la economía del Reino Unido. En septiembre de 2006 las Ministras para la Mujer acordaron un plan de acción para considerar estas recomendaciones.

Cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión de la Mujer y el Trabajo

18. El Gobierno ha avanzado mucho en una cantidad de esferas y a fines de marzo publicó un informe titulado “One Year On” (Un año más), en el que se subraya el progreso realizado en el cumplimiento de las recomendaciones y se hacen observaciones acerca de su eficacia. Hasta ahora las iniciativas incluyen:

- Creación de un fondo de £500.000 para apoyar iniciativas destinadas a aumentar la disponibilidad de trabajo de calidad de tiempo parcial;
- Puesta en marcha de un programa de iniciativas ejemplares de empleadores (ya lo han suscripto 100), por el que se requiere a los empleadores un claro compromiso de reducir la brecha salarial por motivos de género mediante una serie de proyectos;
- Inversión de £10 millones en los próximos dos años en la iniciativa “Women and Work: Sector Pathways” (La mujer y el trabajo: acceso a los sectores del trabajo);
- Constitución del Grupo de Tareas sobre la mujer en la empresa para preparar dirigentes de alto perfil que ayuden al desarrollo de empresas de mujeres, incluyendo dependencias sobre la mujer y la empresa para estimular la puesta en marcha y el crecimiento de empresas de propiedad de mujeres;
- Proyectos piloto de tercer nivel (equivalente aproximadamente a los niveles superiores), Skills for Women (Conocimientos técnicos para mujeres), anunciados en el presupuesto para 2006;
- Apoyo a los representantes para las cuestiones de igualdad por medio del Fondo de Modernización de los Sindicatos;
- Desarrollo de un “control de igualdad”, una herramienta delicada que los empleadores pueden utilizar para identificar cuestiones que requieren medidas para asegurar la igualdad; y
- Exigir que, en el cumplimiento de la obligación sobre igualdad de género, todas las autoridades públicas consideren si uno de sus objetivos debe tratar de cuestiones relativas a la igualdad de remuneración o a las causas de las diferencias de salarios por motivos de género.

Medidas adoptadas por departamentos del Gobierno

19. En 2003 los 88 departamentos y organismos del Gobierno completaron los exámenes y planes de acción sobre la igualdad de remuneración. Además, se alienta a los departamentos a que revisen sus sistemas de salarios luego de la implementación de recompensas y realicen, cada tres años, pruebas de igualdad en sus políticas y prácticas de recompensas.

20. El porcentaje de mujeres que ocupan cargos directivos de máximo nivel en la administración pública aumentó del 22,9% en 2003 al 25,5% en abril de 2005, superando el primer objetivo del 25% del Acuerdo sobre igualdad de género en el sector público. En el Acuerdo actual se estableció un nuevo objetivo del 30% para 2008 (la cifra más reciente, correspondiente a octubre de 2006, es del 26,8%) y el Gobierno está considerando las medidas que puede tomar para acelerar el progreso. Ya ha puesto en marcha una cantidad de iniciativas, tanto a nivel empresarial como departamental, para cumplir sus metas.

El Salario Mínimo Nacional

21. El Salario Mínimo Nacional también juega un papel para reducir la diferencia salarial por género, de manera que el Gobierno ha iniciado una estrategia de medidas orientadas a determinados sectores de bajos salarios, y a la vez aumentarlos, desde octubre de 2007, a £5,52 por hora.

Asistencia a las mujeres que cuidan de sus hijos

Políticas de empleo favorables a la familia

22. El Gobierno está comprometido a ayudar a las madres y los padres a lograr el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Por lo tanto, en 2003 estableció una serie de derechos y posteriormente, en 2006, los incorporó a la Ley sobre el Trabajo y las Familias:

- Desde abril de 2003 los padres de niños menores de seis años, o los de niños discapacitados menores de 18 años, tienen derecho a solicitar condiciones flexibles de trabajo, y los empleadores tienen el deber de considerar seriamente tales solicitudes;
- Este derecho se extendió, desde el 6 de abril de 2007, a las personas encargadas de cuidar adultos;
- Desde octubre de 2006 el período de licencia de maternidad, para todas las madres empleadas con bebés por nacer el 1° de abril de 2007 o posteriormente fue aumentado de 26 semanas a un año completo, independientemente de la antigüedad en el servicio;
- La licencia de maternidad pagada y el subsidio por maternidad fueron ampliados de 26 a 39 semanas para las mujeres que esperan el parto para la semana del 1° de abril de 2007 o con posterioridad a ella;
- Desde abril de 2003 las personas que adoptan niños tienen derecho a 52 semanas de licencia por adopción, y desde octubre de 2006 la licencia reglamentaria por adopción, con goce de sueldo, se extendió de 26 a 39 semanas con respecto a los niños cuya fecha de entrega esperada es el 1° de abril de 2007 o posterior a ella;

- Desde abril de 2003 los empleados que cumplen los requisitos correspondientes también gozan de dos semanas de licencia por paternidad con goce de sueldo en la época aproximada en que sus compañeras dan a luz;
- En la Ley sobre el Trabajo y las Familias se establecen facultades para otorgar a los padres elegibles un nuevo derecho a un período adicional de licencia de paternidad (hasta 26 semanas), que puede ser con goce de sueldo si sus parejas vuelven al trabajo antes de la fecha establecida. El Gobierno tiene la intención de poner en vigencia este nuevo derecho antes de que finalice el actual período del Parlamento del Reino Unido.

23. En 2002 sólo el 9% de las madres tomaron seis meses de licencia de maternidad, y el 5% un año o más. En 2005 estas cifras habían aumentado a la mitad de las madres, que tomaron seis meses, y otro 14% un año completo. Entre 2002 y 2005 la proporción de madres que volvieron al trabajo 17 meses después del nacimiento de sus hijos ha permanecido sin cambios, en alrededor del 80%. No obstante, en 2002 el 41% de las madres volvieron al trabajo con un empleador diferente. Para 2005 este porcentaje había bajado a sólo el 20%.

Provisión de servicios de guardería accesibles, de carácter universal y de alta calidad – Estrategia de diez años de servicios de guardería

24. El Gobierno quiere dar a todos los niños el mejor comienzo posible en la vida, apoyando al mismo tiempo a los padres que trabajan, estudian o se capacitan. Así, cree que los padres deben poder elegir la forma en que equilibran los ingresos y los cuidados, el trabajo remunerado y el no remunerado. En otras palabras, entiende que una política de familia moderna tiene que tratar tanto de la provisión de servicios de cuidado de los niños como del tiempo que los padres pasan con ellos.

25. Como resultado, en diciembre de 2004 el Gobierno publicó su Estrategia de diez años de servicios de guardería, en que se asume el compromiso de proporcionar un servicio universal y accesible de guardería para niños de 3 a 14 años de edad; y un Sure Start Children's Centre (Centro para un comienzo seguro de los niños) para cada comunidad. El programa Sure Start es una piedra angular de la campaña del Gobierno para encarar la pobreza infantil y la exclusión social mejorando la salud y el bienestar de los niños pequeños y las familias antes del nacimiento y después de él, de manera tal que los niños se desarrollen en el hogar y cuando vayan a la escuela.

Servicios e información integrados y globales por conducto de los Sure Start Children's Centres

26. Estos centros son lugares en que los niños menores de cinco años de edad y sus familias pueden recibir servicios e información integrados y globales, y en que pueden recibir ayuda de equipos multidisciplinarios de profesionales. En diciembre de 2006 funcionaban más de 1.000 de estos centros, que ofrecían servicios a aproximadamente 838.000 niños de corta edad y sus familias. En 2008 habrá 2.500 en toda Inglaterra. Los Sure Start constituyeron una importante piedra angular del Acuerdo de la administración pública sobre igualdad de género (que se examina en el cuerpo principal de este informe), y superaron, antes de lo previsto, todos los objetivos establecidos en él.

27. En términos de plazas en las guarderías, el Gobierno duplicó, en septiembre de 2006, la cantidad registrada en comparación con la de 1997 (más de 1,28 millones

de plazas). De hecho, eso significó la creación de alrededor de 644.000 plazas de guardería oficialmente registradas. El Gobierno se ha comprometido a financiar la creación, para 2010, de una plaza para cada niño de tres a 14 años de edad, año en que habrá más de 2 millones de plazas para niños de hasta 14 años.

Legislación destinada a dar fuerza legal a la Estrategia de diez años de servicios de guardería– Ley de 2006 sobre el cuidado de los hijos

28. La Ley de 2006 sobre el cuidado de los hijos dio fuerza legal a los compromisos fundamentales de la Estrategia. La Ley asigna un lugar central las necesidades de los niños y sus padres, con las autoridades locales como defensoras, asegurando que se escuchen las opiniones de las familias en la planificación y prestación de los servicios. También consagra en la legislación la expectativa de los padres de que todos aquellos que quieran trabajar dispondrán de cuidados de alta calidad para sus hijos.

Diferencias en las pensiones por motivos de género

Reforma del sistema de pensiones - La Comisión de Pensiones y el Proyecto de ley de pensiones

29. En 2002 el Gobierno creó la Comisión de Pensiones para que examinara el régimen de pensiones del Reino Unido. Se le pidió explícitamente que abordara los problemas que enfrentan las personas cuyos registros de trabajo remunerado presentan interrupciones y las que tienen la responsabilidad del cuidado de otras personas, en especial las mujeres.

30. La Comisión presentó su informe en noviembre de 2006. Un año después el Gobierno publicó el Proyecto de Ley de Pensiones, que tiene por objeto:

- Hacer más simple y equitativo, para las mujeres y las personas que cuidan de otras, adquirir el derecho a una pensión del Estado mediante el reconocimiento de las contribuciones sociales;
- Hacer que la pensión del Estado sea más generosa restableciendo el vínculo con los ingresos asignados a la pensión estatal básica; y elevar la edad requerida para recibir la pensión del Estado para que los cambios sean más accesibles.

Aumento del número de mujeres con derecho a recibir una pensión básica estatal completa

31. Como resultado de estas reformas, aproximadamente tres cuartos de las mujeres que llegarán a la edad de la pensión estatal en 2010 adquirirán ese año el derecho a una pensión básica estatal completa, en lugar del actual 30%. Sin estas reformas, sólo la mitad de las mujeres, aproximadamente, que llegarán a la edad de la pensión estatal en 2010 tendrían derecho a una pensión básica estatal completa. En 2025 más del 90% de las mujeres (y los hombres) que lleguen a esa edad tendrán derecho a una pensión básica estatal completa, casi medio millón más de mujeres.

Asistencia a las personas que cuidan de otras para que mejoren sus pensiones

32. Entre las propuestas de reforma del régimen de pensiones figura un conjunto amplio de medidas para ayudar a una mayor cantidad de personas que cuidan de otras, la mayoría mujeres, a que mejoren sus pensiones. Por ejemplo:

- Estamos reduciendo a 30 el número de años necesarios para obtener una pensión básica estatal completa para las personas que lleguen a la edad de la pensión estatal a partir de 2010, y reconociendo más claramente la función de asistencia y de crianza de los hijos; y
- Desde 2010 habrá un nuevo crédito semanal para las personas que cuidan de otras que trabajen 20 horas semanales o más para una persona con discapacidad grave; y créditos semanales, más flexibles, para los padres que reciban el subsidio por hijos, hasta que éstos lleguen a los 12 años de edad y para cuidadores de guarda autorizados.

Ayuda para las mujeres de raza negra y de minorías étnicas

33. Algunos grupos de mujeres pertenecientes a minorías étnicas, en particular paquistaníes y de Bangladesh, tienen menos probabilidades de adquirir el derecho a la pensión estatal básica por sus ingresos que el promedio de las mujeres. Quizás enfrenten barreras culturales para participar en el trabajo remunerado, pero contribuyen en otras formas al cuidado de los niños o de personas de edad o con discapacidad grave. Es más probable que adquieran esos derechos mediante la disposición denominada Protección de Responsabilidades en el Hogar, por la cual se exigen menos años de antigüedad para adquirir derecho a la pensión mínima. No obstante, actualmente se requiere un aporte mínimo y no se puede adquirir el derecho a la pensión estatal sólo mediante la Protección de Responsabilidades en el Hogar o por créditos.

34. En virtud de las reformas, la Protección de Responsabilidades en el Hogar se convertirá en un crédito semanal y se eliminará la contribución mínima. Con sólo un año de aportes por ingresos o créditos se adquirirá el derecho a la pensión estatal básica.

Garantía de un ingreso semanal mínimo – Crédito por pensiones

35. Este crédito, puesto en marcha en octubre de 2003, es una parte fundamental de la estrategia del Gobierno para luchar contra la pobreza de los pensionistas. En especial beneficia a las mujeres: casi dos tercios de las personas que lo reciben son mujeres y alrededor del 60% son mujeres solteras. Esto se debe a que actualmente es menos probable que las mujeres pensionistas hayan adquirido el derecho a la pensión estatal, en comparación con los hombres, y en general tienen menos ingresos por pensiones privadas. Esto asegura que, a partir de abril de 2007, ninguna persona de 60 años de edad o más tenga que vivir con menos del ingreso semanal garantizado de £119,05 (£181,70 para las parejas). En virtud de la reforma, este crédito seguirá ayudando a crear una red de seguridad para los pensionistas más pobres que no pueden acumular aportes suficientes.

Ahorro agregado a la pensión estatal – Cuentas personales

36. En diciembre de 2006 el Gobierno presentó propuestas para facilitar el ahorro destinado al retiro. Las cuentas personales ayudan a complementar la pensión estatal

mediante un plan de ahorro flexible, de bajo costo, con un aporte patronal. Es probable que esto ayude a muchas mujeres que pueden tener antecedentes laborales fragmentados, de trabajo a tiempo parcial o con bajos salarios que quizás no tengan acceso a un régimen conveniente de pensiones privadas. Se calcula que entre 2,2 y 3,4 millones de mujeres pueden participar en las cuentas personales.

Violencia contra la mujer

Enfoque estratégico

37. El Gobierno tiene conciencia de que la violencia contra la mujer es un problema social complejo que causa pobreza, enfermedades, exclusión social y muerte, y reconoce que la violencia basada en el género es un abuso fundamental de los derechos humanos de la mujer. La Viceministra para la Igualdad de la Mujer, con el apoyo de la Dependencia para la Igualdad de la Mujer, trabaja en todas las esferas del Gobierno para que el problema se aborde estratégicamente, participando activamente en los tres grupos interministeriales que consideran todos los aspectos de esa violencia, como la violencia en el hogar, el matrimonio forzado, los asesinatos por el honor, la mutilación genital femenina, los delitos sexuales y la violencia, la prostitución y la trata de seres humanos. Así, aportan una sólida perspectiva de género al trabajo de todos los grupos, asegurando que se tenga plenamente en cuenta la igualdad de género en forma coordinada en la política nacional y en el desarrollo de programas.

38. Estos grupos, que integran Ministros de una serie de departamentos clave del Gobierno, sus actividades anexas y los planes de acción de base, aseguran que el Reino Unido aplique un enfoque estratégico de las políticas y la prestación de servicios y en el cumplimiento de sus iniciativas. Ellos reúnen departamentos fundamentales para enfrentar la violencia contra la mujer, y proveen liderazgo y responsabilidad de alto nivel, impulsando el trabajo y examinando y supervisando los progresos.

Utilización de la obligación sobre igualdad de género y la fijación de objetivos de alto nivel

39. La Dependencia para la Igualdad de la Mujer también ha creado conciencia acerca de la forma en que se puede abordar la violencia contra la mujer en todas las esferas del Gobierno, mediante grupos de vigilancia y cumplimiento del Acuerdo de la administración pública sobre la igualdad entre los géneros, que tiene un índice de violencia contra la mujer, y mediante negociaciones para un nuevo Acuerdo en todo el sector público, bajo la dirección del Departamento de Comunidades y Gobierno local. También ha creado conciencia sobre la forma en que se puede utilizar la obligación sobre igualdad de género para combatir la violencia contra la mujer mediante eventos con determinadas partes interesadas, como el Ministerio de Economía y Hacienda del Reino Unido.

Legislación sobre la violencia contra la mujer

Ley sobre violencia en el hogar, delitos y víctimas (2004)

40. Esta ley representó la revisión más importante de la legislación sobre violencia en el hogar realizada en 30 años, y brinda más protección y apoyo a las víctimas, ayudando a llevar a los perpetradores ante la justicia. Entre las disposiciones implementadas están las siguientes:

- Se tipifica la agresión común como delito punible con arresto;
- Se establece la paridad para las parejas del mismo sexo en el marco de la Ley de la Familia.

41. Entre las disposiciones que entrarán en vigor en julio de 2007 están las siguientes:

- Tipificación como delito de la violación de mandamientos de no molestar, punible con prisión de hasta cinco años;
- Ampliación de la facultad de dictar órdenes de alejamiento para comprender a todos los delitos cometidos con violencia;
- Otorgamiento a los tribunales de la facultad de dictar un mandamiento en el caso de que la persona esté acusada, mientras se aguarda el juicio, o cuando la persona no está condenada pero el tribunal lo considere necesario para proteger a la víctima.

Ley sobre delitos sexuales (2003)

42. Mediante la Ley sobre delitos sexuales, de 2003, se hizo una revisión completa del marco legal para el tratamiento de estos delitos. La Ley amplió la definición de algunos delitos, incluyendo en la de violación la penetración no consentida del pene en la boca, y tipificó nuevos delitos para conductas que no estaban específicamente cubiertas, como el pago por relaciones sexuales con un niño y el voyeurismo. También se extendió la edad de los “niños” de 16 a 18 años para algunos delitos contra niños (por ejemplo, delitos sexuales de familiares). También se introdujo una reforma por la cual la actividad homosexual se considera igual que la heterosexual.

43. De acuerdo con la Ley de 2003, el exhibicionismo (considerado anteriormente como una molestia pública) está tipificado como delito sexual. Esto se debe a que los estudios han indicado que el exhibicionismo puede ser la primera parte de un espectro de actos delictuosos más graves, en especial cuando ocurre en lugares aislados o cerrados en que la víctima puede temer un daño muy grave. El objetivo de esta disposición es que el marco jurídico más estricto contribuya a lograr más condenas, empleado paralelamente a las disposiciones sobre testigos vulnerables de la Ley sobre justicia de menores y pruebas penales de 1999 y con las disposiciones de la Ley de justicia penal de 2003 sobre “comportamiento delictivo”.

44. La Ley sobre delitos sexuales de 2003 entró en vigor el 1° de mayo de 2004. Con anterioridad, el Grupo Ministerial Interdepartamental sobre Delitos Sexuales convino en que, después de dos años de vigencia de la Ley, se debía realizar y publicar un análisis completo de los datos estadísticos, pero precedido por un estado de situación más informal, que fue completado en 2005 y publicado en febrero de 2006 (<http://www.crimereduction.gov.uk/sexual/sexual24.pdf>).

Consulta

45. Hay dificultades inherentes para probar que la actividad sexual ilegal tuvo lugar en la medida exigida por el derecho penal, en particular cuando estuvieron presentes sólo dos personas. Esto ocurre especialmente con la actividad sexual entre adultos, que gira alrededor de la cuestión del consentimiento. En marzo de 2006 se publicó un documento de consulta en el que se recabaron opiniones sobre una gama de medidas, incluso si era necesaria una aclaración de la legislación sobre el

consentimiento mediante una definición legal de la “capacidad”, en particular cuando el consumo de alcohol influyó en la capacidad de la parte demandante para consentir la relación sexual. Actualmente se están considerando las respuestas a la consulta y a la brevedad se presentará un resumen de los resultados.

La trata de seres humanos – La Ley sobre delitos sexuales y el Convenio del Consejo de Europa

46. En la Ley sobre delitos sexuales de 2003 también se incorporaron delitos contra la trata de seres humanos, sea para introducirlos en el país, dentro de éste o para sacarlos de él con fines de explotación sexual.

47. Además, el 23 de marzo de este año el Reino Unido firmó el Convenio del Consejo de Europa sobre las medidas de lucha contra la trata de personas. Esto se basa en la estrategia del Gobierno de luchar contra la trata de personas mediante normas mínimas de protección y apoyo a las víctimas de todas las formas de trata. La implementación se realizará con la estrecha cooperación de las organizaciones no gubernamentales y otras partes interesadas importantes, y será supervisada por el Grupo Interministerial sobre la trata de seres humanos.

El matrimonio forzado – Un delito civil, no penal

48. Tras una consulta celebrada en 2005 sobre la posibilidad de tipificar el matrimonio forzado como delito penal específico, el Gobierno decidió no hacerlo. Además de estudiar las formas de utilizar mejor la legislación, los correctivos y los tribunales de familia existentes, la Dependencia está trabajando en estrecha colaboración con organizaciones no gubernamentales y otros departamentos gubernamentales para aprobar nuevas leyes con el objeto de tipificar el matrimonio forzado como delito civil.

La Ley de 2003 sobre mutilación genital femenina (FGM)

49. La Ley sobre la mutilación genital femenina de 2003 entró en vigor el 3 de marzo de 2004. La Ley abroga leyes anteriores y pone nuevamente en vigor otras, cerrando una laguna al tipificar ese acto como delito para los nacionales del Reino Unido o los residentes permanentes que realicen la MGF fuera del país, o que presten asistencia, inciten, aconsejen o faciliten su realización en el exterior, incluso en países donde la práctica es legal.

Planes de Acción/Estrategias nacionales sobre la violencia contra la mujer

Plan de acción contra la violencia en el hogar

50. El Plan Nacional del Gobierno de acción contra la violencia en el hogar se publicó en marzo de 2005 y se actualizó en marzo de 2006 y marzo de 2007. El Plan es una respuesta amplia, que abarca a todos los sectores del Gobierno, contra la violencia en el hogar, incluidos la mutilación genital femenina, los asesinatos por el honor y el matrimonio forzado, y proporciona el marco estratégico para la acción. Sus objetivos son:

- Reducir el número de homicidios relacionados con la violencia en el hogar;
- Reducir la prevalencia de la violencia en el hogar, particularmente en zonas de alta incidencia;

- Aumentar el porcentaje de denuncias de violencia en el hogar, especialmente en zonas de alta incidencia;
- Aumentar el porcentaje de casos denunciados de violencia en el hogar que son llevados a la justicia, particularmente en zonas y/o comunidades de alta incidencia, así como también en zonas que presentan altas tasas de disminución natural; y
- Asegurar que las víctimas de la violencia en el hogar estén adecuadamente protegidas y apoyadas en toda la nación.

51. El informe de 2006 sobre la marcha de los trabajos está disponible en: www.crimereduction.gov.uk.domesticviolence/domesticviolence61.pdf y el informe de 2007 en: www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence066.pdf

Plan de Acción sobre la violencia y el abuso sexual

52. En el informe de 2003 sobre la CEDAW se hizo referencia a las medidas que se estaban implementando mediante el Plan de Acción de 2002 sobre la violación para mejorar el proceso de investigación y procesamiento de ese delito. Estas medidas se tomaron en conjunto con la policía y el Servicio de Fiscalía de la Corona y en enero de 2007 se publicó el resultado de una inspección complementaria sobre la forma en que se investigan y se someten a juicio los casos de violación. Esto se hizo para mejorar el procesamiento de los casos de violación que realizan la policía y el Servicio de Fiscalía de la Corona. Las recomendaciones de la inspección se están aplicando por medio del Plan de Acción sobre la violencia y el abuso sexual, en todas las esferas del Gobierno (www.homeoffice.gov.uk/documents/Sexual-violence-action-plan), publicado en abril de 2007, que contempla medidas tanto de la policía como del Servicio de Fiscalía de la Corona.

Plan de Acción del Reino Unido y la Unión Europea sobre la trata de seres humanos

53. El 23 de marzo de 2007 el Gobierno publicó un Plan de Acción del Reino Unido sobre la trata de seres humanos (www.homeoffice.gov.uk/documents/human-traffick-action-plan). En este plan se resumen las medidas en curso para enfrentar la trata de seres humanos y se fija el rumbo de la futura labor en las esferas de prevención, aplicación/procesamiento y protección y asistencia a los adultos y los niños víctimas.

54. Durante la Presidencia de la Unión Europea que ejerció el Reino Unido en 2005, el Gobierno hizo de la lucha contra la trata de seres humanos una de las prioridades del Consejo de Justicia y Asuntos Internos. El Gobierno encaró la preparación de un amplio Plan de Acción de la UE sobre la trata, que el Consejo de Ministros aprobó por unanimidad en diciembre de 2005 y que fue un éxito importante de la Presidencia del Reino Unido.

Estrategia sobre la prostitución

55. En la estrategia del Gobierno sobre la prostitución, publicada en enero de 2006, se cuestiona la opinión de que la prostitución callejera es inevitable. En cambio, se centra la atención en desbaratar mercados del sexo impidiendo que se lleve al individuo a la prostitución, en particular a niños y jóvenes; ayudando a buscar salidas a quienes ya están en ella; y asegurando que quienes controlan a los que ejercen la prostitución sean llevados a la justicia.

56. Entre los trabajos fundamentales de este año vinculados a la estrategia están la actualización de las directrices sobre la protección de los niños que ejercen la prostitución y la orientación y asesoramiento a proyectos de apoyo a asociaciones locales para mejorar el acceso al tratamiento de la adicción a las drogas y a otros servicios generales.

Ejemplos de iniciativas específicas sobre la violencia contra la mujer

Tribunales especializados en casos de violencia en el hogar

57. Luego de una serie de pruebas piloto de tribunales especializados en casos de violencia en el hogar, el Gobierno entendió que un enfoque especializado de esta violencia podía dar beneficios reales al llevar a la justicia a más infractores y poniendo la seguridad de las víctimas en el centro del proceso. Por lo tanto, desarrolló el Programa del tribunal especializado en casos de violencia en el hogar, que constituye el elemento central del plan de acción nacional sobre violencia en el hogar. Ahora hay por lo menos uno de esos tribunales en cada región y en Gales, con asesores independientes sobre violencia en el hogar que están capacitados específicamente para brindar apoyo a las víctimas. En diciembre de 2005 los tribunales especializados lograron un porcentaje de condenas de hasta el 71% en casos registrados de violencia doméstica, en comparación con el 59% de los tribunales no especializados. También contribuyeron a un aumento de los resultados positivos en el plano nacional (confesiones judiciales, juicio y condena y prueba en ausencia), que aumentaron del 46% en diciembre de 2003 hasta el 65% en diciembre de 2006.

Respuesta coordinada de la comunidad a la violencia en el hogar

58. En el otoño [boreal] de 2006 ya se había formulado en todas las esferas del Gobierno una respuesta coordinada de la comunidad a la violencia en el hogar, aprovechando el modelo de los tribunales especializados pero basándose en un uso más amplio de los asesores independientes sobre la cuestión hogar y en conferencias de evaluación de riesgos, con la participación de numerosos organismos para identificar a las víctimas de alto riesgo y garantizar su seguridad. La respuesta coordinada de la comunidad tiene por objeto coordinar los servicios para la víctima, el perpetrador y, en su caso, los niños.

Dependencia sobre el matrimonio forzado

59. En 2005 el Ministerio del Interior y el Ministerio de Relaciones Exteriores y del Commonwealth establecieron una Dependencia conjunta sobre el matrimonio forzado como oficina centralizadora para desarrollar políticas, coordinar proyectos y dar asesoramiento práctico a las personas que corren el riesgo de ser forzadas a contraer matrimonio. La Dependencia tramita aproximadamente 300 casos por año. Las embajadas y las Altas Comisiones del Reino Unido prestan asistencia, rescatan o repatrian aproximadamente a 200 personas por año, alrededor del 85% de las cuales son mujeres.

Centro del Reino Unido contra la trata de seres humanos

60. El Centro del Reino Unido contra la trata de seres humanos fue constituido en octubre de 2006. El primero de su clase en Europa, será un centro de excelencia para la policía en esta esfera. El Gobierno está trabajando con este Centro, que ha

designado un Coordinador para el trato con las víctimas a fin de asegurar que toda medida destinada a hacer cumplir las leyes tenga en cuenta a la víctima y se brinde apoyo a las víctimas identificadas.

Plan de refugios y apoyo para las mujeres víctimas de la trata

61. Desde 2003 el Ministerio del Interior y Eaves Housing for Women (Viviendas para mujeres) han desarrollado y aplican un plan, muy bien conceptuado, de refugios y apoyo para mujeres adultas víctimas de trata con fines de prostitución, el Proyecto POPPY. En 2006 se asignó un fondo de £2,4 millones para proporcionar a POPPY 25 centros de crisis, así como también 10 centros de reasentamiento y el primer servicio de divulgación para víctimas de la trata en el Reino Unido. Hasta la fecha se ha brindado apoyo a 162 mujeres.

Grupo directivo sobre la trata de niños

62. Se ha constituido un Grupo directivo sobre la trata de niños para crear conciencia en la policía sobre la forma de combatir ese delito. Se está realizando un trabajo conjunto entre organismos clave en los principales puertos de entrada a fin de identificar a niños en peligro. Iniciativas tales como la ubicación en los puertos de funcionarios policiales encargados de la protección de los niños han permitido intensificar el trabajo conjunto entre el Servicio de Inmigración, los servicios sociales y la policía.

Investigación y procesamiento de casos de violación y delitos sexuales

63. Para mejorar el procesamiento de los casos de violación, el Servicio de Fiscalía de la Corona ha designado a 520 fiscales especializados en casos de violación, que se han capacitado para aplicar la Ley sobre delitos sexuales de 2003 y cuestiones conexas. Cada área del Servicio tiene un coordinador que transmite sus conocimientos a los especialistas de área y establece enlaces con otros coordinadores para compartir las prácticas óptimas. El Servicio también ha empezado a acreditar asesores jurídicos para casos de violación. Para ello, deben asistir a un curso sobre delitos sexuales y luego someterse a un riguroso procedimiento de control. Desde entonces ha aumentado el número de procesamiento que culminaron exitosamente.

64. Para mejorar la investigación de casos de violencia sexual, la Asociación de Jefes de Policía publicó en 2005 una guía para la investigación de delitos sexuales graves. Como resultado, se está elaborando un programa nacional de capacitación para la policía.

Apoyo a las víctimas de la violencia sexual

65. En los últimos tres años el Gobierno ha aportado alrededor de £7 millones para mejorar los servicios que se prestan a las víctimas. Esto incluye:

- Ampliar la red de Centros de Consulta para víctimas de agresiones sexuales, en los que éstas pueden someterse a exámenes forenses, recibir tratamiento de salud sexual y obtener asesoramiento y apoyo;
- Apoyar al sector de voluntarios contra la violencia y el abuso sexuales por medio del Fondo del Ministerio del Interior destinado a las víctimas; y

- Realizar pruebas piloto y evaluar a asesores independientes sobre violencia sexual que prestan servicios esenciales de defensa de las víctimas de la violencia y el abuso sexuales.

Investigación sobre la violencia contra la mujer

Violencia en el hogar

66. En septiembre de 2004 la Dependencia para la Igualdad de la Mujer publicó una investigación realizada por la Profesora Sylvia Walby sobre el costo económico y social de la violencia en el hogar. La investigación estima el costo de la violencia en hogar en los servicios (sistema de justicia penal, salud, servicios sociales, vivienda, procesos civiles) en £3.100 millones, y el costo para la economía en £2.700 millones. La metodología está basada en las pautas del Ministerio del Interior para determinar el costo del delito y lo desarrolla para incluir el costo específico relacionado con la violencia en el hogar. El cálculo proporciona una perspectiva financiera adicional para examinar las consecuencias devastadoras de la violencia en el hogar, tanto para la sociedad como para las víctimas, y está disponible en: www.womenandequalityunit.gov.uk/research/cost_of_dv_Report_sept04.pdf

Violación y delitos sexuales

67. Según estudios publicados en 2005 por el Ministerio del Interior, el costo total de los delitos sexuales cometidos en Inglaterra y Gales en el período 2003-2004 se estimó en una suma cercana a £8.500 millones, el 23% del costo total estimado de los delitos contra las personas y los hogares, y con un costo, por cada violación, de £76.000.

Trata de seres humanos

68. Investigadores del Ministerio del Interior han estado realizando una labor innovadora para medir los mercados de la delincuencia organizada del Reino Unido y los perjuicios conexos que causan. En 2007 se publicará un informe completo sobre este estudio, pero las conclusiones que surgen sugieren que, en cualquier momento de 2003, había en el Reino Unido unas 4.000 víctimas de trata con fines de prostitución.

69. En el estudio también se trata de monetizar el costo social y económico de la trata con fines de prostitución en el Reino Unido. Con un cálculo conservador, se estima que en 2003 el costo social y económico total es de alrededor de £1.000 millones.

IV. Reservas a la Convención

70. Tras una revisión de los instrumentos internacionales de derechos humanos, el Gobierno del Reino Unido decidió aceptar el Protocolo Facultativo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Esto da derecho a las ciudadanas del Reino Unido que creen que han sido personalmente víctimas de violaciones de la CEDAW a peticionar en forma individual, o a los representantes de dichas víctimas, a apelar ante el Comité de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. El Protocolo Facultativo fue suscrito por el Secretario de Relaciones Exteriores en diciembre de 2004.

71. La revisión también condujo al retiro de la reserva general relativa a la inmigración y a la modificación de la reserva general relacionada con el Trono y las Fuerzas Armadas. El Reino Unido retiró del párrafo A c) de la reserva las palabras “a la admisión o al servicio en las Fuerzas Armadas de la Corona” y las reemplazó por las palabras “a ningún acto realizado para garantizar la capacidad de combate de las Fuerzas Armadas de la Corona”, de manera que el párrafo A c) de la reserva del Reino Unido dice lo siguiente:

“Según la definición contenida en el artículo 1, la ratificación del Reino Unido queda sujeta al entendimiento de que no se considerará que ninguna de sus obligaciones en virtud de dicha Convención se extiende a la sucesión, posesión y goce del Trono, de los títulos de nobleza, de honor, de precedencia social o de blasón, ni a los asuntos de las denominaciones u órdenes religiosas, ni a ningún acto realizado para garantizar la capacidad de combate de las Fuerzas Armadas de la Corona.”

V. Instituciones que promueven el adelanto de la mujer y la igualdad entre los géneros

Dependencia para la Igualdad de la Mujer

72. Esta Dependencia tiene la responsabilidad principal, dentro del Gobierno, de la política sobre la mujer, la igualdad entre los géneros, la orientación sexual y la coordinación en materia de igualdad. Forma parte del Equalities Group (Grupo para la igualdad), dentro del Departamento de Comunidades y Gobierno Local, y fundamenta el compromiso del Departamento de crear comunidades sostenibles. La Dependencia contribuye en las tres esferas de trabajo para:

- Empoderar a las personas a fin de que tengan más control de sus vidas;
- Crear oportunidades económicas y sociales, especialmente para los más desfavorecidos; y
- Crear comunidades más tolerantes, cohesivas y que permitan una implementación equitativa de las políticas y los servicios del Departamento.

73. Las Ministras para la Mujer son Su Excelencia la Honorable Ruth Kelly MP, Secretaria de Estado para las Comunidades y Gobierno Local, y Meg Munn MP, Subsecretaria de Estado Parlamentaria y Viceministra para la Igualdad de la Mujer. Con el apoyo de la Dependencia para la Igualdad de la Mujer, están encargadas de promover y concretar los beneficios de la diversidad en la economía y en un ámbito más general. Formulan políticas relacionadas con la igualdad de género y aseguran

la coordinación de la labor sobre la igualdad en todos los sectores del Gobierno en su conjunto. La vocera en la Cámara de los Lores, en lo que se refiere a la igualdad, es la Baronesa Andrews. Las Ministras y los funcionarios también trabajan con administraciones descentralizadas en esferas en que la responsabilidad es conjunta.

74. El objetivo de la Dependencia es reducir y eliminar los obstáculos contra la igualdad de oportunidades para todos. La Dependencia para la Igualdad de la Mujer trabaja con funcionarios de distintos sectores del Gobierno para lograr mejoras mensurables en la situación de la mujer que beneficien a la sociedad en general y promuevan la igualdad para todos, en particular en la formulación y aplicación de las políticas y los servicios gubernamentales. Entre las funciones específicas están las siguientes:

- Dirigir el desarrollo de un enfoque más integrado en todo el Gobierno y sus organismos en materia de igualdad para aumentar las oportunidades para todos;
- Asumir el liderazgo en relación con la legislación en las esferas de igualdad en que la Dependencia es la encargada de la adopción de políticas gubernamentales, incluso la prohibición de la discriminación por motivos de religión o creencia y orientación sexual en esferas que no sean la del empleo, implementando la Directiva de la UE sobre el género y continuando el examen de la legislación sobre discriminación con miras a presentar un solo proyecto de ley sobre igualdad;
- Patrocinar la labor de otros órganos (la Comisión de Igualdad de Oportunidades y la Comisión Nacional de la Mujer);
- Trabajar en todos los sectores del Gobierno para ayudar a armonizar los programas de trabajo de manera de que tengan el máximo efecto en las mujeres vulnerables. En particular, asegurar que el trabajo sobre la violencia contra la mujer se aborde estratégicamente (por ejemplo, la violencia en el hogar, el matrimonio forzado, los asesinatos por el honor, los delitos sexuales, la violación, la prostitución y la trata de seres humanos);
- Promover la labor sobre igualdad de remuneración, segregación en el trabajo, promoción del trabajo de calidad de tiempo parcial, experiencia laboral no tradicional, apoyo a las personas que cuidan de otras, participación cívica y enfoque en las mujeres de minorías étnicas, en todos los sectores del trabajo;
- Contribuir al desarrollo de nuevas políticas de igualdad;
- Promover la igualdad de género en toda Europa e internacionalmente, asegurando que en la adopción de decisiones sobre igualdad de género se tenga en cuenta la opinión del Reino Unido y se reconozca nuestra buena práctica. Integrar la labor europea e internacional en objetivos básicos, asegurando que sean la base de la política nacional;
- Asumir la responsabilidad de la incorporación de una perspectiva de género en los instrumentos e iniciativas sobre el género en todos los sectores del Gobierno. Entre estos están la obligación sobre igualdad de género; el acuerdo de la administración pública sobre la igualdad de género; el plan de acción del Gobierno por el que se ponen en práctica las recomendaciones de la Comisión de la Mujer y el Trabajo; el apoyo a las Ministras para la Mujer que integran

una amplia gama de comités del Consejo de Ministros (para más información sobre la incorporación de una perspectiva de género, véase el Artículo 4).

Comisión Nacional de la Mujer

75. La Comisión Nacional de la Mujer fue establecida en 1969 como el órgano oficial consultivo independiente encargado de transmitir al Gobierno las opiniones de las mujeres. Es un órgano público consultivo no ministerial financiado íntegramente por el Gobierno y que puede cuestionar libremente las políticas gubernamentales.

76. Desde 2003 la Comisión ha facilitado la celebración de reuniones regulares entre organizaciones de mujeres, Ministros y funcionarios superiores sobre cuestiones que incluyen el comercio internacional, la salud, los deportes, la política fiscal, la violencia contra la mujer, la migración y la política de asilo, el matrimonio forzado, la trata, la mujer en la vida pública, la brecha en los ingresos por motivo de género y el análisis de las repercusiones del género. Esto ha ayudado a fundamentar la política del Gobierno y a incorporar la perspectiva de género en la formulación de políticas. La Comisión ha celebrado consultas y publicado los resultados en sus informes como, por ejemplo, sobre los problemas que enfrentan las mujeres musulmanas en el Reino Unido; las propuestas del Gobierno para legislar sobre cuestiones clave que interesan a las mujeres, como la nueva Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos; y sobre la violencia contra la mujer. La Comisión también tiene una serie de programas de pasantías para mujeres jóvenes, incluso uno sobre funciones directivas para mujeres iraquíes con financiación del Consejo Británico.

77. La composición de la Comisión Nacional de la Mujer se ha ampliado a más de 500 organizaciones de mujeres que abarcan a todo el Reino Unido, representando un vehículo único para presentar al Gobierno las opiniones, necesidades, intereses y prioridades de la mujer. La Comisión acuerda su programa de trabajo anual con la Ministra para la Mujer y responde ante ella por la realización de metas y objetivos.

78. La Comisión tiene una Presidencia y una Junta de Comisionados designados según el sistema nacional de nombramientos de la administración pública para asegurar equidad y transparencia. La Comisión está en jurisdicción del Departamento de Comunidades y Gobierno Local junto a la Dependencia para la Igualdad de la Mujer y puede mantener contactos y celebrar consultas con la Dependencia, así como con otros departamentos gubernamentales.

Comisión de Igualdad de Oportunidades

79. La Comisión de Igualdad de Oportunidades es el organismo principal, con oficinas en Inglaterra, Escocia y Gales, encargado de la eliminación de la discriminación por razones de sexo en Gran Bretaña. La organización fue establecida en virtud de la Ley contra la discriminación por razones de sexo de 1975, como un organismo normativo independiente con las siguientes facultades:

- Trabajar por la eliminación de la discriminación por razones de sexo o de matrimonio;
- Promover la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer;

- Mantener bajo examen la Ley contra la discriminación por razones de sexo y la Ley de igualdad de remuneración;
- Prestar asesoramiento y asistencia jurídicos a particulares que han sido objeto de discriminación.

80. La Comisión de Igualdad de Oportunidades es un órgano público no ministerial financiado mediante un subsidio oficial. Es auspiciado por la Dependencia para la Igualdad de la Mujer del Departamento de Comunidades y Gobierno Local. Si bien es independiente del Gobierno, la Comisión rinde cuentas a la Ministra para la Mujer.

81. Desde 2003 la Comisión ha estado promoviendo constantemente la igualdad y reduciendo la discriminación utilizando sus facultades legales para:

- Apoyar casos y apelaciones judiciales estratégicos. Entre los 100 casos, aproximadamente, que recibieron apoyo de la Comisión en los últimos tres años, los más importantes son: *Igen Ltd v Wong* (2005); *Cadman v HSE* (2006); *Alabaster v Woolwich Building Society* (2005); *Fletcher & Otros v NHS Students Grant Unit* (2005). Para más detalles, véase el Anexo 1;
- Realizar investigaciones de tipo jurídico en organismos de los sectores público y privado con respecto a los cuales existen preocupaciones acerca de sus prácticas discriminatorias. Desde julio de 2005 la Comisión ha realizado 42 evaluaciones preliminares, que condujeron a 9 acuerdos formales con grandes organizaciones que emplean a más de 100.000 empleados, así como también con varios organismos públicos importantes como el Royal Mail, el Ministerio de Defensa (véase el artículo 8) y las Fuerzas Armadas. Para más detalles, véase el Anexo 1;
- Realizar estudios y promover el programa sobre igualdad. Entre 2004 y 2006 la Comisión inició cinco investigaciones reglamentarias formales y generales de los principales factores causantes de la brecha de remuneraciones. Todos los informes y publicaciones sobre estudios de antecedentes figuran en el sitio de la Comisión en la Web: www.eoc.org.uk. Las cinco investigaciones formales generales son:
 - Segregación ocupacional de hombres y mujeres en la capacitación y el trabajo (2003-2005). Como resultado, el Gobierno está tomando diversas medidas para que las niñas y las mujeres dispongan de más posibilidades de elección y de más oportunidades tanto en las escuelas como en los lugares de trabajo;
 - Despido y discriminación por embarazo (2003-2005). Esto subraya el grado de discriminación en el trabajo contra las mujeres embarazadas. Como resultado, el Gobierno ahora asegura que las mujeres y sus empleadores tengan más información sobre sus derechos y responsabilidades; y en la Ley sobre el Trabajo y las Familias, de 2006, ha establecido que los empleadores pueden pedir a las mujeres que indiquen su fecha de regreso después de la licencia de maternidad;
 - Condiciones de trabajo flexibles y de tiempo parcial (2004-2005). Como resultado, por la Ley sobre el Trabajo y las Familias, de 2006, el Gobierno ha ampliado el derecho de las personas que prestan asistencia a otras a solicitar un trabajo en condiciones flexibles;

- Alternativas en el trabajo (2005-2007). El informe provisional se publicó en enero de 2007 y el Gobierno responderá oportunamente;
- Participación, remuneración y adelanto profesional de las mujeres de minorías étnicas (2005-2007). El informe final se publicó en marzo de 2007 y el Gobierno responderá oportunamente.

Para más detalles, véase el anexo 1.

- Insistir en el cumplimiento del programa de trabajo del Gobierno. En particular, la Ley sobre el Trabajo y las Familias, de 2006, la reforma de la legislación sobre pensiones, la negociación con el Gobierno para cambiar las normas sobre subsidio para búsqueda de empleo para extender el período anterior al comienzo del empleo de 48 horas a una semana; y en las campañas para lograr la incorporación de una obligación sobre igualdad de género en todos los organismos públicos a partir de abril de 2007. La Comisión de Igualdad de Oportunidades, como órgano responsable de la promoción y aplicación de esta ley, está formulando directrices obligatorias y no obligatorias para el sector público. Para más detalles, véase el Anexo 1.

82. La Comisión de Igualdad de Oportunidades dejará de existir en octubre de 2007, cuando asuma sus funciones y responsabilidades la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos.

Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos

83. Desde la publicación del quinto informe periódico, en que se presentó a grandes rasgos el programa para crear un Organismo Único para la Igualdad, se han celebrado amplias consultas con partes interesadas importantes, incluidas las organizaciones no gubernamentales de mujeres, sobre los desafíos que presenta la igualdad en el futuro. En octubre de 2007 empezará a funcionar una comisión normativa única, la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos. Esta se hará cargo de las funciones y responsabilidades de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, de la Comisión de Derechos de los Discapacitados y de la Comisión de Igualdad Racial, y asumirá nuevas responsabilidades en lo que se refiere a la discriminación por motivos de edad, fe o creencia y orientación sexual.

84. En la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos ocupará un escaño un Comisionado de transición de cada una de las comisiones existentes, incluida la Comisión de Igualdad de Oportunidades. Esos Comisionados estarán encargados de asegurar la continuidad de los programas de la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos y de sus órganos predecesores. Los Comisionados de transición permanecerán en sus cargos durante dos años a partir de la disolución de las comisiones existentes.

85. Esta Comisión también tendrá la responsabilidad de promover los derechos humanos y estimular las buenas relaciones entre los grupos de la sociedad. La nueva Comisión podrá:

- Proporcionar información, asesoramiento y asistencia sobre igualdad y diversidad (incluso sobre asuntos relativos a la igualdad de género), derechos humanos y cuestiones relacionadas con las buenas relaciones en general;
- Emitir directrices y normas de buena práctica que ayuden a los empleadores y proveedores de servicios de los sectores privado y público, a las

organizaciones voluntarias y a los sindicatos a defender la igualdad y los derechos humanos;

- Realizar indagaciones formales en casos en que existan desigualdades persistentes, cuestiones de derechos humanos o de buenas relaciones que sea necesario poner de relieve; e investigaciones formales cuando hay pruebas de discriminación ilegal;
- Dar apoyo estratégico a particulares que presenten quejas por discriminación, intervenir en casos en que haya que presentar argumentos sobre igualdad y derechos humanos y revisar judicialmente decisiones contrarias a los derechos humanos o a la legislación sobre igualdad y, cuando sea necesario, disponer la conciliación;
- Consultar a todas las partes interesadas en la formación de su plan estratégico;
- Publicar cada tres años un informe sobre el “estado de la nación” indicando los aspectos en que hay deficiencia de Gran Bretaña en materia de igualdad y derechos humanos, los resultados deseados hacia los que hay que trabajar y los puntos de referencia respectivos;
- Controlar todos los delitos motivados por prejuicio, incluidos el abuso contra los mayores y los delitos contra personas discapacitadas;
- Impugnar los prejuicios y estereotipos contra determinados grupos;
- Establecer una presencia regional que aborde cuestiones pertinentes a la vida cotidiana a nivel popular;
- Promover buenas relaciones entre los miembros de diferentes comunidades y entre estas, y utilizar su red regional en estas iniciativas;
- Otorgar subvenciones a organismos que trabajen por los objetivos de la Comisión; y
- Establecer una sólida base de elementos de prueba y de comprensión de la discriminación para fundamentar la política futura y la prácticas óptimas.

Irlanda del Norte

Comisión de Igualdad de Irlanda del Norte

86. La Comisión de Igualdad de Irlanda del Norte es un órgano público no ministerial establecido en virtud de la Ley de Irlanda del Norte de 1998. La Comisión está abocada a la eliminación de la discriminación ilícita, la promoción de la igualdad de oportunidades para todos y el estímulo de las prácticas idóneas. La Comisión tiene una amplia gama de atribuciones y responsabilidades, entre ellas el asesoramiento y la asistencia a los demandantes, la investigación y aplicación, la concienciación y el examen relativos a la legislación sobre igualdad.

La Asamblea de Irlanda del Norte

87. En el Acuerdo del Viernes Santo, los partidos políticos de Irlanda del Norte afirmaron el derecho de la mujer a la participación plena y en igualdad de condiciones en la esfera política. Tras la suspensión de la transferencia de responsabilidades a Irlanda del Norte, el 14 de octubre de 2002, el Gobierno ha

continuado publicando un documento anual sobre Prioridades y Presupuesto. En el documento del período 2006-2008, una de las prioridades estratégicas clave fue *A Society Based on Partnership, Equality, Inclusion and Mutual Respect* (Una sociedad basada en la asociación, la igualdad, la inclusión y el respeto mutuo). Todas las políticas se someten a evaluaciones de alto nivel sobre los efectos, que aseguran que se tengan en cuenta la igualdad, las buenas relaciones y las consideraciones sobre nueva orientación de las necesidades sociales al elaborar propuestas de políticas, incluidos los derechos de la mujer.

Dependencia para la igualdad de género, edad y orientación sexual

88. En septiembre de 2004 la Oficina del Primer Ministro y del Viceprimer Ministro publicó un documento de consulta sobre la estrategia de igualdad entre los géneros titulado *Gender Matters* (Asuntos relativos al género), y las respuestas a la consulta se publicaron en el verano [boreal] de 2005. La estrategia final se puso en marcha en diciembre de 2006, y está dirigida a promover la igualdad entre los géneros mediante el trabajo de los Ministerios de Irlanda del Norte. Realizará sus actividades sobre la base del artículo 75 de la Ley de Irlanda del Norte de 1998, y proveerá un contexto en el cual se puedan abordar sistemáticamente las desigualdades en materia de género y dar un panorama más amplio de lo que se está haciendo para promover la igualdad entre los géneros.

Escocia

Dependencia para la Igualdad

89. La función principal de la Dependencia para la Igualdad es promover y aumentar el sentido de identidad respecto de las cuestiones de igualdad en todos los sectores del Poder Ejecutivo y propugnar los intereses de los grupos en pro de la igualdad. En 2005 el Poder Ejecutivo escocés estableció en esta Dependencia un grupo encargado de incorporar la perspectiva de igualdad y avanzar en la labor de apoyo a los equipos encargados de la formulación de políticas del Poder Ejecutivo escocés para que puedan integrar consideraciones de igualdad en su trabajo. Como parte del programa de trabajo de apoyo a la implementación de las obligaciones del sector público en materia de igualdad, el grupo elaboró un conjunto de instrumentos de evaluación de los efectos en la esfera de la igualdad, que se puso a disposición del personal del Poder Ejecutivo escocés en octubre de 2006. Se supone que han sido evaluadas todas las políticas del Poder Ejecutivo escocés que afectan a las personas, desde una perspectiva de igualdad, en sus efectos en el género, la discapacidad, la raza, la orientación sexual, las creencias y la edad. El grupo también organizó una serie de reuniones informativas sobre las obligaciones del sector público y la evaluación de los efectos, que tuvieron como destinatarios a todos los ministerios del Poder Ejecutivo escocés y se celebraron durante 2006 y 2007. En 2006 se actualizó un sitio en la Web que contiene una cantidad de recursos electrónicos para la incorporación de la perspectiva de igualdad, incluido el género. En septiembre de 2006 se reinauguró el portal de recursos para la incorporación de la perspectiva de igualdad (PRIME).

Grupo Consultivo sobre prueba de igualdad en el presupuesto y las políticas

90. Este Grupo ha estado asesorando al Poder Ejecutivo escocés desde 2001. Aunque el Grupo considera seis aspectos de la igualdad, ha tendido a centrar la

atención en el género. La labor de preparación de instrumentos para el análisis del presupuesto desde una perspectiva de género se ha desarrollado mediante trabajos experimentales con el Ministerio de Salud y con la División de Deportes del Ministerio de Educación del Poder Ejecutivo escocés. Los proyectos piloto se desarrollaron de conformidad con un enfoque por el cual inicialmente se examina una cuestión de política pública y se proporcionan elementos de prueba al respecto, y luego se aplica el análisis de los efectos, desde el punto de vista del género, a la política y al proceso de asignación de recursos correspondientes a esa cuestión. En octubre de 2006 se publicó un informe sobre este proyecto piloto, y continúa la labor para poner en práctica la experiencia adquirida en dicho trabajo.

Convención de Mujeres de Escocia

91. El Poder Ejecutivo ha continuado financiado la Convención de Mujeres de Escocia (creada en 2003), que da oportunidad a las mujeres de participar en el debate sobre cuestiones específicas su interés y de ejercer influencia en las decisiones de política en Escocia. Este trabajo nos sigue permitiendo una amplia difusión de información y proporciona una base para la consulta con las mujeres en toda la gama de las esferas de política del Poder Ejecutivo escocés.

El Grupo Estratégico para la Mujer

92. El Grupo Estratégico para la Mujer se creó en 2003 como un grupo de mujeres pequeño, independiente, de corta duración, con el fin de examinar qué debía hacer el Poder Ejecutivo para mejorar las oportunidades de la mujer. Entre las cuestiones fundamentales identificadas por el grupo están las siguientes: empleo y remuneración, cuidado de los hijos y otras formas de atención, pobreza y exclusión social, violencia y seguridad, e influencia y adopción de decisiones. En su informe se hacen recomendaciones para adoptar medidas inmediatas, a mediano y a largo plazos.

93. El Poder Ejecutivo escocés respondió al informe del Grupo Estratégico para la Mujer en marzo de 2004 y en marzo de 2006 actualizó nuevamente las medidas adoptadas. Debido a la insistencia en la necesidad de considerar la situación de las mujeres de minorías étnicas, discapacitadas, de edad avanzada, lesbianas, bisexuales y transexuales y de las mujeres de diferentes grupos de creencias, en 2005 y 2006 se celebró en Escocia una serie de mesas redondas para continuar el estudio de las recomendaciones del Grupo Estratégico para la Mujer desde estas distintas perspectivas.

94. En octubre de 2006 el Poder Ejecutivo escocés reanudó una reunión celebrada con muchos de los miembros originales del Grupo Estratégico para la Mujer y otras mujeres que tenían interés en esta materia, a fin de reflexionar sobre las recomendaciones originales y considerar prioridades para adoptar medidas y cambios futuros en el contexto de la obligación en materia de género y de las recomendaciones de la Comisión de la Mujer y el Trabajo. El Grupo hizo varias recomendaciones al Poder Ejecutivo escocés, que éste tendrá en cuenta en el desarrollo e implementación del plan de igualdad de género.

Gales

Dependencia estratégica para la igualdad y la diversidad

95. La función de esta Dependencia es dar apoyo, asesoramiento y orientación sobre la incorporación de una perspectiva de igualdad en las políticas, estrategias, programas y prácticas del Gobierno de la Asamblea de Gales. La Dependencia mantiene contactos con grupos internos y externos para identificar iniciativas específicas, incluidas las concernientes al género, a fin de promoverlas. Ha aceptado suministrar fondos básicos a la Comisión Nacional de Mujeres Galesas hasta 2008, así como también subsidios para la celebración del Día Internacional de la Mujer.

Asamblea de Gales

96. El Gobierno de la Asamblea de Gales tiene la obligación legal de “hacer los arreglos apropiados para asegurar que en el ejercicio de sus funciones se tenga debidamente en cuenta el principio de igualdad de oportunidades para todos” (Sección 120 de la Ley del Gobierno de Gales de 1998).

97. En todos sus documentos estratégicos esenciales el Gobierno subraya el compromiso de brindar iguales oportunidades a todos, incluso en el titulado *Making the connections, Spatial Plan, and Wales: A Better Country* (Estableciendo contactos, el plan espacial y Gales: un país mejor). Para apoyar este compromiso, en 2005-2006 preparó una estrategia de integración que tiene por objeto asegurar que no solamente haya un informe anual retrospectivo sobre los progresos en cuestiones de igualdad, sino también, a partir de 2007, planes de acción sobre igualdad con perspectiva de futuro, de manera que en el inicio del plan se establezcan objetivos y pautas de realización y se haga el correspondiente reporte en el Informe Anual.

Plan sobre igualdad de género

98. En abril de 2007 entró en vigor en Gales la obligación general de promover la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer. En junio de 2006 el Gobierno de la Asamblea de Gales celebró una serie de reuniones en todo el país para identificar los asuntos fundamentales para el hombre y la mujer. Esta información se ha utilizado para ayudar al Gobierno de la Asamblea de Gales a elaborar su proyecto de plan, que se sometió a consultas en enero de 2007. También se examinó en febrero de 2007 en una serie de grupos temáticos.

Defensores de la Igualdad

99. Los Defensores de la Igualdad siguen siendo una columna clave de apoyo del personal de los Departamentos. En 2006 se revisaron sus funciones y se dieron nuevas directivas, por las cuales se requirió todos los Departamentos que designaran Defensores, que ocupan escaños en el equipo de gestión. Esto asegurará que la igualdad sea una consideración fundamental en todas las decisiones.

Comisión de Igualdad de Oportunidades

100. La función principal de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de la Asamblea Nacional de Gales es auditar la labor que han realizado tanto el Gobierno de la Asamblea de Gales como la Asamblea Nacional de Gales para promover el principio de igualdad para todos, así como también evitar la discriminación contra cualquier persona por motivos de raza, sexo o discapacidad.

101. Durante los cuatro años pasados la Comisión se ha interesado mucho en la promoción de la igualdad de las mujeres de Gales y en la eliminación de la discriminación por motivos de sexo. Ha recibido presentaciones anuales de Chwarae Teg (un organismo del sector voluntario. Para más detalles, véase el artículo 11) sobre su trabajo para apoyar, desarrollar y ampliar la función de las mujeres en la economía galesa. En mayo de 2004 el Comité decidió realizar un estudio detallado del Informe de la Comisión Europea de 2004 sobre la igualdad entre el hombre y la mujer y posteriormente envió un escrito a la Comisión para señalar a la atención los documentos estratégicos sobre cuestiones relativas a la igualdad en Gales, en particular la Carers Strategy for Wales (Estrategia de Gales para las personas que cuidan de otras).

102. En octubre y noviembre de 2004 el Comité consideró el Informe Provisional del Grupo de Trabajo sobre cuidado de los niños y comunicó sus opiniones al Ministro de Salud y Servicios Sociales del Gobierno de la Asamblea de Gales, como Presidente del Grupo. El Comité ha continuado insistiendo ante el Gobierno de la Asamblea de Gales y el Gobierno del Reino Unido para que aborde la cuestión de las desigualdades de remuneración basadas en el género que existen en Gales.

103. En junio de 2005 la Asamblea Nacional de Gales restableció su Grupo de Trabajo Interpartidario sobre Igualdad de Remuneración. El grupo está encargado de la función de análisis del trabajo que está realizando el Gobierno de la Asamblea de Gales en relación con la tercera etapa de la campaña para cerrar la brecha en las remuneraciones y proporcionar una guía para la labor que se está cumpliendo como parte de la campaña. El Comité continúa recibiendo informes del Ministro para la Igualdad sobre la marcha de los trabajos de la campaña.

104. En junio y septiembre de 2006 el Comité analizó la Ley contra la discriminación por razones de sexo de 1975 (Autoridades Públicas) (Obligaciones Legales), Decreto de 2006, y acordó por unanimidad recomendar que la Asamblea rechazara la ley, que estimaba que no era suficiente para abordar la cuestión de la igualdad de remuneración. Como resultado, el Secretario de Estado suprimió los organismos galeses (autoridades públicas que funcionaban completa y exclusivamente en Gales) del decreto y el Gobierno de la Asamblea de Gales convino en iniciar negociaciones sobre un decreto de transferencia de funciones relacionado con la obligación sobre igualdad de género.

Artículo 1 – Eliminación de la discriminación

105. El Gobierno del Reino Unido acepta la definición de discriminación establecida en el artículo 1 de la Convención y continúa consagrado totalmente a alcanzar en lo posible el objetivo de la eliminación de la discriminación contra la mujer. Las medidas que figuran en este informe señalan nuestra constante determinación de hacerlo.

Artículo 2 – Disposiciones jurídicas para la eliminación de la discriminación

Utilización en la legislación de un lenguaje neutro desde el punto de vista del género

106. Durante muchos años las leyes fundamentales se redactaron de forma tal que las palabras que se referían al género masculino incluían al femenino. En la práctica esto ha significado que, en contextos en que se quería hacer referencia a la mujer y el hombre, sólo se emplearon los pronombres del género masculino, y también que palabras como “presidente” se utilizaran para cargos que podían recaer tanto en un hombre como en una mujer. Muchos creen que esta práctica tiende a reafirmar estereotipos históricos de género.

107. Por consiguiente, desde el comienzo del siguiente período de sesiones del Parlamento, el Gobierno acordó que esa práctica debía cesar. Por lo tanto, se ha pedido al Consejo Parlamentario que, en la medida en que sea factible, adopte para los proyectos del Gobierno una redacción neutra desde el punto de vista del género.

Legislación promulgada o enmendada desde la presentación del último informe

Ley sobre Igualdad de 2006

108. La Ley sobre Igualdad 2006, por la que se creó la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos, introduce una cantidad de cambios importantes en la legislación de Gran Bretaña sobre la materia. En cuanto concierne a la igualdad de género, lo más importante, por mucho, es la incorporación de una nueva obligación sobre igualdad de género en el sector público con arreglo a la Parte 4 por la que se enmendó, con vigencia desde abril de 2007, la Ley contra la discriminación por razones de sexo, y se requirió a las autoridades públicas que promovieran activamente la igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre.

109. En virtud de la Parte 2 de la Ley sobre Igualdad 2006, en Gran Bretaña está prohibida la discriminación por razones de religión o creencia en la provisión de bienes, instalaciones y servicios, la gestión y disposición de locales, la educación y las funciones públicas. La aplicación de la ley está a cargo de los tribunales de condado (tribunales del oficial de la Corona en Escocia), y entre las compensaciones está la indemnización por daños. La discriminación en el empleo por las razones mencionadas (religión o creencia) está prohibida por el Reglamento de 2003 sobre igualdad en el empleo.

110. En virtud de la Parte 3 de la Ley se faculta al Gobierno a prohibir la discriminación por razones de orientación sexual en la provisión de bienes, instalaciones y servicios, la gestión y disposición de locales, la educación y el ejercicio de funciones públicas por medio de reglamentos. Las partes 2, 3 y 4 de la Ley sobre Igualdad de 2006 entró en vigor en abril de 2007.

111. Cuando entre el funcionamiento (en octubre de 2007), la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos ejercerá sus funciones con respecto a la discriminación por razones de raza, discapacidad, género, religión y creencia, edad y orientación sexual. Por ejemplo, controlará la eficacia de la legislación y será la encargada de hacerla cumplir, y podrá investigar casos particulares.

Obligación sobre igualdad de género – Ley contra la discriminación por razones de sexo de 1975 (autoridades públicas) (obligaciones legales), Decreto Reglamentario de 2006

112. El decreto reglamentario de 2006 de la Ley contra la discriminación por razones de sexo de 1975 (autoridades públicas) (obligaciones legales) contiene compromisos específicos de ayudar a las autoridades públicas en su cumplimiento de la obligación del sector público sobre igualdad de género. Desde el 6 de abril de 2007 las autoridades públicas deben:

- Preparar y publicar un plan sobre igualdad de género (para el 30 de abril de 2007) que debe establecer sus objetivos en materia de igualdad de género y señalar las medidas que está tomando ese organismo para implementarlos. También se pide a esas autoridades que consideren si uno de sus objetivos debe ser abordar cuestiones relativas a la igualdad de remuneración o a las causas de las diferencias de remuneración entre los géneros;
- Asegurar la estimación del impacto de la nueva legislación mediante evaluaciones de los efectos del género en los cambios de políticas, en el empleo y en la prestación de servicios.. Estas evaluaciones también deben ser publicadas.

113. En cumplimiento de las obligaciones específicas, las autoridades públicas, cuando redactan planes sobre igualdad de género y realizan evaluaciones de efectos, y si abordan las causas de cualquier diferencia de remuneración entre los géneros, deben consultar a los empleados y partes interesadas; publicar y responsabilizarse por lo que hacen; y finalmente, demostrar con sus actos su compromiso de lograr la igualdad entre los géneros. La Comisión de Igualdad de Oportunidades será responsable de hacer cumplir la obligación sobre igualdad de género hasta octubre de 2007, cuando asumirá sus funciones la Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos (para más detalles, véase el artículo 4).

Directiva 2000/78/CE de la UE sobre el empleo

114. En Gran Bretaña, las disposiciones sobre orientación sexual y religión o convicciones se implementaron en diciembre de 2003 (véase infra). Se autorizó un período adicional de tres años para la implementación de las disposiciones sobre edad y discapacidad, que el Reino Unido utilizó. La mayoría de las disposiciones sobre discapacidad se pusieron en práctica el 1º de octubre de 2004 por medio de enmiendas a la Ley sobre la discriminación por motivos de discapacidad, y el resto fue enmendado en septiembre de 2006 (véase infra). Las normas por las que se prohibió la discriminación en el empleo y en la capacitación profesional por motivos de edad entraron en vigor el 1º de octubre de 2006, excepto las relativas a las pensiones ocupacionales, cuya aplicación empezó el 1º de diciembre de 2006 (véase infra). Similares disposiciones entraron en vigor en Irlanda del Norte.

El Reglamento de 2003 sobre igualdad en el empleo (religión o convicciones)

115. Estas normas, dictadas en diciembre de 2003, prohíben la discriminación o el hostigamiento por motivos de religión o convicciones.

Reglamento de 2003 de la Ley de Igualdad en el empleo de 1970 (enmienda) y Reglamento de 2003 de la Ley contra la discriminación por razones de sexo de 1975 (enmienda)

116. El 19 de julio de 2003 entraron en vigor las enmiendas a la Ley de igualdad de remuneración de 1970 y a la Ley contra la discriminación por razones de sexo de 1975, de conformidad con los dictámenes del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea.

117. *Las normas sobre igualdad de remuneración:*

- Extendieron el plazo de seis meses dentro del cual la mujer debía presentar su demanda sobre igualdad de remuneración ante un tribunal en casos de “ocultamiento” y “discapacidad”;
- Extendieron el límite anterior de dos años del período durante el cual un tribunal de trabajo puede otorgar el pago de retroactividad hasta, seis años en Inglaterra y Gales y hasta cinco años en Escocia. Los límites de la retroactividad pueden extenderse en casos de “ocultamiento” y “discapacidad”;
- Incorporaron una nueva disposición que permite que las demandas sobre igualdad de remuneración se presenten durante el período de relación estable de empleo o dentro de los seis meses posteriores a su terminación. Anteriormente estas demandas debían presentarse al finalizar cada contrato.

118. *Las normas sobre discriminación por razones de sexo:*

- Declaran ilegal discriminar contra alguien después de terminada la relación formal con el empleador cuando la discriminación surge de esa relación y está estrechamente vinculada con ella;
- Responsabiliza a los jefes de policía por actos ilegales de discriminación por razones de sexo cometidos por agentes de la policía contra otros agentes de policía en el curso de su empleo.

119. El 28 de abril de 2004 entraron en vigencia en Irlanda del Norte normas separadas pero en general coincidentes. Ellas son la reglamentación de 2004 (Irlanda del Norte) de la Ley de igualdad de remuneración de 1970 (enmienda) y la reglamentación de 2004 del Decreto de 1976 sobre discriminación por razones de sexo de 1976 (enmienda).

Estatuto de 2004 sobre los tribunales de trabajo (constitución y reglamento) (enmienda)

120. Estas normas entraron en vigor el 1° de octubre de 2004 y agregaron un nuevo anexo 6 a las normas principales que contienen el reglamento y se aplican a todos los casos judiciales que tratan de la cuestión de determinar si los empleos son de igual valor. También introducen enmiendas a las normas principales consecuentes al agregado del anexo 6.

121. *Las reformas fundamentales son las siguientes:*

- El uso de nuevas facultades por los Presidentes de los tribunales del trabajo para designar paneles integrados por especialistas con conocimientos en casos sobre la igualdad de valor;

- Decretos regulares por los que se requiere el pronto intercambio de información basada en hechos reales, con el requisito de que las partes presenten una declaración escrita de los hechos en la que se establezcan los puntos en que están de acuerdo y también aquellos en que hay desacuerdo;
- Mejoras en la tramitación de los casos mediante audiencias sobre la cuestión de la igualdad de valor para establecer parámetros, acordar programas y resolver sobre demoras y desacuerdos;
- Hacer un uso más eficaz de los expertos independientes;
- Reducción del tiempo empleado en las repreguntas y la utilización de expertos de las partes en la audiencia mediante la difusión temprana de pruebas periciales y un mayor uso de preguntas por escrito.

Reglamento sobre igualdad en el empleo (discriminación por razones de sexo) de 2005

122. La Directiva relativa a la igualdad en el trato (76/207/CEE) fue enmendada por la Directiva 2002/73/CE. En Gran Bretaña la reglamentación por la que se implementa esta Directiva entró en vigor el 1º de octubre de 2005, y en Irlanda del Norte la legislación respectiva lo hizo el 5 de octubre de 2005.

123. La Directiva actualizó la ley sobre igualdad entre el hombre y la mujer en el lugar de trabajo, a fin de tener en cuenta los cambios introducidos al Tratado de la UE y la jurisprudencia europea desde que se publicó la Directiva sobre igualdad de trato. Para ajustarse a los cambios la legislación del Reino Unido sólo necesita unas pocas modificaciones, como la enmienda a la Ley contra la discriminación por razones de sexo de 1975, a fin de establecer explícitamente que la discriminación por razones de embarazo o licencia de maternidad y el acoso sexual y el hostigamiento por razones de sexo son ilegales. Con anterioridad los tribunales tenían que basarse en la jurisprudencia.

Reglamento sobre la edad para el empleo (igualdad) de 2006

124. El Reglamento sobre la edad para el empleo (igualdad), que entró en vigor el 1º de octubre de 2006, proscribe la discriminación injustificada en el empleo y la capacitación profesional por razones de edad. Estas normas protegen a los trabajadores de todas las edades y asignan importantes derechos y responsabilidades a los empleadores y empleados de Gran Bretaña en términos de contratación, promoción y capacitación. Disposiciones similares se aplican a Irlanda del Norte.

Ley de 2006 sobre el Trabajo y las Familias

125. La Ley sobre el Trabajo y las Familias proporciona la base legislativa para introducir cambios a las disposiciones legales sobre remuneración y licencia de maternidad y por adopción, la posibilidad de que los padres timen una licencia adicional de paternidad cuando la madre termina su licencia de maternidad y vuelve al trabajo, y para la extensión del derecho a solicitar condiciones flexibles de trabajo.

126. Las normas sobre licencia de maternidad y adopción y sobre salarios entraron en vigor el 1º de octubre de 2006, y se aplicaron a las madres que esperaban dar a luz en la semana del 1º de abril de 2007 o con posterioridad, y a los padres

adoptivos cuando se supone que el niño se dará en adopción a partir de esa fecha. Se contempla una mejora del contacto entre empleado y empleador durante la licencia, y se extiende el período de licencia con goce de sueldo de 26 a 39 semanas. En Irlanda del Norte se aprobó una ley coincidente.

127. El derecho a una remuneración y licencia de paternidad adicionales no entrará en vigor antes de abril de 2009. El derecho a solicitar condiciones flexibles de trabajo se extendió a las personas que cuidan de un esposo adulto, compañero, copartícipe civil, pariente cercano o adulto que vive en la misma dirección desde el 6 de abril de 2007 (para más detalles, véase el artículo 11).

Ley de 2006 sobre el cuidado de los hijos

128. Esta ley promovió y dio fuerza legal a los compromisos básicos de la Estrategia del Gobierno de diez años de servicios de guardería infantil (véase el artículo 11). La Ley consagra la expectativa de los padres que desean trabajar de disponer de un servicio de guardería de alta calidad.

Ley sobre violencia en el hogar, el delito y las víctimas (2004)

129. En virtud de esta Ley se realizó la revisión más importante de la legislación sobre violencia en el hogar en el término de 30 años. Ella incluye una gama de medidas que, una vez promulgadas, brindarán protección y apoyo adicionales a las víctimas y ayudarán a someter a la justicia a los perpetradores.

130. Ya se han implementado las siguientes disposiciones:

- Se estableció que la agresión común es un delito pasible de arresto, de manera que la policía no tiene que depender de que el mandamiento judicial lleve anexa la “facultad de detención”¹ (enero de 2006);
- Enmienda de los criterios de elegibilidad de la Ley de la familia, de manera que las relaciones entre personas del mismo sexo se tratan de la misma forma, y para ofrecer el mismo nivel de protección a las personas que mantienen relaciones y no viven juntas (por medio de la Ley de unión civil, sección 82, anexo 9).

131. Disposiciones que se aplicarán en julio de 2007:

- Por la sección 1, la violación de un mandamiento de no molestar se tipificará como delito penal, con arreglo a la Ley de la familia, punible con prisión por un término máximo de cinco años;
- Por la sección 12 se amplían las facultades relativas a los mandatos conminatorios formulados de conformidad con la Ley de protección contra el acoso de 1997 a fin de comprender a todos los delitos cometidos con violencia. También faculta a los tribunales a detener al acusado, hasta que se celebre el juicio, o cuando no haya condena pero el tribunal considere necesario ordenar la detención para proteger a la víctima. La mejora consiste en que el tribunal puede dictar mandamientos de inhibición aun cuando el acusado haya sido absuelto de otros cargos pero se considera que hay pruebas suficientes del

¹ Esta sección fue derogada por la Serious Organized Crime Police Act 2005, a condición de que se cumplan las condiciones necesarias.

acoso que hacen necesario proteger a la persona de los actos de acoso del acusado.

Ley de justicia penal de 2003

132. Esta ley contiene disposiciones útiles relacionadas con la prueba de oídas y con el comportamiento delictivo. En el proceso penal el comportamiento delictivo del acusado es una prueba admisible, debido a que tiene relación con un importante asunto en cuestión entre el acusado y la acusación. Por ejemplo, cuando se trata de una la cuestión de credibilidad, serían muy pertinentes las condenas anteriores por perjurio en relación con las pruebas dadas en un caso anterior de violencia en el hogar.

133. La prueba de comportamiento delictivo también es admisible para demostrar que el acusado tiene propensión o bien a cometer delitos “del tipo del que se lo acusa” o bien “delitos como el que motiva la acusación”. Esta disposición permitirá presentar pruebas de anteriores delitos sexuales o condenas por violencia en el hogar, o condenas por delitos de un tipo similar (aun cuando no sean por violencia sexual o en el hogar). Las disposiciones sobre la prueba de oídas también han sido aclaradas y se alienta a los tribunales a adoptar un enfoque más “inclusivo”.

134. La Ley determina las circunstancias en que es admisible la prueba de la existencia de la víctima cuando, por temor o debido al estado físico o mental, no se la puede obtener. En ciertas circunstancias se pueden admitir declaraciones incoherentes o anteriores de la víctima. También se prevé la posibilidad de que los testigos refresquen su memoria en el respectivo banquillo.

Ley de 2003 sobre delitos sexuales

135. En virtud de la Ley de 2003 sobre delitos sexuales, se hizo una revisión completa del marco legal respectivo. Amplió la definición de algunos delitos, incorporando la penetración no consensual del pene en la boca en la definición de violación, tipificando nuevos delitos por comportamientos no cubiertos anteriormente (como pagar por relaciones sexuales con niños o por voyeurismo), y extendiendo la edad de los “niños” de 16 a 18 años para determinados delitos (por ejemplo, delitos sexuales cometidos por familiares). También incorpora delitos de tráfico de seres humanos con fines de explotación sexual, en la entrada o salida del país o en su territorio. La ley también fue reformada de manera de que la actividad homosexual no sea tratada en forma diferente de la heterosexual.

136. De acuerdo con la Ley de 2003 de delitos sexuales, el exhibicionismo (considerado anteriormente como una molestia pública) está clasificado como delito sexual. Los estudios han indicado que el exhibicionismo puede ser la primera parte de un espectro de actos delictuosos más graves, en especial cuando ocurre en lugares aislados o cerrados, en que la víctima puede temer un daño muy grave. Cabe esperar que este marco jurídico más estricto contribuya a lograr más condenas, empleado junto con las disposiciones sobre testigos vulnerables de la Ley de justicia de menores y pruebas penales de 1999 y con las disposiciones de la Ley de justicia penal de 2003 sobre “comportamiento delictivo”. (véase supra).

137. Sin embargo, hay dificultades inherentes para probar que tuvo lugar una actividad sexual ilegal en la medida exigida por la ley penal, especialmente cuando estuvieron presentes solamente dos personas. Este es especialmente el caso de la

actividad sexual entre adultos, que depende de la cuestión del consentimiento. Además de crear un marco jurídico más estricto, hubo otras razones para modernizar la ley, que anteriormente protegía a muchachos y muchachas hasta edades diferentes y con delitos que merecían distintas penas máximas.

138. En marzo de 2006 se publicó un documento de consulta en el que se recabaron opiniones sobre una serie de medidas, incluso sobre la necesidad o no de una aclaración de la legislación sobre el consentimiento mediante la incorporación de una definición legal de “capacidad”, especialmente cuando el consumo de alcohol influyó en la capacidad del demandante para consentir una actividad sexual. Actualmente se están considerando las respuestas a la consulta y a la brevedad se presentará un resumen de los resultados.

139. La Ley de 2003 sobre delitos sexuales entró en vigor el 1º de mayo de 2004. Previamente el Grupo Ministerial Interdepartamental sobre Delitos Sexuales convino en que, después de que la Ley hubiera estado en vigor durante dos años, se debía realizar y publicar un análisis completo de los datos estadísticos, pero que esto debía ser precedido por un inventario más informal, que fue completado en 2005 y publicado en febrero de 2006. (<http://www.crimereduction.gov.uk/sexual/sexual24.pdf>).

La Ley de 2003 sobre mutilación genital femenina

140. La Ley de 2003 sobre mutilación genital femenina entró en vigor en marzo de 2004. La Ley abroga y pone nuevamente en vigor leyes anteriores y cierra una laguna al clasificar como delito, para los nacionales del Reino Unido o los residentes permanentes que realicen FGM fuera del país, o que presten asistencia, inciten, aconsejen o faciliten su realización en el exterior, aun en países donde la práctica es legal. Véase el artículo 12.

Convenio del Consejo de Europa sobre las medidas de lucha contra la trata de personas

141. A fines de enero de 2007 el Primer Ministro anunció la intención del Reino Unido de firmar el Convenio del Consejo de Europa sobre las medidas de lucha contra la trata de personas. La implementación se realizará en estrecha cooperación con organizaciones no gubernamentales y otras partes interesadas clave y será supervisada por el Grupo Interministerial sobre la trata de seres humanos (para más detalles, véase el artículo 6).

Irlanda del Norte

Decreto de 2002 sobre el empleo (Irlanda del Norte)

142. En Irlanda del Norte las disposiciones legislativas que corresponden principalmente a la Parte I de la Ley de empleo de 2002 (licencia y salario establecidos por ley, maternidad, paternidad y adopción, figuran en el Decreto de 2002 sobre el empleo (Irlanda del Norte). Las disposiciones que corresponden principalmente a las Partes II, III y IV de la Ley (reforma judicial, resolución de controversias, cuestionarios sobre igualdad de remuneración) figuran en el Decreto de 2003 sobre el empleo (Irlanda del Norte).

**Decreto de 2004 sobre igualdad de remuneración (Irlanda del Norte)
(Preguntas y respuestas)**

143. Este Decreto, que entró en vigor el 25 de agosto de 2004, establece cuáles son los formularios que se pueden utilizar en casos relativos a la igualdad de remuneración en Irlanda del Norte.

Escocia

Ley de justicia penal de 2003 (Escocia)

144. Esta Ley aumentó sustancialmente, a 10 y 5 años, respectivamente, las penas por tomar y distribuir imágenes indecentes de niños y la posesión de estas imágenes.

**Decreto de 2006 sobre la Ley contra la discriminación por razones de sexo
(Autoridades públicas) (Obligaciones legales) (Escocia)**

145. En la Ley de igualdad de 2006 también se resume la forma en que los Ministros escoceses pueden imponer obligaciones específicas a las autoridades públicas pertinentes de Escocia a fin de asegurar el mejor cumplimiento de las obligaciones generales. Por ello, desde el 9 de abril de 2007 se pide a las autoridades públicas escocesas:

- Que preparen y publiquen un plan de igualdad de género (para el 29 de junio de 2007), en el que se deben determinar los objetivos en materia de igualdad de género e indicar las medidas que está adoptando ese órgano para implementarlos. También se requiere a las autoridades públicas que consideren si uno de sus objetivos debe tratar cuestiones relativas a la igualdad de remuneración o las causas de las diferencias de remuneración entre los géneros;
- Aseguren que se evalúe el efecto de los nuevos cambios en la legislación, las políticas, el empleo y la prestación de servicios. Estas evaluaciones también deben ser publicadas;

Preparen y publiquen una declaración sobre la igualdad de remuneración (para el 28 de septiembre de 2007) en la que se estipule la política de la autoridad sobre la cuestión.

146. Además los Ministros escoceses estarán sujetos a la obligación de fijar esferas de prioridad en las funciones y actividades de las pertinentes autoridades escocesas y que hayan identificado para promover la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en el país. Se espera que los Ministros informen cada tres años sobre la marcha de los trabajos en estas esferas prioritarias.

Legislación prevista

Proyecto de ley única de igualdad

147. Para simplificar y modernizar la legislación sobre discriminación, en febrero de 2005 el Gobierno anunció que estaba preparando una revisión de la legislación sobre discriminación para emprender un examen a fondo de todas las leyes de igualdad. Esto reunirá a nueve elementos importantes de la legislación sobre discriminación, incluidas la Ley contra la discriminación por razones de sexo de

1975 y la Ley de igualdad de remuneración de 1970, y hasta 100 disposiciones legislativas auxiliares. El examen incluye las diversas medidas de acción positiva de la legislación sobre discriminación.

148. Se ha puesto en marcha un proceso de participación inclusivo, que ha abarcado a 70 o más partes interesadas, que comprende a organizaciones comerciales y financieras, las comisiones que trabajan en pro de la igualdad y organizaciones de gobiernos locales. También se ha solicitado asesoramiento a una amplia gama de expertos, universitarios y profesionales sobre cuestiones relativas al empleo, la igualdad y la discriminación, en diversas formas. Las propuestas se someterán a consulta pública en el verano [boreal] de 2007.

Reformulación de una Directiva

149. El 15 de agosto de 2006 entró en vigor la Directiva 2006/54/CE de la Unión Europea sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuestiones relativas al empleo y la ocupación (reformulación) y los Estados miembros disponen de dos años para incorporarla a su legislación nacional.

150. El objetivo de la propuesta es simplificar, modernizar y mejorar la legislación relacionada con la igualdad de género, incluyendo las directivas correspondientes en un texto único. El texto combina siete directivas sobre igualdad de trato de hombres y mujeres. Abarcan lo siguiente: igualdad de remuneración; igualdad de trato para el acceso al empleo, la capacitación profesional, la promoción y las condiciones de trabajo; regímenes profesionales de seguridad social (pensiones); carga de la prueba (condiciones necesarias para presentar una demanda o defender una causa).

Propuestas sobre reproducción asistida

151. El 14 de diciembre de 2006 el Gobierno publicó propuestas de enmienda a la legislación sobre reproducción asistida. Entre ellas, las relativas a la evaluación de pacientes con anterioridad al tratamiento y el reconocimiento por los padres después del uso de gametos o embriones donados. El Gobierno propone que se suprima la referencia que se hace en la ley a la “necesidad de un padre” que tiene el niño. El reconocimiento de la progenitura legal, después de la reproducción asistida, se extenderá a las uniones civiles y a otras parejas del mismo sexo, en general reflejando las disposiciones existentes relativas a las parejas casadas y no casadas. Se espera que el proyecto de ley se publique en mayo de 2007.

Directiva 2004/113/CE relativa al género

152. Esta Directiva se convirtió en ley el 13 de diciembre de 2004 y los Estados miembros de la UE tienen un plazo de tres años para implementarla. El Gobierno transpone las disposiciones legislativas de esta Directiva a la legislación británica mediante la enmienda de la Ley contra la discriminación por razones de sexo de 1975 (en su forma enmendada).

153. El principio que establece la Directiva, de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, ya rige en gran parte de la legislación británica. No obstante, se reafirmará desde el punto de vista de la discriminación por embarazo y maternidad y de la discriminación contra transexuales en la provisión de bienes, instalaciones y servicios. El Gobierno está

realizando consultas, a principios de 2007, sobre los proyectos de disposiciones que se aplicarán hacia fines del año. La Directiva se transpondrá separadamente a la legislación de Irlanda del Norte mediante enmiendas al decreto contra la discriminación por razones de sexo (Irlanda del Norte) de 1976.

Reglamento sobre horas laborables de 1998

154. El Gobierno propone enmendar el Reglamento sobre horas laborables de 1998 para aumentar el período de vacaciones reglamentarias de cuatro semanas a 5,6 semanas (un máximo de 28 días). Los estudios indican que con esta iniciativa se beneficiarán distintos grupos, incluidas las mujeres. El aumento se hará por etapas, a partir de octubre de 2007. En Irlanda del Norte se establecerá un aumento similar mediante la enmienda al Reglamento sobre horas laborables (Irlanda del Norte).

Aplicación de la ley – Tribunales de trabajo

Demandas por discriminación por razones de sexo

155. En el período 2003-2004 el número de demandas aumentó a 17.722. De ellas, el 3% tuvieron resultado positivo en los tribunales, el 45% fueron retiradas y en el 24% se llegó a la conciliación por intermedio del Servicio de Asesoramiento para Casos de Conciliación y Arbitraje. En 2004-2005 el número de demandas disminuyó a 11.726, de las cuales el 2% tuvieron resultado positivo en los tribunales, el 58% fueron retiradas y en el 19% se llegó a la conciliación por intermedio del Servicio mencionado. En 2005-2006 las demandas aumentaron a 14.250. De estas, el 17% tuvieron resultado positivo en los tribunales, el 40% fueron retiradas y en el 13% se llegó a la conciliación por intermedio del Servicio.

Demandas por igualdad de remuneración

156. Las demandas por igualdad de remuneración también variaron. En 2003-2004 el número de demandas judiciales disminuyeron a 4.412. De estas, el 3% tuvieron resultado positivo en los tribunales, el 43% fueron retiradas y en el 37% de los casos se llegó a la conciliación por medio del Servicio. En 2004-2005, el número de demandas judiciales casi se duplicó, llegando a 8.229, de las cuales el 1% se resolvieron en los tribunales, el 38% fueron retiradas y en el 40% se llegó a la conciliación por medio del Servicio. En 2005-2006, las demandas aumentaron extraordinariamente y nuevamente casi se duplicaron y llegaron a 17.268. De estas, el 33% se resolvieron en los tribunales, el 39% fueron retiradas y en el 13% se llegó a la conciliación por medio del Servicio. Vale la pena señalar que este año se registró un aumento en el volumen de demandas por igualdad de valor/igualdad de remuneración.

Legislación que tendrá un efecto positivo en las mujeres discapacitadas

Ley de 1995 (enmendada) sobre la discriminación por motivos de discapacidad

157. La Ley de 1995 sobre discriminación por motivos de discapacidad proporciona el marco básico de los derechos civiles de las personas discapacitadas. En octubre de 2004 entraron en vigor nuevos e importantes derechos con la puesta en vigor de las disposiciones definitivas sobre el acceso, en la Parte 3 de la Ley, por las que se mejora el acceso de esas personas a los bienes, instalaciones y servicios. Por las

nuevas disposiciones se exige a los prestadores de servicios que tomen medidas razonables para eliminar, modificar o evitar características físicas (como peldaños o mostradores) que hagan imposible o excesivamente difícil al cliente discapacitado acceder a un servicio disponible para el público en general.

158. El 1° de octubre de 2004 y el 1° de septiembre de 2006 entraron en vigor las normas reglamentarias de las disposiciones sobre discapacidad del artículo 13 de la Directiva sobre el empleo. Estas normas reforzaron y ampliaron las disposiciones de la Ley contra la discriminación por razones de discapacidad. Las normas que entraron en vigor en octubre de 2004 incluyeron disposiciones que:

- Suprimieron la exención de los pequeños empleadores (menos de 15 empleados) de las disposiciones sobre el empleo;
- Ampliaron el alcance para incluir a oficiales de policía, bomberos, funcionarios de instituciones penitenciarias, abogados de tribunales superiores (defensores en Escocia), socios en empresas y empleados de buques, aeronaves y aerodeslizadores.

159. Las normas reglamentarias que entraron en vigor en septiembre de 2006 pusieron en práctica las disposiciones sobre discapacidad de la Directiva respecto de la educación superior y de posgrado. La Comisión de Derechos de los Discapacitados revisó sus Códigos de Prácticas para tener en cuenta estas ampliaciones de los derechos y obligaciones con arreglo a la Ley sobre la discriminación por motivos de discapacidad. Normas reglamentarias equivalentes entraron en vigor en Irlanda del Norte.

Ley de 2005 sobre discriminación por motivos de discapacidad

160. Esta ley fue promulgada en abril de 2006 y amplió y mejoró las disposiciones de la Ley sobre discriminación por motivos de discapacidad de 1995. Sus disposiciones incluyen las siguientes:

- Nueva cobertura para los organismos públicos, incluida una obligación sobre igualdad en relación con la discapacidad, que les exige tener debidamente en cuenta la necesidad de eliminar la discriminación y el hostigamiento y promover la igualdad de oportunidades para las personas discapacitadas;
- Incorporar en su cobertura a las personas con VIH, cáncer y esclerosis múltiple (desde el momento del diagnóstico);
- Simplificar la definición de discapacidad de la Ley mediante la eliminación del requisito del “diagnóstico clínico inequívoco” para las enfermedades mentales;
- Incorporar el requisito de que los propietarios de casas, y aquellos que administran locales alquilados, no puedan negarse irrazonablemente al pedido del inquilino de realizar mejoras destinadas a personas discapacitadas, y que hagan los ajustes razonables a sus políticas, prácticas y procedimientos y provean elementos de ayuda y servicios auxiliares, como versiones accesibles de documentos;
- Incluir en el alcance de la Ley a los clubes privados que tengan 25 o más miembros;
- Incorporar una nueva protección para los consejeros locales discapacitados;

- Nueva cobertura de órganos de calificación general, como los que otorgan calificaciones como las de certificado superior y el certificado general de enseñanza secundaria (GCSE);
- Incluir en el alcance de la Ley a todos los vehículos de transporte público terrestre, el alquiler de vehículos, el auxilio mecánico y los vehículos usados en servicios de transporte de recreación y turismo;
- Dar al Gobierno la facultad de fijar un “plazo final” para que todos los vehículos de rieles, incluidos los tranvías, estén preparados para que puedan acceder a ellos las personas discapacitadas. La Ley de 2005 asegura que esa fecha será, a más tardar, el 1° de enero de 2020.

161. Estas disposiciones entraron en vigor, en su mayoría, en el período transcurrido desde el 5 de diciembre de 2005 hasta el 4 de diciembre de 2006, pero las relativas a los órganos calificadores se implementarán a partir de septiembre de 2007. Similares disposiciones se aplican a Irlanda del Norte.

Legislación que tendrá un efecto positivo en las mujeres lesbianas

Ley de Adopción e Infancia de 2002

162. En virtud de la Ley de Adopción e Infancia de 2002, implementada en 2004, se autoriza a adoptar niños a las parejas no casadas (independientemente de su orientación sexual) y las parejas en unión civil.

Ley de 2002 sobre el empleo

163. En abril de 2003, de acuerdo con las disposiciones de la Ley de 2002 sobre el empleo, entró en plena vigencia un nuevo derecho a dos semanas de licencia de paternidad con goce de sueldo. Tiene este derecho el progenitor que participe de la educación del niño, incluida la pareja del mismo sexo de la madre o del progenitor adoptivo. En abril de 2003 se estableció un nuevo derecho, para padres de niños pequeños, a solicitar condiciones de trabajo flexibles. Los padres y sus parejas del mismo sexo también pueden solicitar condiciones de trabajo flexibles si participan en la crianza del niño.

Normas reglamentarias sobre igualdad en el empleo (orientación sexual) - 2003

164. Estas normas tratan de la discriminación en el empleo y la capacitación motivada por la orientación sexual.

Normas reglamentarias de la Ley sobre igualdad (orientación sexual) - 2007

165. En marzo de 2006 el Gobierno inició una consulta sobre la extensión de la protección contra la discriminación en bienes y servicios por motivos de orientación sexual. El 7 de marzo de 2007 publicó la respuesta a la consulta y envió al Parlamento las Normas reglamentarias de la Ley sobre igualdad (orientación sexual) - 2007. Estas entraron en vigor en abril de 2007.

Ley sobre el gobierno local de 2003

166. Mediante la Ley sobre el gobierno local de 2003 el Gobierno derogó el artículo 28. En la Guía sobre el sexo y las relaciones, del Departamento de Educación y Capacitación, se establece claramente que los maestros deben abordar con honestidad y sensibilidad la cuestión de la orientación sexual, responder las preguntas apropiadas y ofrecer apoyo, pero que no debe haber una promoción directa de esa orientación.

La intimidación en las escuelas

167. El Departamento de Educación y Capacitación está revisando sus directrices tituladas *Don't Suffer in Silence* (No sufra en silencio) destinadas a las escuelas, emitidas originalmente en 1994 y actualizadas en 2000 y 2002, que ofrecen ayuda práctica para abordar toda clase de intimidación en ese ámbito. La nueva versión, que probablemente se llame *Safe to learn* (Seguridad para aprender) estuvo disponible en línea en marzo de 2007. Además, en marzo de 2006 el Departamento publicó sugerencias específicas para abordar la intimidación de carácter racista, y se propone publicar, a fines de 2007, sugerencias para abordar la intimidación homofóbica.

Ley de 2004 de registro civil de parejas

168. En virtud de la ley de 2004 de registro civil de parejas (que entró en vigor el 5 de diciembre de 2005), las parejas del mismo sexo pueden registrar su relación mediante una unión civil. Esto les asigna un conjunto de derechos y obligaciones, incluidos los derechos a pensión, a sucesión y de la familia.

Otras medidas para eliminar la discriminación contra grupos específicos**Delitos cometidos por mujeres**

169. Las mujeres representan el 6% del total de la población carcelaria, y alrededor del 12% de los sentenciados a trabajos comunitarios. Entre 1995 y 2002 la población carcelaria femenina aumentó en un 126% (en comparación con un aumento del 46% de la población masculina), pero disminuyó en un 1% en diciembre de 2006 en comparación con el mismo mes de 2005.

170. Muchas mujeres presas han cometido delitos relativamente leves (40% de las entradas de mujeres con sentencia son por robo y fraude) y una gran proporción —alrededor del 75%— está cumpliendo condenas de menos de 12 meses. También hay un gran número de mujeres en prisión preventiva y casi el 60% de ellas no llegan a recibir condenas privativas de la libertad. El Gobierno está preocupado por los efectos del encarcelamiento, no sólo en las mujeres mismas sino también en las perspectivas de sus hijos en la vida. También reconoce que el sistema de justicia penal se ajusta más a la naturaleza y características de la mayoría de los delincuentes varones.

Medidas para reducir el delito entre las mujeres

171. A fin de abordar la cuestión de la delincuencia femenina y reducir el número de mujeres en las cárceles, en marzo de 2004 el Gobierno puso en marcha el Programa sobre reducción de los delitos cometidos por mujeres. Este programa está centrado en mejorar los servicios e intervenciones basados en la comunidad más adecuados a la mujer, promoviendo las sentencias de trabajo comunitario en lugar de penas de prisión. En septiembre de 2005 se realizó un examen provisional de los progresos logrados (www.homeoffice.gov.uk/documents/worp-annual-review-0405). Un examen ulterior de las actividades del Programa estará vinculado con la respuesta del Gobierno a las recomendaciones del Informe Corston (véase infra).

172. El Servicio Nacional de Libertad Provisional ha preparado una guía sobre “Delivery Effective Services for Women Offenders in the Community” (Prestación de servicios eficaces para mujeres delincuentes de la comunidad) (noviembre de 2006). Para las mujeres que se encuentran en prisión, el Servicio Nacional de Supervisión del Delincuente (NOMS) está preparando los Requisitos Operacionales Específicos de los Géneros, que determinarán qué servicios y medidas se requieren para atender las necesidades de las mujeres detenidas. Esto será la base de los Acuerdos de NOMS sobre el nivel de los servicios de 2007.

173. Para ayudar a dar una respuesta más eficaz, basada en la comunidad, a la cuestión del delito cometido por mujeres, en marzo de 2005 se estableció el Together Women Programme. Este programa está desarrollando un enfoque integrado para derivar a las mujeres a los servicios apropiados para satisfacer sus necesidades en diversas etapas de su historia con el delito, desde la prevención y alternativas de la detención hasta la liberación y reubicación. El programa se aplica mediante proyectos de demostración en las dos regiones del servicio regional de supervisión de delincuentes —Yorkshire y Humberside y el Noroeste— y se basará en las prácticas idóneas que ya se aplican en los servicios existentes.

Un examen independiente de la mujer vulnerable en el sistema de justicia penal

174. Tras la trágica serie de muertes ocurridas en la prisión de Styal en el período 2002-2003, los ministros anunciaron la realización de un examen independiente, a cargo de la Baronesa Corston, sobre la mujer especialmente vulnerable en el sistema de justicia penal. En marzo de 2007 se publicó “The Corston Report: a review of women with particular vulnerabilities in the criminal justice system” (El Informe Corston: examen sobre las mujeres con vulnerabilidades especiales en el sistema de justicia penal). En el informe se pide que se dedique más atención a la mujer en el sistema de justicia penal y se subraya la necesidad de adoptar un enfoque totalmente nuevo para abordar las complejas y múltiples necesidades de las mujeres delincuentes y de las que pueden llegar a serlo. El documento contiene 43 recomendaciones separadas, incluidas las siguientes:

- Crear en el marco del Gobierno un “defensor” para las mujeres delincuentes o para las que están en peligro de delinquir;
- Desarrollar un grupo ministerial interdepartamental para que ejerza la supervisión en las cuestiones relativas a las mujeres delincuentes;
- Cambiar la forma en que los organismos de la justicia penal trabajan con las mujeres;

- Encarar un programa de 10 años para reemplazar las prisiones para mujeres por pequeñas dependencias locales de detención;
- Poner fin a la rutina de registro al desnudo de las mujeres que se encuentran en prisión; y
- Mejorar las condiciones de higiene en las prisiones.

175. Las recomendaciones son muy amplias y en ellas se propone que diferentes departamentos de Gobierno y otras organizaciones adopten medidas para abordar conjuntamente las complejas y múltiples necesidades de las mujeres sometidas al sistema de justicia penal y a las que están en peligro de delinquir. Todos los departamentos y organismos interesados estudiarán exhaustivamente estas recomendaciones y el Gobierno elaborará una respuesta detallada y acordará la forma de avanzar.

Evaluación de las necesidades de las mujeres jóvenes y las niñas que están en peligro de delinquir o involucradas en la comisión de delitos

176. El Programa sobre reducción de la delincuencia femenina unifica la Junta de Justicia de Menores, la Dirección Nacional de Libertad Condicional y el Servicio Penitenciario a fin de que, conjuntamente, identifiquen y promuevan proyectos piloto innovadores que puedan demostrar de la mejor forma cómo se pueden satisfacer las necesidades de las mujeres jóvenes y las niñas en materia de vivienda y conexas. Durante 2004 un Grupo de Trabajo financió dos planes piloto dedicados a las mujeres jóvenes en peligro de delinquir o involucradas en la comisión de delitos, con respecto a las cuales había pocas pruebas sobre lo que era positivo para satisfacer sus necesidades de vivienda y apoyo. Al concluir los proyectos piloto se identificaron varios factores que pueden aumentar el peligro de delinquir y, partiendo de ellos, se desarrollaron formas de intervención.

177. Las experiencias de los planes piloto con las mujeres jóvenes que quedan sin hogar y delinquen a edad temprana revelan problemas serios y complejos que son la base del comportamiento. Las formas de intervención identificadas son las siguientes: asesoramiento en casos de violencia/abuso; aumento de la autoestima; resistencia a la presión de las compañeras; apoyo en caso de uso indebido de sustancias; supervisión de las compañeras; mediación de la familia; tratamiento de los delitos de móvil económico. Los planes piloto llevaron a la conclusión de que las jóvenes que recibieron servicios de intervención generalmente los estimaron beneficiosos, pero también fue claro que muchos jóvenes consideraron útiles los servicios adicionales como los de asesoramiento y apoyo práctico más generales.

178. Dentro del ámbito de seguridad destinado a los jóvenes, en cinco prisiones se han creado dependencias específicas para jóvenes de 17 años de edad. Esas dependencias tienen regímenes especiales diseñados por el Servicio Penitenciario y la Junta de Justicia de Menores para satisfacer las necesidades de las jóvenes.

Programas de educación y rehabilitación sensibles a las cuestiones de género

179. En general, los delincuentes tienen mucho menos competencia técnica y cualificaciones que la población en general, y el 71% de las mujeres que delinquen no tienen ninguna cualificación. El Gobierno está comprometido a mejorar las posibilidades de los delincuentes de aprender y adquirir competencia técnica necesarios para conseguir y conservar un empleo, y por lo tanto en julio de 2006

incorporó un nuevo servicio de enseñanza y capacitación técnica. Este servicio se ha desarrollado para asegurar que las necesidades específicas de los delincuentes se reflejen en un programa ajustado a cada persona a fin de mejorar su competencia técnica y sus posibilidades de empleo. En la sección sobre enseñanza y capacitación técnica de las mujeres delincuentes del Anexo 1 se dan más detalles.

180. En la evaluación de las necesidades de cada alumno se tendrán en cuenta el género, la edad, la etnia, la discapacidad, los objetivos personales y profesionales, y si cumplirá su condena detenido en la comunidad. Por definición, la consideración de cuestiones vinculadas al género en la evaluación asegurará que se reconozcan las necesidades específicas de las mujeres delincuentes (véase el Anexo 1).

Examen de las dependencias para madres y lactantes

181. Actualmente hay siete prisiones que tienen dependencias para madres y lactantes, con un total de 75 plazas. Dos de ellas están en las prisiones con administración privada que funcionan en Bronzefield y Peterborough. En enero de 2005 se publicó un examen de gestión de las mencionadas dependencias, teniendo en cuenta el marco para la evaluación de niños necesitados y sus familias (publicado en 2000), los recientes exámenes judiciales sobre las madres encarceladas con sus hijos y las publicaciones del Departamento de Educación y Capacitación sobre las normas nacionales para casas cuna y guarderías de tiempo completo (publicadas en 2001).

Artículo 3 - Desarrollo y adelanto de la mujer

182. En el Reino Unido se está realizando un trabajo importante para implementar medidas tendientes al adelanto de la mujer, sobre la base del Acuerdo de la administración pública para todos los sectores del Gobierno, que está orientado a las esferas identificadas por las Ministras de la Mujer como prioridades en materia de igualdad de género (véase el Artículo 4).

Medidas generales

Alivio de la pobreza de los padres solos

183. El Gobierno ha emprendido el análisis de la pobreza entre mujeres y hombres, niñas y niños. Las mujeres enfrentan desventajas en parte porque constituyen la mayoría de los padres solos y de los pensionistas solteros. Es menos probable que las mujeres solteras tengan un título en comparación con las que tienen pareja; es más probable que padezcan una enfermedad o discapacidad de larga data y que tengan un hijo sin haber llegado a la edad escolar.

184. Sin embargo, en el segundo trimestre de 2006 había más de un millón de padres y madres solos que trabajaban (82.944 más que en 2003) y en el mismo período la tasa de empleo correspondiente era del 56,5% (alza del 3,2% desde 2003). Desde julio de 2003, el programa de la nueva política para las madres y los padres solos ha ayudado a más de 233.290 a conseguir trabajo. Entre 1996/1997 y 2005/2006 1,1 millón de pensionistas salieron de la categoría de ingresos relativamente bajos, después de deducir el costo de la vivienda, la mayoría de los cuales son mujeres.

Avance en la eliminación de la pobreza

185. El Gobierno publica un informe anual sobre la pobreza, Opportunity for all (Oportunidades para todos) en el que se establece su estrategia, junto con las medidas por las cuales será conceptuado. El octavo informe anual se publicó en octubre de 2006 (informe que contó con el aporte de la Dependencia para la Igualdad de la Mujer sobre cuestiones de género) en el que se demuestra que el Gobierno está haciendo progresos reales en la eliminación de la pobreza y sus causas. La estrategia del Gobierno comprende: encarar las desigualdades mejorando los servicios públicos; aumentar el empleo, mejorando constantemente su comprensión de la pobreza y la exclusión social; determinar las principales prioridades y las mejores formas de realizarlas; tratar de encontrar soluciones para la pobreza actual y futura, incluido el apoyo a las personas que no están en condiciones de trabajar; invertir en servicios para niñas y niños para romper los ciclos de privación; y trabajar en asociación con otros interesados.

Adelanto sobre la base de los programas Sure Start

186. A fin de que el cuidado de los niños no se constituya en una barrera permanente contra la incorporación de la mujer al mercado laboral, el Gobierno ha realizado una importante inversión en servicios destinados a los niños pequeños y sus familias. Los programas Sure Start locales ofrecen una variedad de servicios de educación preescolar, salud y apoyo a la familia, y ayudan a ampliar la provisión de guarderías en zonas desfavorecidas, así como también a estimular y apoyar a los progenitores que quieren trabajar. La mayoría de estos servicios se han convertido en Centros Sure Start para niños, mientras el Gobierno procura poner en marcha un programa permanente y universal para niños menores de cinco años y sus familias (véase el Artículo 10).

Financiación adicional para Sure Start

187. En el Examen del gasto público de 2004 y en el Informe preliminar del presupuesto para 2004 se acordó un aumento sustancial de los fondos destinados a Sure Start. El gasto público en los programas del Grupo Sure Start alcanzará a £1.800 millones en el período 2007-2008, el doble de la cifra del período 2004-2005. Una parte considerable de esta asignación, el Subsidio General a Sure Start, destinado a las autoridades locales, financiará los Centros Sure Start para niños, los programas locales de Sure Start, las escuelas integrales, la inclusión, el desarrollo de la fuerza de trabajo y las iniciativas sobre accesibilidad y sostenibilidad de las guarderías, y el apoyo a las autoridades locales para que se ajusten a las nuevas obligaciones establecidas en la Ley de asistencia al niño. El subsidio llegará a un total aproximado de £3.000 millones para el período 2006-2008, un aumento de £700 millones comparado con el período 2004-2006.

Provisión de ayuda mediante el sistema de desgravación fiscal

188. El costo del cuidado de los niños puede afectar el presupuesto familiar, por lo cual se proporciona una ayuda sustancial (más de £2 millones diarias) por intermedio del sistema de desgravación fiscal. Hasta abril de 2006, el componente de cuidado de los niños de la desgravación fiscal para trabajadores beneficiaba a más de 374.000 familias de ingresos bajos y medianos.

Aumento del salario mínimo nacional

189. Desde octubre de 2006 se aumentó el salario mínimo nacional a £5, libras por hora para las personas de 22 años de edad o más, a £4,45 para las personas de 18 a 21 años de edad y a 3,30 para las personas de 16 y 17 años de edad (éste importe se estableció en octubre de 2004). Dos tercios de los beneficiarios siguen siendo mujeres. La diferencia de salarios medios por género para trabajadores a tiempo completo se redujo en un 4,8% desde 1997, y el salario mínimo nacional contribuyó a esta reducción. En octubre de 2007 el salario mínimo nacional aumentará nuevamente a £5,52 por hora.

190. **En 2005 el Gobierno puso en marcha un nuevo enfoque denominado “aplicación dirigida del salario mínimo”, por el cual orientó la publicidad y el cumplimiento a sectores de salarios bajos. Este enfoque permitirá al Gobierno mejorar el perfil del salario mínimo en cada sector a la vez, contemplar sus intereses y mejorar el cumplimiento al mismo tiempo. En 2005 se seleccionó el sector de peluquería (el 87% de los empleados son mujeres) y en 2006 el sector de cuidado de los niños (el 96% de los empleados son mujeres).**

Mejora del salario de los aprendices y eliminación de las diferencias por género

191. En Inglaterra, desde agosto de 2005, los aprendices (que reciben fondos del Gobierno) tienen derecho, por contrato, a recibir un salario semanal mínimo de £80 (aunque muchos reciben más). El Gobierno ha encarado con mucho interés el examen de las cuestiones relacionadas con el salario de los aprendices y realizó un estudio titulado “Apprenticeship Pay: A Survey Of Earnings By Sector” (El salario del aprendiz: estudio de los ingresos por sector), que se publicó en octubre de 2005. Este estudio indicó que aquellos que trabajaban en planes aprobados por el Gobierno ganaban, en término medio, más de £500 por mes. Los mejor pagados en el sector de electrotecnia ganaban, en término medio, un salario neto de £183 por semana.

192. Sin embargo, el estudio también determinó la existencia de una diferencia de £40 semanales de promedio entre los aprendices varones y mujeres. Esto se debía principalmente al alto grado de segregación por género existente en muchos de los sectores. El Gobierno está observando la situación y realizará un estudio complementario a principios de 2007 con el objeto de publicar un informe a fines de mayo de ese año.

Adopción del crédito por pensiones

193. El crédito por pensiones (puesto en vigencia en octubre de 2003) es particularmente ventajoso para las mujeres, puesto que casi el 60% de los pensionistas que en mayo de 2006 tenían créditos de pensiones eran mujeres solteras, y poco más del 20% eran parejas. Este crédito asegura que, desde abril de 2007, ninguna persona de 60 o más años de edad tiene que vivir con menos de un ingreso semanal garantizado de £119,05 (£181,70 para las parejas) (para más detalles véase el Artículo 13).

Reforma del régimen de pensiones: la Comisión de Pensiones y el proyecto de ley de pensiones

194. En diciembre de 2002 el Gobierno creó la Comisión de Pensiones — como órgano independiente— para que examinara los problemas a largo plazo del régimen de pensiones y presentara recomendaciones para su reforma. La Comisión publicó sus conclusiones en noviembre de 2005, en las que presenta sus propuestas para que todos los retirados reciban un ingreso adecuado (véase el Artículo 13).

195. En noviembre de 2006 el Gobierno publicó el proyecto de ley de pensiones. Este proyecto introduce reformas a largo plazo del régimen de pensiones, por las cuales la pensión estatal será más equitativa y generosa, y establece una base sólida para el ahorro privado. Las propuestas del proyecto de ley son las siguientes:

- Para las mujeres y personas encargadas del cuidado de otras será mucho más sencillo y equitativo acumular una pensión estatal mediante el reconocimiento de las contribuciones sociales;
- La pensión estatal será más generosa al restablecer el vínculo con los ingresos para la pensión estatal básica; y
- Aumentará la edad requerida para tener derecho a la pensión estatal para asegurar que estos cambios sean accesibles.

Ayuda a las mujeres de edad avanzada

196. Cuando se adoptó la estrategia “Opportunity Age for an ageing society” (Edad de oportunidades para una sociedad en proceso de envejecimiento) (marzo de 2005), el Gobierno creó un Subcomité ministerial de política sobre el envejecimiento, integrado por Ministros de los Departamentos del Gobierno, para coordinar e impulsar medidas destinadas a mujeres y hombres de edad avanzada. El Gobierno ha puesto en marcha una serie de políticas que benefician directamente a las mujeres de edad avanzada:

- Algo más de la mitad de las mujeres que tienen derecho al crédito de pensión son solteras (véase el Artículo 13);
- La equiparación de la edad de pensión a los 65 años da más tiempo a las mujeres para acumular pensiones (véase el Artículo 13);
- El punto de partida para pagar aportes al seguro nacional, ahora denominado umbral primario, fue separado del límite de bajos ingresos para los empleados. Esto ha incorporado más personas al sistema de seguro nacional y beneficiado a 500.000 mujeres. Esto significa que las personas que tienen bajos ingresos no tienen que pagar aportes al seguro nacional hasta que ganen £100 semanales (desde abril de 2007), pero su derecho a recibir prestaciones comienza cuando tienen un ingreso de £87 o más por semana (desde abril de 2007).

Mujeres de minorías étnicas

Creación del Grupo de Tareas sobre el empleo de personas de minorías étnicas

197. Este Grupo coordina las actividades del Gobierno para mejorar el empleo y el nivel de participación general en el mercado de trabajo de los grupos pertenecientes a minorías étnicas. Creado para presentar el informe de 2003 sobre la Dependencia

de estrategia para las minorías étnicas en el mercado laboral, encomendó la preparación de un proyecto de investigación en gran escala titulado “Barriers to Employment for Pakistanis and Bangladeshis in Britain” (Obstáculos para el empleo de ciudadanos de Pakistán y Bangladesh en Gran Bretaña), en el que se ponen de relieve las serias limitaciones que enfrentan hombres y mujeres de Pakistán y Bangladesh. La segunda parte de la investigación, dedicada específicamente a las mujeres, se publicará a la brevedad.

Examen de los obstáculos para trabajar con el Plan de Acción del Gobierno

198. En la siguiente etapa del Plan de Acción del Gobierno (publicado en septiembre de 2006), respondiendo al informe de la Comisión de la Mujer y el Trabajo (publicado en febrero de 2006), también se examinarán los obstáculos que se oponen al trabajo de las mujeres negras y de minorías étnicas y se estudiarán medidas concretas para elevar sus niveles de empleo. Para más detalles, véase el Artículo 11.

Actividades de divulgación de entidades asociadas destinadas a las minorías étnicas

199. El nuevo programa de actividades de divulgación de entidades asociadas destinadas a las minorías étnicas, al que se le han asignado £7,5 millones, se inició en febrero de 2007 en las seis ciudades identificadas en el informe del Panel Nacional del Empleo de . Ideado para ayudar a las mujeres a superar los obstáculos que enfrentan en la búsqueda de trabajo, como no hablar un inglés fluido, carecer de competencia técnica y de acceso a guarderías, está destinado a mujeres de Pakistán y Bangladesh provenientes de hogares de bajos ingresos.

Fondo para zonas marginadas

200. El Fondo para zonas marginadas combina la financiación asignada anteriormente a los Grupos de Acción, Actividades de Divulgación para Minorías Étnicas y Proyectos Piloto para Barrios de Trabajadores, y se distribuye, a partir de 2007, en 1043 circunscripciones (una mezcla de las más marginadas, en general, y de las que tienen las combinaciones más grandes de población de minorías étnicas y desempleo).

Proyectos piloto de inversión con fines de ahorro

201. El Fondo ayudó a desarrollar y patrocinar tres proyectos piloto de inversión con fines de ahorro destinados a asistir a las minorías étnicas en la búsqueda de trabajo. Los proyectos se implementan en tres años (2005-2006 a 2007-2008) y los administran organizaciones comunitarias voluntarias de minorías étnicas. El más relacionado con las mujeres de minorías étnicas es el administrado por Quest for Economic Development (En busca del desarrollo económico) (QED-UK) dirigido a la actividad económica de las comunidades asiáticas de South y West Yorkshire. Esto incluye el trabajo con empleadores para superar barreras tangibles que se oponen al empleo de personas de la comunidad asiática. El DVD de QED “El mundo del trabajo” incluye una sección sobre la mujer en el trabajo en que se ponen

² Enterprising People Enterprising Places (2005) NEP, disponible en www.nationalemploymentpanel.org

de relieve los modelos de roles femeninos. El Departamento de Comunidades y Gobierno Local lo utilizó cuando presentó la respuesta del Gobierno al informe de la Comisión de la Mujer y el Trabajo (para más detalles, véase el Artículo 11).

Información a las mujeres relativa al salario mínimo nacional

202. Desde su adopción en 1999 el salario mínimo nacional ha tenido amplia publicidad. Alrededor de dos tercios de sus beneficiarios son mujeres. Desde 2004 el Gobierno ha estado enviando comunicaciones postales a grupos de comunidades étnicas, invitándolos a solicitar ejemplares de guías breves, disponibles en varios idiomas étnicos (árabe, bengalí, gugarati, punjabi, tamil, urdu, chino). Paralelamente, la acción del Gobierno se ha reflejado en las editoriales de la prensa étnica, incluso de medios leídos por inmigrantes recientes, como publicaciones polacas establecidas en Gran Bretaña.

Participación cívica

203. En *Together we can* (Juntos podemos) se presenta el plan del Gobierno para participar en los organismos públicos y ejercer influencia en las decisiones que afectan a sus comunidades (para más detalles, véase el Artículo 7). En el informe de 2006 se dan ejemplos en los que el Departamento de Comunidades y Gobierno Local financió redes de Empoderamiento Comunitario que han llegado a diversas comunidades, y también el plan de trabajo paralelo de los magistrados, del Departamento de Asuntos Constitucionales, que está orientado a aumentar la diversidad en la judicatura y permite a los grupos de minorías negras actuar en forma paralela y tener una perspectiva cabal de las funciones y responsabilidades de ser juez.

Fortalecimiento del papel que desempeñan las mujeres musulmanas en las comunidades

204. En el plan del Gobierno titulado “Prevención del extremismo violento: ganando corazones y mentes” se reconoce el papel fundamental que puede desempeñar la mujer para construir comunidades fuertes y enfrentar el extremismo violento. El plan reconoce la importancia de que puedan hacer oír su voz y se las empodere para asumir un papel activo en sus comunidades:

- Ayudando a las comunidades a desarrollar foros locales que proporcionen un lugar de coordinación de grupos específicos cuya voz no siempre es escuchada, como el de las mujeres musulmanas;
- Ampliando y profundizando la gama de personas y grupos con los que trabaja el Gobierno, en particular con aquellos cuya voz es excluida con demasiada frecuencia: las mujeres y los jóvenes;
- Financiando iniciativas locales como las de formación de dirigentes, que permite a las mujeres desarrollar sus capacidades y adquirir la confianza necesaria para estar en condiciones de ejercer una influencia más amplia sobre los miembros de la comunidad;
- Apoyando la publicación de una guía de buenas prácticas sobre medidas eficaces destinadas a fortalecer la función que puede cumplir la mujer musulmana en sus comunidades, que se presentará en el otoño de 2007;

- Organizando una serie de mesas redondas con académicos, teólogos y dirigentes de comunidades para estimular el debate sobre la importancia de que la mujer tenga acceso a las actividades de las mezquitas, a fin de que se incorporen efectivamente a la vida comunitaria y se logre comprender por qué algunas veces no se permite el acceso a las mujeres;
- Apoyando y estimulando a las comunidades locales para que ayuden a quebrar estas barreras;
- Continuando el trabajo con la Junta Consultiva Nacional de Mezquitas e Imanes para asegurar que, como órgano nacional responsable de las mezquitas y los imanes, se comprometan a lograr pronto avances en cinco esferas centrales, comprendida la inclusión de los jóvenes y las mujeres.

La mujer en la vida pública actual

205. El Departamento de Comunidades y Gobierno Local financia a la Comisión Nacional de la Mujer, que prepara una guía, “La mujer en la vida pública actual”, destinada a alentar a las mujeres (incluidas las de minorías étnicas) a entrar a la vida pública. La publicación incluye estudios de casos de mujeres negras y de minorías étnicas y su actualización más reciente se hizo en junio de 2004.

Convertirse en director de escuela

206. El Departamento de Educación y Capacitación apoya a la entidad benéfica denominada Sistema Integrado para Directores de Escuela. Creado en 1999 para trabajar en esferas del programa Excelencia en las Ciudades, posteriormente, en octubre de 2005, los Ministros extendieron su mandato a fin de que abarcara a toda Inglaterra, para alentar a más personas a llegar al cargo de director de escuela, y específicamente está orientado a grupos de personas de raza negra y de minorías étnicas. Esto incluye trabajos innovadores como el proyecto “Breaking Down the Barriers” (Derribando las barreras) de Newham (iniciado en noviembre de 2006), para tratar de reclutar un mayor número de directores voluntarios en los grupos que actualmente no sólo están subrepresentados sino que también han demostrado ser difíciles de interesar, como las mujeres de minorías étnicas, los jóvenes, los refugiados y los discapacitados.

Actividades de las Ministras

207. Además del diálogo permanente con mujeres musulmanas, las Ministras de la Mujer organizaron conjuntamente con el Primer Ministro una reunión de consulta, que se celebró en mayo de 2006 en No. 10 Downing Street. El objetivo de la reunión fue escuchar directamente a las madres musulmanas que hablaron sobre las cuestiones que afectan a sus familias y comunidades, lo que posteriormente se publicó como documento de antecedentes. El informe se puede examinar en: http://www.somenandequalityunit.gov.uk/equality/min_eth.htm.

208. Como parte de estas actividades, el Gobierno anunció que la etapa siguiente del Plan de Acción sobre la Mujer y el Trabajo (para los detalles véase el Artículo 11) tendrá en cuenta, como prioridad fundamental, las cuestiones y los obstáculos particulares que enfrentan las mujeres de minorías étnicas en el lugar de trabajo. Actualmente las Ministras organizan una reunión anual en la Cámara de los Comunes, como parte del Black History Month (Mes de la historia de los negros)

para celebrar los logros y la contribución de las mujeres negras y de minorías étnicas al Reino Unido. Asisten a la reunión aproximadamente 250 mujeres de las regiones. El acontecimiento también alienta a más mujeres negras y de minorías étnicas a entrar a la vida pública, a adquirir negocios, a las actividades sociales, etc. Como parte de esto, se publica un análisis anual de la situación de las mujeres negras y de minorías étnicas en el Reino Unido (véase el Anexo 1).

Irlanda del Norte

Constitución del Grupo de Trabajo sobre progenitores sin pareja

209. En Irlanda del Norte aproximadamente un cuarto de las familias con hijos dependientes son progenitores sin pareja, más de la mitad son divorciados, separados o viudos, y alrededor del 92% son mujeres. Sólo aproximadamente el 41% de los progenitores sin pareja están empleados, en comparación con alrededor del 68% de las madres con pareja, lo que las coloca en el más alto riesgo de pobreza en relación con cualquier otro tipo de familia. En 2007 el Gobierno creó un grupo de trabajo para que promoviera la inclusión social, identificando y abordando los factores que pueden facilitarla. Se espera para fines de este año la presentación de un proyecto de informe con conclusiones y recomendaciones.

Adopción de una estrategia para niños y jóvenes

210. El 20 de junio de 2006 se publicó la Estrategia decenal para los niños y los jóvenes. Está basada en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y comprende seis objetivos principales e indicadores de progreso para los niños y los jóvenes, incluidos los vulnerables y los marginados. La Oficina del Primer Ministro y del Viceprimer Ministro está actualmente en vías de terminar el primer plan de acción para los niños y los jóvenes. Cada medida estará vinculada con uno o más de los objetivos de la estrategia. Para supervisar la implementación de la estrategia en los próximos diez años se crearán varios organismos de aplicación. Entre estos, habrá un Grupo consultivo de padres, un Grupo de profesionales, un Grupo integrado por diversos organismos para el examen de la estrategia y la planificación y un Grupo de investigación e información.

Escocia

Mejoramiento de la posición de la mujer en Escocia

211. En su informe de 2003, titulado *Improving the Position of Women in Scotland: An Agenda for Action* (Mejoramiento de la posición de la mujer en Escocia: un programa de acción), el Grupo de estrategia sobre la mujer determinó que era necesario considerar las diversas experiencias de las mujeres. El Poder Ejecutivo, reconociendo que las necesidades de la mujer son complejas, celebró cinco mesas redondas, en una de las cuales se examinaron cuestiones de interés para las mujeres pertenecientes a minorías étnicas. El Ejecutivo escocés, desde 2004, también financia Amina, el Centro de recursos de las mujeres musulmanas, para extender su servicio telefónico de ayuda a toda Escocia. Asimismo, presta ayuda a Saheliya, una organización para la salud mental de las mujeres negras y de minorías étnicas, que apoya a otras organizaciones para prestar servicios a mujeres de minorías étnicas con problemas de salud mental.

Estímulo a las mujeres musulmanas para que hagan oír su voz

212. La campaña “Muslim Women Talk” (La voz de la mujer musulmana) fue iniciada y organizada por una coalición de mujeres musulmanas británicas con posterioridad a los bombardeos de Londres. Apoyada por el Ministerio del Interior, la campaña tiene por objeto que una parte importante de las mujeres de la comunidad musulmana haga oír su voz.

213. El Poder Ejecutivo escocés asignó fondos a Amina (véase supra) para organizar una cantidad de reuniones en toda Escocia con el fin de interesar a mujeres de diferentes edades, nacionalidades y convicciones. Tres de estas reuniones estuvieron orientadas principalmente a mujeres de la comunidad, y la cuarta a las mujeres musulmanas profesionales y a las que trabajan en estrecha cooperación con las mujeres musulmanas de la comunidad. Se invitó a asistir a todas las reuniones, en calidad de observadores, a miembros del Parlamento, miembros del Parlamento escocés, consejeros, la Policía, la Fiscalía de la Corona, la Dependencia de Igualdad del Ejecutivo Escocés, funcionarios locales y organizaciones pertinentes voluntarias de personas de raza negra y de minorías étnicas. En cada reunión se utilizaron intérpretes y servicios de guardería para lograr la máxima participación, y en cada una de las reuniones comunitarias hubo un curso práctico en urdu/punjab.

Gales

Provisión de fondos a las bases

214. En los últimos dos años las siguientes organizaciones han empezado a recibir fondos del Gobierno de la Asamblea de Gales para promover cuestiones de interés para las mujeres de minorías étnicas. La Red de Mujeres de Minorías Étnicas Cymru (una organización general secundaria que representa a las mujeres de minorías étnicas) recibe una financiación básica de £50.000 para el período 2006/2007. El Gobierno de la Asamblea de Gales también constituyó el Foro de la Mujer Musulmana. En noviembre de 2005 se lanzó la campaña “hablemos” para la mujer musulmana, facilitada por All Wales Saheli. Para esta entidad se aprobó una financiación de £17.000, correspondiente al período 2006/2007.

Enfoque en el desarrollo internacional

215. La eliminación de la discriminación entre los géneros es un componente fundamental de la política de desarrollo internacional del Gobierno. En 2006 el Gobierno publicó su tercer Libro Blanco sobre el Desarrollo ³, que centra la atención en la necesidad de asegurar que la gobernanza favorezca a los pobres, de los cuales las mujeres constituyen un número desproporcionado. En el Libro Blanco se incluye un compromiso del Gobierno de “dar mayor prioridad a ... trabajar en favor de la igualdad de género y de los derechos de la mujer” en la asistencia para el desarrollo.

Evaluación de la labor del Departamento de Desarrollo Internacional

216. En 2005 el Departamento de Desarrollo Internacional (DFID) encomendó la preparación de una evaluación independiente de su trabajo en favor de la igualdad

³ “Eliminating World Poverty: making governance work for the Poor”.

de género y del empoderamiento de la mujer durante los diez años anteriores. En la evaluación, publicada en agosto de 2006, se identificaron algunos aspectos consistentes del enfoque del Departamento, en particular en los sectores de la educación y la salud. En la evaluación también se indica que el Departamento desempeñó un papel firme en los debates y negociaciones internacionales sobre igualdad de género, en que las investigaciones que financió tuvieron influencia mundial. Sin embargo, se llegó a la conclusión de que el aporte de la evaluación y el efecto que tuvo en general en la igualdad de género fue desparejo, y el Departamento necesita asegurar que los objetivos en materia de igualdad de género estén integrados más sistemáticamente en sus programas.

Examen de las prácticas óptimas de incorporación de una perspectiva de género

217. En 2006, para complementar la evaluación, el Departamento encomendó la realización de un examen de las prácticas óptimas sobre la incorporación de una perspectiva de género, en la que se dieron ejemplos de una gama de organismos internacionales y departamentos del Gobierno del Reino Unido. El examen proporcionó experiencias valiosas sobre enfoques exitosos de la incorporación de una perspectiva de género, que será el fundamento de la práctica futura. Sobre la base de las conclusiones de estas evaluaciones, y respondiendo a los requerimientos de la legislación del Reino Unido sobre la igualdad, el Departamento elaboró un proyecto y plan de acción sobre la obligación de aplicar la igualdad de género. Estos planes determinaron el programa destinado a avanzar más rápidamente en materia de igualdad de género, en armonía con los compromisos asumidos en el tercer Libro Blanco y con las conclusiones de la evaluación del Departamento con respecto a las cuestiones de género.

Seguridad de que se escuche las opinión de la mujer

218. De conformidad con el creciente enfoque en el desarrollo impulsado por los países, el Departamento ha tratado de asegurar que las opiniones de hombres y mujeres se reflejen en las políticas y planes nacionales de los Gobiernos copartícipes. Esto ha significado trabajar para fortalecer el papel de las organizaciones de la sociedad civil que se ocupan de las cuestiones de género, así como también promover la concienciación y sensibilización en los ministerios del Gobierno. También ha implicado trabajar a nivel regional, por ejemplo apoyando a la Unión Africana en la promoción del Protocolo sobre los derechos de la mujer y de la Declaración solemne sobre la igualdad entre los géneros en África. En varios países los esfuerzos se han concentrado en promover la participación de la mujer en el diseño, la implementación y la supervisión de las estrategias nacionales de reducción de la pobreza. Por ejemplo, en Uganda Departamento de Desarrollo Internacional ha trabajado en estrecha cooperación con las organizaciones de la sociedad civil y los ministerios del Gobierno para que se incluyan las cuestiones relacionadas con la igualdad de género en la revisión de 2003/2004 del Plan de Acción nacional de Uganda sobre erradicación de la pobreza. El Departamento también está prestando asistencia al Gobierno para que en el proceso de preparación del presupuesto se tengan en cuenta los compromisos relativos a la igualdad de género.

Identificación de las barreras que obstaculizan la participación de la mujer en el crecimiento económico

219. En julio de 2005 el Departamento de Desarrollo Internacional dio comienzo a un programa sobre género y crecimiento con el propósito de identificar elementos que limitan la participación de la mujer en los mercados de trabajo, como la discriminación o la enfermedad, y de buscar formas de superar estas restricciones. Inicialmente se proyecta trabajar en cuatro países, lo que supondrá la celebración de estrechas consultas con una serie de interesados.

Promoción de los derechos de las mujeres y las niñas a la educación

220. El Departamento de Desarrollo Internacional apoya la realización de actividades específicas para promover los derechos de las mujeres y las niñas y la educación de estas últimas, la mortalidad materna y la salud reproductiva, incluidos el VIH y el SIDA. En el documento estratégico de 2005 titulado “Girl’s Education: towards a better future for all” (Educación de las niñas: hacia un futuro mejor para todos), el Departamento se comprometió en tomar la vanguardia, en el plano internacional, para acelerar el progreso en la educación de las niñas. En abril de 2006 el Departamento anunció un aumento adicional de £8.500 millones de la ayuda destinada a la educación durante el período 2006/2007-2015/2016. Uno de los criterios para la asignación de mayor cantidad de fondos del Gobierno del Reino Unido es el compromiso a largo plazo del Gobierno asociado de lograr la igualdad de género en la educación. Esto implica eliminar gastos de la educación primaria (un factor importante que afecta el ingreso de las niñas), así como también encarar el abuso y la violencia contra las niñas y proveer agua potable e instalaciones de sanidad. Ya se ha realizado algún progreso. En el África subsahariana, el número de niñas que asisten a la escuela primaria ha aumentado de 36 millones en 1999 a 48 millones en 2004. Esto equivale a más de dos millones más de niñas que asisten a la escuela cada año. En diciembre de 2006 el Departamento de Desarrollo Internacional publicó un informe sobre la marcha de los trabajos de implementación de su estrategia de educación de las niñas, en el que se demostró que en los países de África y Asia que reciben apoyo del Departamento las cifras de inscripción de niñas en las escuelas primarias están mejorando. Sin embargo, es necesario avanzar más, particularmente en lo que se refiere a encarar la violencia contra las niñas en las escuelas y a garantizarles más oportunidades de progreso más allá del nivel primario.

Otras iniciativas del Gobierno

221. Desde 2003 el Gobierno del Reino Unido ha adoptado varias otras iniciativas, que han dado buenos resultados, que incluyen:

- Asegurar que se tengan adecuadamente en cuenta las necesidades de las mujeres y las niñas en situaciones de conflicto y postconflicto, y que las mujeres tengan oportunidad de desempeñar un papel central en la consolidación de la paz y la reconstrucción. El Reino Unido ha sido uno de los principales patrocinadores de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la mujer, la paz y la seguridad, y en marzo de 2006 publicó un Plan Nacional de Acción sobre la implementación de la resolución. En abril de 2003 el DFID, con el DTI y la FCO, constituyeron un grupo interinstitucional sobre las mujeres del Iraq. El grupo elaboró una estrategia

conjunta de apoyo a la igualdad de género en el Iraq y ejerció una influencia positiva en la administración de los Estados Unidos y el Reino Unido en Bagdad tendiente a incluir a mujeres iraquíes en los procesos político y de reconstrucción posteriores al conflicto;

- Contribuir a una serie de asociaciones internacionales para promover la igualdad de género en la educación, como la Iniciativa Acelerada de Educación para Todos y la Iniciativa de las Naciones Unidas sobre educación de las niñas. El aporte de £26 millones del DFID al proyecto de Educación de las Niñas del UNICEF en Nigeria ayudó a aumentar entre un 10% y un 15%, en sólo un año, la inscripción de niñas en seis estados;
- continuar contribuyendo al conocimiento global sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer, en particular mediante la financiación de dos programas quinquenales de investigación que se iniciaron en 2006. Ambos programas procuran comprender mejor las estrategias de empoderamiento de la mujer. El DFID también presta apoyo a BRIDGE, un centro de recursos sobre género y desarrollo de la Universidad de Sussex.

Trabajos con otras organizaciones

222. El Reino Unido ha adoptado una posición firme en los foros internacionales que tratan de los derechos y el empoderamiento de la mujer, incluidas la reunión de Beijing+10 y la Cumbre Mundial del Milenio de 2005 y los periodos de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. El DFID es el principal suministrador de fondos básicos al Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer y está haciendo aportes a los procesos de reforma de las Naciones Unidas para crear sistemas más sólidos que puedan resultar positivos para la mujer.

223. El DFID ha mantenido un diálogo cercano y activo con el Banco Mundial sobre cuestiones de género y desarrollo, especialmente en la preparación de su propio Plan de Acción sobre el género, titulado “Gender Equality as Smart Economics” (La igualdad de género como economía inteligente), publicado en 2006. El Reino Unido también juega un papel importante en el trabajo relacionado con el género que realiza el Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), que es uno de los principales foros de coordinación de donantes en materia de género.

Artículo 4 – Medidas especiales para acelerar el logro de la igualdad

224. Desde la presentación del último informe el Gobierno ha adoptado una cantidad de medidas especiales a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y para facilitar la incorporación de una perspectiva de género.

Obligación legal sobre igualdad de género

225. Adoptada en abril de 2007, esta disposición impone a las autoridades públicas la obligación legal de promover la igualdad de oportunidades para los géneros en todas sus funciones y de tener debidamente en cuenta la necesidad de eliminar la discriminación y el acoso ilegales entre hombres y mujeres. Para asegurar el logro de resultados positivos en materia de igualdad de género, esas autoridades tienen que cambiar su forma de pensar sobre el cumplimiento de sus funciones públicas (es

decir, formulación de políticas, práctica de empleo, prestación de servicios) y sobre la forma en que se puede mejorar mediante la mejor satisfacción de las necesidades de mujeres y hombres. Esto se hará mediante el examen sistemático de sus funciones, elaborando planes trienales sobre igualdad de género (objetivos de igualdad de género y planes de acción) y logrando resultados basados en la igualdad de género.

226. Se ha estado trabajando en todo el sector público para crear conciencia acerca de lo que implica la obligación y sobre la forma de implementarla. Esto incluye una estrategia de comunicaciones, acuerdos bilaterales, conferencias, reuniones y eventos. Paralelamente se imparten directivas para ayudar a las autoridades a implementar la obligación. Esto ha sido preparado por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en estrecha cooperación con funcionarias de la Dependencia para la Igualdad de la Mujer, y provee una guía práctica, incluida una serie de directrices basadas en la Web. Asimismo, será un código de práctica para la interpretación reglamentaria de los requisitos legales.

Acuerdo de la administración pública sobre la igualdad de género

Adopción del acuerdo de la administración pública sobre igualdad de género

227. Este es un objetivo estratégico de alto nivel, que se incorporó inicialmente en 2003 para lograr mejoras tangibles de una serie de indicadores de igualdad de género, como parte de los objetivos del Gobierno sobre igualdad e inclusión social. El acuerdo tuvo como fundamento un informe titulado *Delivering on Gender Equality* (Aplicación de la igualdad de género), que permitió a los Departamentos mostrar progresos aun cuando no estuvieran en condiciones de cumplir objetivos realizables. Por ejemplo, pueden demostrar que están iniciando proyectos o desarrollando estrategias contra las desigualdades de género. Una característica importante de la incorporación de la igualdad de género en la formulación de políticas y la prestación de servicios públicos es que estos departamentos tienen un medio estratégico para poner de relieve sus prácticas idóneas.

Constitución de un Grupo Directivo sobre igualdad de género en todos los sectores del Gobierno

228. La Dependencia para la Igualdad de la Mujer constituyó un Grupo Directivo sobre igualdad de género en todos los sectores del Gobierno, integrado por profesionales de alto nivel que tratan de cuestiones de género, para supervisar y examinar los progresos realizados en la administración pública, con el refuerzo de reuniones bilaterales a nivel ministerial.

Actividades anuales del Grupo Directivo

229. El Grupo Directivo sobre igualdad de género también ha realizado actividades anuales para examinar el acuerdo de la administración pública y facilitar la incorporación de una perspectiva de género más amplia en todos los sectores del Gobierno. El evento de 2004 se dedicó principalmente a promover la incorporación de una perspectiva de género en las esferas en que no existían objetivos, crear conciencia sobre cuestiones tales como las mujeres delincuentes y la necesidad de atraer a más hombres jóvenes a las carreras del sector de asistencia.

230. La actividad de 2005 se dedicó concretamente a la violencia contra la mujer, en particular a la necesidad de que el sector público aborde esta cuestión como parte del desarrollo de políticas y prestación de servicios. En este evento se reunieron Departamentos del Gobierno, organismos regionales de desarrollo y fuerzas de policía para abordar las cuestiones relacionadas con la violencia en el hogar y los delitos sexuales. También se destacó la necesidad de contar con información policial consistente para realizar un control eficaz del índice del Acuerdo sobre violencia contra la mujer. El evento también permitió examinar las repercusiones de la próxima obligación en materia de género en un examen más amplio de la violencia contra la mujer en el sector público.

Mejoramiento del Acuerdo mediante una junta estratégica de aplicación

231. En el convenio para mejorar el Acuerdo, con arreglo al Examen de Gastos de 2004 (SR04), se subrayó el compromiso del Gobierno con este enfoque particular de incorporación de una perspectiva de género. También hubo un cambio, del grupo directivo sobre igualdad de género a una junta estratégica de aplicación, para proporcionar un mecanismo de supervisión más centrado en la aplicación y con más responsabilidad de rendir cuentas. Esta junta, aprovechando la experiencia del anterior Acuerdo de la administración pública, está concebida para supervisar la gestión de los riesgos, fomentar un sentido de propiedad común, estimular medidas dirigidas y proveer planes de aplicación/acción para objetivos secundarios individuales. También actúa como mecanismo para identificar temas/cuestiones intersectoriales y las posibilidades de sinergia con otros procesos de trabajo, como la implementación del informe reciente de la Comisión de la Mujer y el Trabajo y la obligación sobre igualdad de género.

Ampliación del Acuerdo de la administración pública

232. Aunque el objetivo es el mismo, este Acuerdo comprende una serie ampliada de 19 indicadores u objetivos secundarios. Los trabajos destinados a su realización, para 2008, están a cargo de 13 equipos de siete departamentos diferentes. El Acuerdo se evalúa cuatro veces por año: mediante un ejercicio de autoevaluación; un informe de rendimiento de primavera y otoño [boreales]; y mediante informes departamentales anuales. El Acuerdo tiene objetivos secundarios en las siguientes esferas:

- Participación y adelanto de la mujer en la esfera económica (equilibrio entre trabajo y vida personal; medios para el cuidado de los hijos; exámenes sobre igualdad de remuneración; segregación ocupacional);
- Inclusión social y cívica de la mujer (mejoramiento de la representación de la mujer en los nombramientos públicos);
- Acceso de la mujer a la prestación de servicios públicos y experiencia al respecto, incluso en relación con la violencia contra la mujer; servicios de guardería; violencia en el hogar; segundas pensiones y provisión de transporte público.

233. Aunque el Acuerdo ayuda a mejorar la vida de las mujeres en forma indirecta más que directa, por primera vez proporcionó a los encargados de la formulación de políticas de todos los sectores del Gobierno un instrumento estratégico de incorporación de una perspectiva de género, reuniendo objetivos seleccionados en

una cantidad de esferas reconocidas como fundamentales para la igualdad de género. Los objetivos fueron seleccionados porque eran mensurables y difíciles de alcanzar y no resultados rápidos.

Período de aplicación del Acuerdo

234. El período de aplicación del Acuerdo con arreglo al ciclo de gastos de 2002 fue 2003-2006. Debido a los ciclos de reunión de datos, actualmente estamos evaluando los datos en que se basa el indicador definitivo, pero el progreso en la marcha del Acuerdo es alentador. Luego se puede hacer la evaluación final. Para el acuerdo convenido en el ciclo de gastos de 2004, el período de aplicación termina en 2008. El progreso relativo a una serie de 19 objetivos secundarios es alentador: por ejemplo, dos de los objetivos de Sure Start ya se han logrado y estamos adelantados en uno de los objetivos sobre condiciones de flexibilidad en el trabajo. Sin embargo, en general la situación sigue siendo difícil. Nuestra Junta de alto nivel de aplicación del acuerdo, con participación de miembros de todos los sectores del Gobierno, asegura la responsabilidad de esos sectores y el examen de los riesgos en relación con la aplicación.

Planes para el examen de gastos de 2007

235. Actualmente se realizan negociaciones para aprovechar los beneficios positivos de los dos Acuerdos previos sobre igualdad de género, para llegar a un acuerdo conjunto sobre igualdad para el examen de gastos de 2007 que contenga medidas clave para ayudar a lograr esa igualdad. Desde abril de 2007 la aplicación del actual Acuerdo se reforzará mediante la obligación sobre igualdad de género (véase infra y el Artículo 2). La prioridad de esta obligación será lograr resultados y por consiguiente deberá asegurar una mayor incorporación de la igualdad de género en el proceso de planificación de las actividades de los órganos públicos.

Participación estratégica de las Ministras para la Mujer

236. Las Ministras para la Mujer aseguran que la perspectiva de igualdad de género se tenga plenamente en cuenta, de manera estratégica, en todos los aspectos del desarrollo de políticas y programas nacionales. Ellas integran comités de alto nivel del Consejo de Ministros como los de Salud Pública, Política para la Infancia, Política sobre el Envejecimiento, Asilo y Migración y Comunidades.

237. La defensa de la igualdad de género en todos los sectores del Gobierno asegura que los datos estén desglosados por género en todos los casos en que ello sea posible y que se tengan plenamente en cuenta las cuestiones que tienen repercusiones significativas para la mujer mediante la formulación de políticas y la prestación de servicios. La Viceministra para la Igualdad de la Mujer también participa activamente en los tres grupos interministeriales que reúnen a departamentos fundamentales para enfrentar la violencia contra la mujer y brindar apoyo a las supervivientes y a sus hijos. Su función es asegurar que se tenga plenamente en cuenta una perspectiva de igualdad de género en todos los aspectos de la formulación de políticas y de los programas.

Publicación del informe de la Comisión de la Mujer y el Trabajo

238. En el verano [boreal] de 2004 el Primer Ministro creó la Comisión de la Mujer y el Trabajo, a la que le encomendó encarar la cuestión de las diferencias de

remuneración y oportunidades entre hombres y mujeres (para más detalles, véase el Artículo 11). Formuló sus recomendaciones en un informe titulado *Shaping a Fairer Future* (Dando forma a un futuro más justo), publicado en febrero de 2006. En respuesta a ese informe, en septiembre de 2006 el Gobierno publicó su Plan de Acción titulado *Implementing the Women and Work Commission Report* (Implementación del informe de la Comisión de la Mujer y el Trabajo) (para más detalles, véase el Artículo 11). Ambos informes figuran en la sección de publicaciones del sitio de la Dependencia para la Igualdad de la Mujer en la Web: www.womenandequalityunit.gov.uk

Publicación de Equalities Review

239. En 2005 el Primer Ministro encomendó la preparación de un examen de las causas de algunas de las desigualdades más persistentes en Gran Bretaña. El objetivo fue:

- Permitir la comprensión de las causas básicas y de larga data de las desventajas que se debían abordar mediante políticas públicas;
- Formular recomendaciones prácticas sobre prioridades fundamentales de política para el Gobierno y el sector público; los empleadores y los sindicatos; la sociedad civil y el sector de voluntarios; y
- Fundamentar el proceso de modernización de la legislación sobre igualdad, orientado a la adopción de una ley única sobre igualdad; y el proceso de constitución de la nueva Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos.

240. La Revista, que dirige Trevor Phillips, presentó un informe al Primer Ministro en marzo de 2007. En el informe final, “Fairness and Freedom” (Equidad y libertad) se exhorta a intensificar los esfuerzos para eliminar las desigualdades más crónicas, por ejemplo abordando la situación de desventaja en el empleo que experimentan las mujeres con niños pequeños. En el informe se formula una serie de recomendaciones de política específicas, como la extensión de las disposiciones actuales sobre acción positiva a los límites más extensos que permite la legislación de la UE. En el examen se declara que hay deseos de adoptar medidas de acción positiva, pero el nivel de confusión acerca de lo que es legalmente permisible es una razón por la cual se utilizan tan poco en el Reino Unido.

Importancia de la preparación de presupuestos con una perspectiva de género

241. Desde 1998 el Tesoro del Reino Unido ha iniciado cierto grado de análisis de género, principalmente en el contexto del presupuesto. Al formular medidas de política fiscal, tanto para los impuestos internos como de aduana y de ventas, ha empleado el análisis de la incidencia fiscal por género. El Reino Unido reconoce que los principios de la preparación de presupuestos con una perspectiva de género pueden ser un instrumento útil para abordar, en el nivel estratégico de la adopción de decisiones, esferas en que existe insensibilidad a las diferencias por motivos de género.

242. En 2004 la Dependencia de la Mujer y la Igualdad y el Tesoro pusieron en marcha conjuntamente un proyecto piloto sobre la preparación de presupuestos con una perspectiva de género, que dio resultados diversos, y en ese momento no hubo pruebas suficientes para continuar el trabajo sobre esa base. La falta de estadísticas desglosadas por género en algunos ministerios dificultó la realización de una

evaluación completa de las consecuencias en relación con el género, pero la prevista obligación sobre igualdad de género debería reducir esas dificultades. Será preciso que las autoridades públicas realicen evaluaciones de género al fijar prioridades, incluida la planificación de sus actividades, en términos de la asignación de recursos para la provisión de servicios. El requisito general implica el desglose de las estadísticas por género, por primera vez, y en la práctica la obligación irá más allá de los requerimientos de la preparación de presupuestos solamente. La Dependencia de la Mujer y la Igualdad sigue creando conciencia acerca de la importancia del análisis de género en un contexto de fijación de objetivos de alto nivel, como parte de su serie continua de acuerdos bilaterales con el Tesoro sobre la supervisión del Acuerdo de la administración pública sobre igualdad de género (para más detalles, véase supra).

El papel del hombre y el niño

243. En el quincuagésimo primer período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, celebrado en Nueva York del 26 de febrero al 9 de marzo de 2007, se examinaron las conclusiones convenidas del cuadragésimo octavo período de sesiones sobre “El hombre y el niño”. Como resultado del delicado ejercicio de planificación realizado para fundamentar la posición del Reino Unido en relación con la Comisión, la Dependencia para la Igualdad de la Mujer tratará de examinar los adelantos del Gobierno en esta esfera a fin de evaluar el grado en que los ministerios consideran el papel del hombre y el niño en sus esfuerzos por eliminar la discriminación contra la mujer.

244. Esto implicará evaluar si el papel del hombre y el niño forma parte del ejercicio de determinación del objetivo estratégico para el examen general de gastos de 2007, y si estas cuestiones se están encarando plenamente como parte de la responsabilidad de cada ministerio en virtud de la obligación sobre igualdad de género establecida en el Reino Unido en abril de 2007. Como parte de este proceso, la Dependencia para la Igualdad de la Mujer tendrá oportunidad de entablar contacto con los principales interesados y asegurarse de la difusión, donde sea apropiado, de las prácticas óptimas compartidas en la UE y por los participantes en el quincuagésimo quinto período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

Artículo 5 – Roles y estereotipos sexuales

245. En el quinto informe periódico, el Gobierno del Reino Unido expresó claramente su compromiso de eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad de género y que impiden a las mujeres la realización de todo su potencial, refuerzan los estereotipos de género en la selección de carreras y favorecen la existencia de diferencias de remuneración por motivos de género.

Respuesta del Gobierno al informe de la Comisión de la Mujer y el Trabajo

246. Además del establecimiento de objetivos explícitos para aumentar la participación de la mujer en la esfera económica, en el marco de sucesivos Acuerdos de la administración pública sobre igualdad de género, y como consecuencia de la creación de la Comisión de la Mujer y el Trabajo como organismo independiente, aprobada por el Primer Ministro en 2004 para que estudiara las causas de las diferencias de remuneraciones y oportunidades que afectan a las mujeres que

trabajan, en el Reino Unido se está llevando a cabo una labor considerable. En febrero de 2006 la Comisión presentó su informe final, *Shaping a Fairer Future* (Dando forma a un futuro más justo) (véase el Artículo 11).

247. El Gobierno consideró con seriedad las cuestiones planteadas en el informe de la Comisión acerca de los estereotipos de género y en su respuesta, *Government Action Plan: Implementing the Women and Work Commission Recommendations* (Plan de acción del Gobierno: implementación de las recomendaciones de la Comisión de la Mujer y el Trabajo), de septiembre de 2006, convino en lo siguiente:

- Orientar a los trabajadores encargados del cuidado de niños pequeños para asegurar que el horizonte profesional de los niños del grupo de 3 a 5 años de edad no sea influenciado por estereotipos;
- Capacitación de docentes que se oponga a los estereotipos de género;
- Normas nacionales para el asesoramiento sobre carreras para asegurar que todos los jóvenes reciban información, asesoramiento y orientación profesional que rechacen los estereotipos de género y les den una idea exacta de las recompensas y los desafíos que ofrecen las diferentes carreras;
- Estímulo a las escuelas para que tengan un especialista en temas no tradicionales;
- Consideración de diferentes métodos de enseñanza para niñas y niños como, por ejemplo, clubes de computación para niñas (para más detalles, véase infra); y
- Campañas oficiales de información, con imágenes positivas de los géneros y estímulo a las emisoras y los anunciantes para que presenten en forma no estereotípica a mujeres y hombres en el trabajo.

Educación

Suministro de información y orientación a los jóvenes

248. Los jóvenes reciben información, consejos y orientación (IAG) de una variedad de fuentes, incluidos los progenitores o las personas que se ocupan de ellos, personal docente, compañeros, consejeros personales de conexiones y consejeros directos del servicio.

249. En el Libro Verde, “Youth Matters” (Asuntos de la juventud), publicado en 2005, se presentan propuestas para mejorar IAG para los jóvenes y sus padres. En el documento siguiente, “Youth Matters: Next Steps” (Asuntos de la juventud: próximos pasos) se detallan nuevos arreglos para implementar IAG, en que se descentralizan la financiación y la responsabilidad en las autoridades locales por intermedio de patronatos de la infancia, escuelas y colegios. Esta transición se está realizando gradualmente, y los nuevos arreglos se aplicarán en abril de 2008. En Youth Matters también se propuso el desarrollo de normas de calidad, para dar más impulso a la calidad e imparcialidad de IAG para los jóvenes. Las normas también comprenderán la acción positiva para abordar el empleo de estereotipos, la desigualdad y las situaciones de desventaja. El primer proyecto de las normas se publicó, para ser sometido a consultas, en diciembre de 2006, y la versión definitiva estuvo disponible en abril de 2007. Las normas se implementarán en abril de 2008, de conformidad con los nuevos arreglos sobre IAG.

Las barreras basadas en el género

250. La publicación “Challenging Gender Barriers” (Desafiando las barreras basadas en el género) fue preparada por la National Association of Connexions Partnerships (NACP) en septiembre de 2000, en estrecha cooperación con la Comisión de Igualdad de Oportunidades para el Departamento de Educación y Capacitación, y respondiendo a la investigación formal general sobre la segregación ocupacional de dicha Comisión (véase el Anexo 1). El documento responde a dos informes clave — “Free to Choose” (EOC, 2005) y “Shaping a Fairer Future” (Comisión de la Mujer y el Trabajo, 2006) que demostraron la existencia de diferencias de oportunidades en el lugar de trabajo relacionadas con el género. En la publicación se describe parte del trabajo realizado por Connexions Partnerships para ayudar a los jóvenes a cuestionar los estereotipos y alcanzar sus objetivos.

251. Este documento es la primera de dos etapas de un enfoque destinado a cumplir el compromiso de ensayar, en pequeña escala, diferentes modelos y configuraciones de un IAG más interesante y eficaz. Presenta una serie de estudios de casos de práctica efectiva para encarar los estereotipos de género y mejorar la práctica. La etapa siguiente es la de promover la publicación y alentar a los servicios de Conexiones a emplear los estudios de casos para mejorar su práctica. En este sentido, el Gobierno está trabajando con NACP. El documento está disponible en los sitios www.cegnet.co.uk y www.nacp.co.uk en la Web.

¿El sexo cambia las cosas?

252. La Dependencia para la Igualdad de la Mujer, junto con el Departamento de Educación y Capacitación, preparó en 2003 y nuevamente en 2004 un conjunto de recursos sobre la igualdad (titulado “Does Sex Make a Difference?”) para uso de todo aquel que trabaje con jóvenes. El conjunto —que contiene estadísticas e información general de utilidad— cubre una gama de temas que incluyen la segregación ocupacional, la brecha de remuneraciones, la mujer en la vida pública y la violencia en el hogar. El trabajo está destinado especialmente a los maestros a fin de que estimulen el debate en clase, pero también pueden utilizarlo consejeros personales o cualquier persona que trabaje con jóvenes.

Cursos de aprendizaje

253. Desde que el Gobierno reemplazó, en 2002, las Calificaciones Profesionales Nacionales Generales por los exámenes de capacitación profesional nivel A, que se rinden a los 18 años de edad, el 47% de los aprendices que empiezan la capacitación son mujeres y el número de mujeres aprendices ha aumentado constantemente. Esto ocurre, particularmente, a medida que se ofrecen cursos de aprendizaje en más sectores no tradicionales. No obstante, hay algunos desequilibrios importantes en diferentes ocupaciones, y el Gobierno está trabajando con el Consejo de Enseñanza y Capacitación y sus asociados, incluidos los organismos sectoriales y que se ocupan de cuestiones de igualdad, para promover y mejorar la igualdad de oportunidades en los cursos de aprendizaje.

Mejoramiento de la información y desarrollo de una estrategia nacional de igualdad para los aprendices

254. Por ejemplo, en respuesta a las recomendaciones de una investigación de la Comisión de igualdad de Oportunidades sobre la segregación ocupacional (véase el Anexo 1), el Gobierno está mejorando la información (incluso mediante la publicación “Apprenticeship Pay: A Survey of Earnings by Sector”, October 2005), que amplía la posibilidad de elección y explora oportunidades de aprendizaje más flexibles. Este trabajo es parte de las medidas más generales del Gobierno para hacer frente a los obstáculos que se presentan a la mujer para progresar en el trabajo que se describen en el informe de la Comisión de la Mujer y el Trabajo, publicado en febrero de 2006 (véase el Artículo 11). Por lo tanto, el Gobierno está elaborando una nueva estrategia nacional sobre igualdad y diversidad en los cursos de aprendizaje, para mejorar los niveles de participación y éxito de todos los grupos subrepresentados, y trabaja con el Consejo de Enseñanza y Capacitación y los empleadores para promover la viabilidad de la diversidad y la inclusión en la fuerza de trabajo de las empresas.

La desigualdad de oportunidades para los aprendices

255. El Gobierno está comprometido a trabajar con sus asociados para abordar la cuestión de la desigualdad de oportunidades en el programa de aprendizaje para jóvenes de 14 a 16 años de edad, incluidos la segregación y los estereotipos por motivos de género. En agosto de 2006 el Departamento de Educación y Capacitación publicó una evaluación sobre la igualdad de oportunidades en los cursos de aprendizaje para jóvenes, “Young Apprenticeships: Equal Opportunities” (Cursos de aprendizaje para jóvenes: igualdad de oportunidades). La publicación completa y el resumen de medidas está disponible junto con “Good equal opportunities practice at Key Stage 4” (Práctica idónea sobre igualdad de oportunidades en la etapa clave 4), una guía de práctica idónea para escuelas y otras partes interesadas participantes en la aplicación del programa. Además, desde febrero de 2007 se celebraron en todo el país reuniones preliminares sobre los cursos de aprendizaje para jóvenes.

La mujer y el trabajo: Iniciativa sobre acceso de la mujer a los sectores del trabajo

256. La meta prioritaria es probar nuevos caminos para que, en un período de dos años, de 2006-2007 a 2007-2008, 10.000 mujeres tengan acceso a contratos y carreras profesionales en sectores en que están subrepresentadas y en los que existe una escasez de conocimientos técnicos específicos. Cinco consejos de sector de distintos oficios están llevando a la práctica una serie de proyectos focalizados que comprenden la contratación, capacitación y el adelanto profesional de las mujeres en sus sectores. Estos sectores son: ConstructionSkills: industria de la construcción, desde arquitectos hasta albañiles; Lantra: todas las industrias ambientales y emplazadas en tierra; Skills for Logistics: logística de cargas (traslado, manejo y depósito de mercaderías); Skillfast UK : ropa, calzado y textiles y sectores conexos; Improve: fabricación de alimentos y bebidas).

257. Dos proyectos (ConstructionSkills y Skillfast-UK) comenzaron a principios de noviembre de 2006. El organismo de desarrollo de la competencia técnica de los sectores está trabajando con otros cinco consejos para implementar sus propuestas.

Ya existen vínculos con otros sectores y se están aplicando planes para incorporar otras actividades del conjunto sobre la mujer y el trabajo.

Ensayo “Train to Gain” (Capacitarse para mejorar) para la mujer

258. Se han asignado £10 millones para los períodos 2006-2007 y 2007-2008 para financiar un ensayo adicional de nivel 3 (equivalente, aproximadamente, a los niveles avanzados) que se realizará en Londres y estará dedicado a la mujer. Este ensayo se lleva a cabo como parte de Train to Gain (iniciado en octubre de 2006). El ensayo tiene por objeto capacitar a las mujeres para trabajar en sectores de ocupaciones de nivel 3 en que actualmente están subrepresentadas. El ensayo ofrece apoyo por medio de la red de intermediación de Train to Gain, para que las mujeres empleadas puedan mejorar sus conocimientos técnicos y obtener una cualificación de nivel 3. La capacitación se hará con flexibilidad en el lugar de trabajo del empleador y estrechamente adaptada a sus necesidades.

Capacitación personalizada para mujeres de bajas cualificaciones

259. En el Informe de la Comisión de la Mujer y el Trabajo (véase el Artículo 11) se reconoce que algunas mujeres enfrentan dificultades particulares para mejorar sus cualificaciones y progresar en el trabajo. Por consiguiente, en el presupuesto de 2006 se anunció “...la duplicación del número de proyectos piloto de capacitación personalizada para 16 distritos de JobCentre Plus, con prioridad específica en ayudar a las mujeres de bajas cualificaciones a regresar al trabajo...”

260. Desde septiembre de 2006 las pruebas de capacitación personalizada se realizan en 19 distritos de JobCentre Plus. Esta capacitación se brinda como parte del conjunto de medidas del New Deal for Skills. Se ha dispuesto un conjunto de medidas de los Departamentos de Educación y Capacitación y de Trabajo y Pensiones que incluye la opción de la enseñanza para adultos, orientada a mejorar las cualificaciones de personas para las cuales la falta de conocimientos técnicos es la principal barrera para conseguir/conservar el empleo. Este conjunto de medidas brinda apoyo adaptado a cada persona, para ayudar a los adultos poco cualificados que no tienen trabajo a desarrollar aptitudes que mejoren sus posibilidades de empleo, proporcionándoles asesoramiento y orientación personalizados, incluido el acceso a la enseñanza apropiada.

El comienzo de los ensayos de capacitación personalizada

261. Uno de los obstáculos que enfrentan las mujeres al regresar al trabajo es la falta de cualificaciones y confianza para trabajar en el actual mercado de trabajo. La capacitación personalizada proporciona apoyo flexible adaptado a las necesidades de las mujeres, ayuda a identificar la capacitación apropiada y a elevar los niveles de cualificación dando prioridad a los caminos más efectivos para aumentar la probabilidad de conseguir empleo. Esta forma de capacitación vincula los Consejos de sectores y los empleadores, en particular a aquellos que ofrecen oportunidades en Train to Gain, para asesorar y preparar a sus clientes y proveer el apoyo apropiado.

262. Los ensayos comenzaron en abril de 2005 con clientes con ingresos subsidiados/prestaciones por discapacidad/asignaciones a personas en busca de empleo en 8 distritos de JCP. Desde julio de 2006 los ensayos se extendieron a 11 distritos de JCP para cubrir todos los distritos que tenían la opción de enseñanza

para y a las cinco ciudades que tenían la mayor necesidad, puesta de relieve en el informe del Panel Nacional sobre el Empleo, “Entreprising People, Entreprising Places”. Los ensayos comenzaron en septiembre de 2006 en otros 8 distritos de JCP, luego del anuncio en el presupuesto de ese año como resultado del Informe de la Comisión de la Mujer y el Trabajo.

263. En el Informe se subraya que las mujeres que vuelven a trabajar después de un tiempo ausentes en el mercado laboral a menudo encuentran que sus cualificaciones son anticuadas o ya no se las pide. Se han comprometido £10 millones, para un periodo de dos años, para asegurar que la capacitación personalizada comprenda a todos los sectores de las cinco ciudades donde son particularmente agudos los problemas que presenta a las mujeres poco cualificadas. Estos incluyen a Londres, Birmingham, Manchester, Bradford/Leeds y Leicester. Los 19 ensayos se dedicaran a ayudar a las mujeres de bajas cualificaciones.

La mujer en la ciencia, la ingeniería y la tecnología

Aumento del número de mujeres en las esferas de la ciencia, la ingeniería y la tecnología (CIT)

264. Aunque el número de mujeres que estudian asignaturas de CIT a nivel universitario y de posgrado está aumentando, todavía son muy evidentes las fuertes divisiones existentes en función de los temas. Las mujeres predominan en medicina y odontología, en materias relacionadas con la medicina y en ciencias biológicas y veterinarias, mientras que los hombres dominan en ingeniería y tecnología (véase el cuadro en el Anexo 1). La baja representación de la mujer en todos los aspectos y niveles del empleo en CIT sugiere que existen barreras que obstaculizan la contratación, permanencia y promoción, tanto en la actividad como en el ámbito universitario. Alrededor del 70% de las mujeres con cualificaciones CIT no están trabajando en profesiones de esos sectores, lo que se traduce en una pérdida de muchos millones para la economía.

Estrategia para la ciencia, la ingeniería y la tecnología

265. En abril de 2003 el Gobierno publicó “A Strategy for Women in Science, Engineering and Technology” (Una estrategia para la mujer en la ciencia, la ingeniería y la tecnología), que incluyó las siguientes iniciativas:

- Creación de un centro nacional de recursos;
- Mejoramiento del control estadístico;
- Empleo de un mecanismo interministerial para asegurar que todos los departamentos del Gobierno sean buenos empleadores en CIT;
- Una nueva función para el equipo de trabajo científico de la Oficina de Ciencia e Innovación para que supervise la estrategia, ampliando al mismo tiempo sus instrucciones para incluir cuestiones relativas a las minorías étnicas, personas con discapacidades y otros grupos socialmente desfavorecidos; y

⁴ Esta opción comenzó en 5 distritos de JobCentre Plus desde septiembre de 2006. La opción ofrece a las personas de JCP, sostenimiento de ingresos y prestaciones por discapacidad la oportunidad de adquirir capacitación para llegar a una cualificación de nivel 2.

- Un Grupo de Implementación independiente para supervisar el avance y los efectos de la estrategia.

Creación del Centro de recursos del Reino Unido para la mujer en la ciencia, la ingeniería y la tecnología

266. Este Centro inició su actividad en septiembre de 2004. Trabaja con empresas británicas para ayudar a maximizar las oportunidades de las mujeres profesionales en CIT y cerrar la brecha de cualificaciones que está perjudicando la competitividad del Reino Unido. Por ejemplo, está aplicando un plan llamado Return (regreso), que ofrece a mujeres cualificadas la oportunidad de volver a una carrera en CIT o en su entorno. Destinado principalmente a mujeres cualificadas, Return ofrece servicios gratuitos de información y apoyo para ayudar a las mujeres a regresar al lugar de trabajo. El Centro está recibiendo financiación del Gobierno por una suma cercana a £7,5 millones para el período 2004/2005-2007/2008. Para más información sobre planes específicos y asesoramiento del Centro, véase <http://www.setcomenresource.org.uk/>

267. El Centro también ofrece asesoramiento a personas u organizaciones sobre la forma de acceder a planes de tutoría o de redes, o de crearlos o mejorarlos, para ayudar a las mujeres a conseguir apoyo, desarrollar aptitudes y establecer contactos. El Centro ha preparado una serie de Guías de Prácticas Idóneas para los empleadores, cada una de las cuales trata de una reconocida cuestión crítica relacionada con el género.

Implementación de otros proyectos sobre ciencia, ingeniería y tecnología

268. La red de ciencia, ingeniería, tecnología y matemáticas (SETNET) es una entidad benéfica que abarca a todo el Reino Unido y promueve el conocimiento de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) especialmente entre los jóvenes. Lo hace por medio de la red de apoyo que abarca a todo el Reino Unido (SETPOINTS), que funciona a nivel local trabajando con escuelas y empresas locales para crear y apoyar actividades que mejoran y enriquecen el currículo de STEM. Los Embajadores en Ciencia e Ingeniería (SEA), que dirige SETNET, son voluntarios con intereses en STEM que trabajan con escuelas, maestros y alumnos para estimular y despertar su interés por estas materias. Actualmente hay más de 12.000 SEA, de los cuales el 50% son menores de 35 años de edad, y el 38% son mujeres.

269. El WISE Outlook Programme está orientado a brindar a niñas de 13 a 14 años de edad una experiencia práctica de trabajo en proyectos de ingeniería, junto con la visita a una compañía. La Academia Real de Ingeniería está dirigiendo el Proyecto de Ingeniería de Londres. Este proyecto de cuatro años y medio de duración (iniciado en 2006), financiado en parte por el Consejo de Financiación de la Educación Superior de Inglaterra, es parte del Programa Nacional de Ingeniería, de 10 años de duración, destinado a aumentar la participación en la educación superior de ingeniería de cuatro grupos objetivo: las mujeres, los estudiantes de minorías étnicas insuficientemente representados (niños de África-Caribe, niñas de Bangladesh y Pakistán en particular), estudiantes de familias sin tradición en la educación superior y alumnos adultos.

La mujer en la tecnología de la información, la electrónica y las comunicaciones (TIEC)

270. Dado que la participación de la mujer en la educación y el empleo en TIEC es más baja que la del hombre, desde el último informe al CEDAW el Gobierno ha estado trabajando para asegurar la incorporación de personal muy cualificado en diversas esferas en la fuerza de trabajo del sector TIEC mediante:

- La experiencia de estudios previos de comparaciones internacionales sobre el desequilibrio de género en el sector TIEC, y su comunicación a organizaciones y empresas asociadas del Reino Unido, así como el estímulo a la adopción de directrices de prácticas para promover el ingreso de mujeres en TIEC;
- Financiación de una serie de estudios en que se examina la viabilidad comercial de la diversidad, las experiencias de mujeres de edad avanzada que trabajan en el sector y, actualmente, un estudio de la Universidad de Roehampton sobre la contratación de mujeres altamente cualificadas que regresan al sector;
- Trabajo en cooperación estrecha con el Centro de recursos del Reino Unido para la mujer en la ciencia, la ingeniería y la tecnología, financiado por el Departamento de Comercio e Industria; y
- Cooperación con la industria y otras partes interesadas para ayudar a aumentar la diversidad en la fuerza de trabajo del sector TIEC. Entre los principales asociados están Intellect Women in IT Forum (Mujeres intelectuales en el Foro de tecnología de la información), así como también e-Skills UK (un organismo dirigido por los empleadores con licencia del Gobierno), Science, Engineering and Technologies Manufacturing Alliance and Equalitec (red de mujeres que regresan al sector TIEC).

Creación de clubes de computación para niñas (CC4G)

271. CC4G comprende clubes extraescolares (financiados en Inglaterra por el Departamento de Educación y Capacitación), que tienen por objeto interesar a las niñas en las esferas de la información, la comunicación y la tecnología (ICT) y atraer a más mujeres a las carreras de tecnología en toda Inglaterra. También hay proyectos en marcha en Escocia, Gales e Irlanda del Norte. Los CC4G serán autónomos cuando, a fines de 2008, llegue a su fin la financiación del DEC. Los CC4G comprenden más de 200 horas de enseñanza por Internet, incluyendo actividades interactivas en línea, proyectos y problemas fuera de línea, todos ellos adaptados al currículo de la Etapa Clave 3 de ICT de Inglaterra. Hasta la fecha se han beneficiado con estos clubes 80.000 niñas de 2.500 escuelas inglesas.

272. La información recibida indica un requerimiento amplio de las cualificaciones desarrolladas en los CC4G, tanto en el currículo como fuera del ambiente escolar. El 67% de los miembros dicen que los CC4G han hecho que consideren más probable seguir una carrera en tecnología. La tasa de retención de los miembros, facilitadores y escuelas, para 2006/2007, es promisorio, con un 90% para los miembros, un 99% para los facilitadores que esperan que sus escuelas continúen y el 92% de facilitadores que desean permanecer. Para más información, ir a: www.cc4g.net

La imagen de la mujer en los medios de comunicación

273. La función de los medios de comunicación en la presentación de la imagen de la mujer es reconocida ampliamente por los Gobiernos, entidades reguladores de emisoras y emisoras. En virtud de la Ley de Comunicaciones de 2003, la Oficina de Comunicaciones (OFCOM), entidad reguladora independiente, debe establecer las condiciones del otorgamiento de licencias a todas las emisoras que cumplan las condiciones de promoción de la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer. El Artículo 27 de la Ley también estipula la obligación de OFCOM de promover la capacitación y la igualdad de oportunidades para el empleo en emisoras de televisión y radio. Anteriormente esta licencia se exigía para los licenciarios terrestres, pero en virtud del Artículo 27 se ha extendido a los licenciarios de cable, satélite y radio. En 2004 la BBC se ofreció voluntariamente a informar a OFCOM sobre la igualdad de oportunidades, de la misma forma que otras emisoras.

Consideración de medidas en el debate de la talla cero

274. El evidente uso de modelos de peso insalubrementemente bajo en la industria de la moda ha recibido recientemente una considerable atención en la prensa, tanto en el Reino Unido como en el exterior. El Departamento de Cultura, Medios y Deporte (DCMS) ha celebrado reuniones con el Consejo Británico de la Moda (BFC) y el Organismo de Desarrollo de Londres (LDA), y con importantes grupos que se ocupan de los desórdenes en la alimentación, a fin de tener un panorama completo de los problemas. El Consejo, con el apoyo del LDA, está realizando una investigación, presidida por la Baronesa Kingsmill, para observar la forma en que la industria del diseño de la moda de Londres promueve la salud y el bienestar sobre la pasarela. El DCMS considerará cuidadosamente las conclusiones y recomendaciones de esta investigación, que se esperan entrado el año, y sobre esa base y otros trabajos y debates decidirá las medidas que debería tomar el Gobierno.

Empleo de la mujer en los medios de comunicación

275. En noviembre de 2006 OFCOM publicó una reseña de informes de emisoras sobre la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo. También en noviembre de 2006 distribuyó una guía oficial para todas las emisoras acreditadas en los que se sugieren normas mínimas que deben aplicar las emisoras para promover la igualdad de oportunidades. El Departamento de Trabajo y Pensiones está poniendo en práctica, en Yorkshire, un proyecto piloto denominado Invest to Save Budget (presupuesto de inversión y ahorro), vinculado con la BBC regional. En este proyecto se utilizan ejemplos de mujeres asiáticas exitosas empleadas por la Corporación para aumentar la confianza de otras.

276. En el Informe de OFCOM se dice que, en todos los sectores de la televisión terrestre, por cable y por satélite y de la radio, las mujeres representan entre el 45% y el 50% de la fuerza de trabajo declarada. Las mujeres representan cerca del 70% de las personas que trabajan en funciones administrativas y de apoyo, el 5% en comercialización y el 48% en programas/funciones de programación. Sin embargo, todavía son una minoría en las funciones técnicas y de ingeniería, sólo el 20%. Asimismo, sólo representan el 19% de los directores de Juntas y el 34,7% de los administradores del personal directivo superior (excluidas las Juntas) y aproximadamente el 32% de todos los niveles de personal directivo superior (incluida la Junta Principal).

Artículo 6 - Explotación de la mujer

La trata de mujeres

Medidas contra la trata de mujeres

277. Este año el Reino Unido suscribió el Convenio del Consejo de Europa para la Acción Contra la Trata de Seres Humanos. Esto se basa en la estrategia del Gobierno para combatir la trata de seres humanos, fijando normas mínimas de protección y apoyo para las víctimas de todas las forma de trata. La estrategia establece el futuro marco para mejorar nuestras disposiciones relativas a las víctimas de la explotación sexual (que en gran parte afecta a las mujeres) y formular medidas para las víctimas de otras formas de explotación (como la trata destinada al trabajo forzado).

278. El 23 de marzo de 2006 el Gobierno publicó un Plan de Acción del Reino Unido sobre la trata de seres humanos (www.homeoffice.gov.uk/documents/human-traffick-action-plan), que siguió a una consulta celebrada el año pasado. En el plan se delinean las medidas en curso y se fija el rumbo de la futura labor en las esferas de la prevención, aplicación/procesamiento y protección y asistencia para adultos y niños víctimas. Durante la Presidencia del Reino Unido en la Unión Europea, en 2005, el Gobierno hizo de la lucha contra la trata de seres humanos una de sus prioridades de los ministerios de Justicia y Asuntos Internos. Se trabajó en un Plan de Acción de la UE sobre la trata, de amplio alcance, que fue aprobado por unanimidad en diciembre de 2005 por el Consejo de Ministros y constituyó un importante éxito de la Presidencia del Reino Unido.

Creación de un Grupo Ministerial Interdepartamental

279. El Gobierno se ha comprometido a aplicar un enfoque integrado, unificado para la lucha contra la trata y establecer un Grupo Ministerial Interdepartamental sobre la trata de seres humanos, para que coordine su labor en esta materia. También se ha creado un grupo de partes interesadas, como organización no gubernamental, con la presidencia conjunta del Ministro del Interior y el Fiscal General, para actuar como foro consultivo sobre la política gubernamental sobre la trata de seres humanos y cuestiones conexas. El Gobierno se ha comprometido a crear conciencia acerca de la trata en todos los sectores, y cuando es pertinente se establecen vínculos con otras estrategias, incluida la estrategia relativa a la prostitución (véase infra) y el Plan de Acción para todos los sectores del Gobierno sobre violencia y abuso sexual (véase el Artículo 16).

Financiación del proyecto POPPY

280. Desde 2003 el Gobierno financia Eaves Housing for Women para poner en práctica el proyecto POPPY, que brinda alojamiento y apoyo a las víctimas de la trata. En 2006 se le otorgó un contrato de dos años por £2,4 millones para continuar suministrando 25 plazas para casos de crisis, más 10 nuevas plazas de reubicación en un escalón inferior, y el primer servicio de divulgación para trabajar con el personal de primera línea en la identificación y el tratamiento de las víctimas.

281. El proyecto proporciona: alojamiento seguro; evaluaciones de necesidades y riesgos individuales; asistencia personalizada de personal de apoyo capacitado; ayuda con los gastos de subsistencia y viaje; teléfonos móviles; acceso a la atención

sanitaria; acceso a los servicios de asesoramiento; apoyo con el enlace de la policía; acceso a un asesoramiento jurídico independiente para asuntos de inmigración; apoyo mientras se sustancian los casos mediante el sistema de justicia penal; acceso a servicios de interpretación/traducción; y asistencia para la repatriación y el retorno voluntario. Hasta ahora el proyecto ha brindado apoyo a 162 mujeres.

Difusión de la Operación Pentámetro

282. Desde el 21 de febrero hasta el 31 de mayo de 2006 se realizó la Operación Pentámetro, una operación nacional de múltiples organismos, dirigida por la policía, destinada a hacer frente a la trata con fines de explotación sexual, para concienciar a la población y a los principales interesados e iniciar una serie de campañas para hacer cumplir la ley. La operación tuvo como resultado la identificación provisional de 84 víctimas de la trata de seres humanos, y la acusación a 132 personas por diversos delitos, incluidos la trata, la violación, el falso encarcelamiento, el secuestro y facilitación del ingreso ilegal. También se pidió a las fuerzas de policía locales que buscaran posibles servicios adicionales de apoyo, voluntarios y comunitarios, para las víctimas de la trata, y ahora hay una cantidad de proyectos con financiación independiente que están en condiciones de proporcionar alojamiento a las mujeres.

Aplicación de la ley y procesamiento para enfrentar la trata

283. En cumplimiento de la ley que tipifica como delito la trata de seres humanos se han dictado sentencias de dos a nueve años por cargos específicos, aunque las condenas por varios cargos (por ejemplo, violación y ganancias inmorales) han resultado en sentencias de hasta 21 años.

284. Reflex, el grupo de tareas en que participan numerosos organismos, establecido para hacer frente a la delincuencia organizada en relación con la inmigración, ha actuado en forma exitosa y coordinada para desbaratar bandas de delincuencia organizada. En 2004/2005 se desbarataron 149 casos de actividades delictivas, se realizaron 1.456 arrestos y se confiscaron bienes producto de actos delictivos por valor de £5,5 millones.

285. En abril de 2006 se creó un nuevo organismo para combatir la delincuencia organizada para cometer delitos graves, que abordará la trata como una de sus primeras prioridades. Este organismo reúne a la Brigada Nacional contra el Crimen, el Servicio Nacional de Inteligencia Penal, y el Servicio de Inmigración.

Creación del Centro del Reino Unido sobre la trata de seres humanos

286. En octubre de 2006 se puso en marcha el Centro del Reino Unido sobre la trata de seres humanos, el primero de su tipo en Europa. Esta entidad, sobre la base de Operación Pentámetro, será un centro de excelencia de la policía para enfrentar la trata de seres humanos. El Gobierno está trabajando con el Centro, que ha nombrado un Coordinador para tratar con las víctimas, a fin de garantizar que toda medida para hacer aplicar la ley esté centrada en la víctima y que las víctimas identificadas reciban apoyo.

Desarrollo de un instrumento en línea contra la trata

287. Se ha desarrollado un conjunto de instrumentos en línea contra la trata de personas para que la policía que actúa en la primera línea, el Servicio de Inmigración y otro personal pertinente puedan trabajar apropiadamente y con eficacia con las víctimas de la trata, con asesoramiento y capacitación.

Capacitación de personal para identificar la trata de niñas y abordar el problema

288. El Gobierno conoce la importancia crucial de que el personal que trabaja en la primera línea en los puertos de entrada tenga una capacitación completa para identificar a los menores que podrían haber sido introducidos ilegalmente en el país. Actualmente 600 (10%) de los funcionarios encargados del control fronterizo están capacitados para identificar niños que pueden estar en peligro, y están ubicados en 22 puertos de entrada. En 5 lugares, en los principales puertos y dependencias de control de asilo, hay denominados “Paladin”, integrados por personal de inmigración, policía y trabajadores sociales pertenecientes a numerosos organismos y especialmente capacitados para la protección de niños.

289. El objetivo del Gobierno es capacitar a todo el personal de fronteras para que esté preparado para identificar a menores no acompañados que pueden estar en peligro y estar dispuesto a atender sus necesidades. El propósito de esta capacitación es identificar y transferir a cualquier niño que puede haber sido objeto de trata a la red global de protección y salvaguarda establecida por ley para todos los niños que pueden encontrarse en peligro en el Reino Unido.

Creación de un Grupo Directivo sobre la trata de niños

290. Este Grupo se creó para sensibilizar a la policía sobre la forma de combatir la trata de niños. Se está realizando un trabajo conjunto entre organismos clave en los principales puertos de entrada para identificar niños que se encuentren en peligro. Iniciativas tales como la ubicación en los puertos de funcionarios de policía encargados de la protección de los niños han permitido aumentar el trabajo conjunto entre el Servicio de Inmigración, los servicios sociales y la policía.

Desarrollo de la capacitación para la policía

291. El Reino Unido proyecta desarrollar, en 2007/2008 y posteriormente, cursos de capacitación para todos los funcionarios policiales (incluida la Sección Especial ubicada en los puertos de entrada). Estos cursos están orientados a desarrollar un medio eficaz de reconocer acompañantes que pueden representar un riesgo de daño para los niños que se encuentren solos en los puertos de entrada y dependencias de control de asilo; asegurar que el personal correspondiente y los colegas de los servicios sociales hayan evaluado plenamente las directivas; desarrollar el Registro Nacional de Menores no Acompañados, como base de datos para la remisión de casos de trata a los departamentos de Servicios Sociales para la Infancia; iniciar la aplicación en todos los sectores del Gobierno de la guía interinstitucional sobre la trata; y poner en funcionamiento una línea nacional de asesoramiento para profesionales que encuentran niños que, según creen, han sido objeto de trata (sujeto a la aprobación del pedido de los correspondientes fondos del sector de entidades benéficas).

Registro de los niños que viajan al Reino Unido

292. Con la fijación de nuevos requisitos de visado, que entraron en vigor el 12 de febrero de 2006, se produjo un cambio en las normas de inmigración para los niños que visitan el Reino Unido. Estas nuevas medidas aseguran que se registre el ingreso de todos los niños que viajan al Reino Unido, y en el caso de nacionales con visa, ésta debe declarar con quién deben viajar o si el niño viajará sin compañía. Se registran los datos detallados de la persona responsable del niño. En la visa también figura la fotografía del niño. Estas medidas ayudan al trabajo de los funcionarios de inmigración cuando tratan de establecer quién es responsable por el niño, dónde debe estar el niño y con quién, y la relación del niño con el adulto con el que está viajando, o en el caso de un niño que viaja sin acompañante, con su tutor en el Reino Unido.

293. El Gobierno está estudiando un proceso para examinar y aprobar las disposiciones relativas a los hogares de guarda privados para niños sin compañía que solicitan permanecer en el Reino Unido durante más de 28 días, antes de que se acepte una solicitud de visa.

Trabajo con las empresas de transporte para crear conciencia en las aerolíneas

294. En términos de la labor en curso con las empresas de transporte, el Gobierno también está trabajando con más de 30 países para sensibilizar a las aerolíneas sobre la vulnerabilidad potencial de los niños que viajan al Reino Unido. Todos los funcionarios de enlace de aerolíneas (ALO) recientemente designados recibirán capacitación adicional antes de hacerse cargo de su labor en el exterior, y se les brindará un asesoramiento suplementario para ayudarlos a identificar a los niños vulnerables que viajan al Reino Unido. Además se están celebrando negociaciones con la Asociación del Transporte Aéreo Internacional (IATA) y con los servicios de inmigración de otros países para establecer una guía de prácticas idóneas para impedir que las personas vulnerables y los niños sean explotados mientras están en tránsito.

Cooperación con organizaciones no gubernamentales y otros organismos

295. En 2007/2008 y posteriormente el Reino Unido continuará cooperando con organizaciones no gubernamentales y otros organismos para lograr el máximo grado de conciencia acerca de los peligros que se presentan mientras se trabaja para aliviar la pobreza. Se estudiarán acuerdos prácticos y cuestiones legales asociadas al proceso propuesto para revisar y aprobar las direcciones y los acompañantes de niños que solicitan permanecer en el Reino Unido durante más de 28 días. También seguirá ampliando el programa de trabajo ALO para incluir a más países y contar con una evaluación continua de los programas de capacitación para personal de aerolíneas en el exterior y en el Reino Unido. También se proyecta seguir trabajando con las aerolíneas para lograr una mayor cobertura de compras en general.

Examen de la protección de los niños víctimas en el país

296. Se está trabajando para revisar la guía de recomendaciones “Working Together to Safeguard Children” (Trabajando juntos para proteger a los niños), para incluir pautas específicas sobre la trata de niños y preparar directrices suplementarias sobre la trata de niños utilizando el modelo del London Child Protection Committee

(LCPC) como plantilla. La guía práctica fue promovida en conjunto con el Departamento de Educación y Capacitación en la conferencia nacional de Local Safeguarding Children's Boards (Juntas locales de protección al niño) celebrada el 13 de marzo de 2007.

Organización del alojamiento para niños víctimas de trata

297. Los arreglos sobre el alojamiento sano y seguro para niños víctimas de trata, que pueden estar en peligro proveniente de sus tratantes, están incluidos en el Programa de Reforma sobre los niños no acompañados que solicitan asilo (UASC). En breve se distribuirá un documento de consulta. Entre las propuestas se incluirá el desarrollo de asociaciones con un número menor de autoridades locales, que supuestamente establecerán servicios especializados para UASC y niños víctimas de trata, incluido el mejoramiento del acceso a los servicios de salud mental para niños y adolescentes, clínicas médicas generales y de medicina genital-urinaria. El Gobierno también está trabajando para organizar un registro nacional de niños no acompañados como forma de registrar y rastrear casos en que se sospecha la existencia de la trata de niños.

Enlace con organizaciones internacionales

298. El Ministerio de Relaciones Exteriores y del Commonwealth (FCO) trabaja en estrecha cooperación con el Ministerio del Interior (principal ministerio que se ocupa de la trata en el Reino Unido) y por medio de una serie de organizaciones internacionales, incluidas la Unión Europea, la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, el Consejo de Europa, la Organización del Tratado del Atlántico del Norte, la Organización Internacional para las Migraciones y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. El FCO financia y seguirá financiando proyectos contra la trata por medio del Departamento sobre drogas y delitos internacionales. El año pasado el Fondo contra las Drogas y el Delito recibió £6 millones, y también se asignarán fondos para el período 2007/2008.

Enfoque en el desarrollo internacional en relación con la trata

299. El Departamento de Desarrollo Internacional (DFID) está entregando actualmente £14 millones para proyectos relativos a la trata. Esto incluye el apoyo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para reducir la trata de mujeres y niños en China. En Bangladesh el DFID está trabajando con el Gobierno, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) en un proyecto de reforma de la policía, un componente del cual está centrado en la lucha contra la trata, en particular de mujeres y niñas. El objetivo del proyecto es lograr un cambio de políticas y mejorar el acceso de las víctimas a la justicia.

La prostitución

300. En enero de 2006 el Gobierno publicó una estrategia coordinada sobre la prostitución para encarar la cuestión de los perjuicios asociados a ese problema. La estrategia cuestiona la opinión de que la prostitución callejera es inevitable y está para quedarse, y se orienta a reducir todas las formas de explotación sexual comercial. En cambio, se centra la atención en desbaratar mercados del sexo impidiendo que se arrastre a la prostitución a las personas, en particular a niños y

jóvenes; ayudando a quienes ya están en ella a buscar salidas; protegiendo a las comunidades de las molestias asociadas a la prostitución; y asegurando que quienes controlan u obligan a las personas que ejercen la prostitución o abusan de ellas, sean sometidos a la justicia.

301. Entre las tareas fundamentales de este año vinculadas con la estrategia están la actualización planificada de las directrices para la protección de los niños que practican la prostitución y la orientación y consejos a proyectos y asociaciones locales que se ocupan de este problema para mejorar el acceso al tratamiento de la adicción a las drogas y a otros servicios generales.

302. El Poder Ejecutivo escocés publicó directrices para autoridades locales y asociados en la planificación comunitaria para encarar la prostitución callejera a nivel local. El Parlamento de Escocia tipificó nuevos delitos para quienes ofrecen sus servicios o merodean con el propósito de conseguir los servicios de alguien que ejerce la prostitución callejera. Con respecto a la relación entre el uso indebido de drogas y la prostitución, véase el Artículo 12.

Legislación contra la pornografía violenta

303. El Gobierno del Reino Unido se propone legislar para tipificar como delito la posesión de una gama limitada de imágenes pornográficas en las que se reproduzcan escenas de extrema violencia sexual y otro material obsceno. La publicación y distribución en el Reino Unido del material que comprenderá la prohibición ya es ilegal en virtud de la Ley de publicaciones obscenas de 1959. Ese material es cada vez más accesible desde el exterior por medio de la Internet. La nueva ley establecerá que la posesión de pornografía violenta y extrema es ilegal tanto en línea como fuera de línea.

Artículo 7 - Vida política y pública

Aumento del número de mujeres en la vida política

En Westminster

304. En 2002 el Gobierno propuso la Ley sobre discriminación por motivos de sexo (elección de candidatos), por la que se dictaron medidas positivas tendientes al aumento de la participación de la mujer. Esta ley está ejerciendo influencia y las cifras están aumentando, en particular en los partidos que aplican estas medidas. Hasta enero de 2007, la Cámara de los Comunes tenía 646 miembros y de ellos 126 eran mujeres (19,5%). La proporción es similar en la Cámara de los Lores, en la que hay 142 mujeres de un total de 748 (19%). En el Consejo de ministros 8 de los 23 miembros son mujeres (34,8%). Hay dos mujeres MP pertenecientes a minorías étnicas.

En Europa

305. En el Parlamento Europeo hay un total de 78 miembros del Reino Unido, 20 de los cuales son mujeres (25,6%).

En la Asamblea de Irlanda del Norte

306. Como parte del Acuerdo del Viernes Santo, los partidos políticos de Irlanda del Norte afirmaron el derecho de la mujer a una participación política plena y en un pie

de igualdad. En las elecciones de 2003 el número de mujeres aumentó de 15 a 18. En 2004 fue elegida la primera mujer miembro del Parlamento. En noviembre de 2006 el Secretario de Estado para Irlanda del Norte celebró una conferencia para alentar a las mujeres a entrar en la vida política y pública, y continuará el examen de las cuestiones planteadas en esa oportunidad.

En el Parlamento de Escocia

307. Como resultado de las elecciones de mayo de 2003, el número de mujeres miembros del Parlamento escocés (MSP) aumentó de 48 a 51 (39,5% del Parlamento de Escocia). Hay 30 mujeres (41,1%) de los 73 escaños por distrito electoral; y 21 mujeres (37,5%) de los 56 escaños regionales, lo que representa un aumento del 5,4% respecto de 1999. Actualmente hay cuatro ministras en el Consejo de Ministros.

En la Asamblea Nacional de Gales

308. La Asamblea Nacional de Gales tiene 60 miembros elegidos. Hasta diciembre de 2006 la proporción de mujeres miembros de la Asamblea Nacional era de 31 de un total de 60 miembros (51,7%). Cuatro de nueve ministros del Gabinete son mujeres (44,4%).

A nivel de consejos locales

309. La proporción de mujeres en los consejos locales ha aumentado gradualmente. Los datos de 2004 indican que en Inglaterra el 29% de los concejales eran mujeres, en comparación con aproximadamente el 52% de la población adulta. Como consecuencia de la publicación de un Libro Blanco sobre el Gobierno⁵, en febrero de 2007 el Gobierno constituyó una Comisión sobre concejales locales. La Comisión está trabajando con empresas locales para promover el trabajo a tiempo parcial y en condiciones flexibles y para alentar a los empleadores a que permitan disponer de tiempo para actuar como concejal. También está examinando los compromisos necesarios en materia de tiempo, los horarios de las reuniones locales, y alentando a los concejos a que contemplen el mejoramiento del servicio de guarderías. La Comisión presentará su informe en noviembre de 2007.

Estímulo a las mujeres para que presenten su candidatura a concejales locales

310. Entre las iniciativas destinadas a estimular a un grupo más amplio de personas a presentarse como candidatas en elecciones de concejales locales están las siguientes:

- Una campaña y plan de acción del Gobierno, iniciados en junio de 2005, denominados “Together We Can” (Juntos podemos). Con esto se trata de que un número mayor de ciudadanos y comunidades participen en la formulación de políticas públicas y en la solución de los problemas que los afectan. El objetivo ha sido la participación de la ciudadanía en su conjunto (más que en la política específicamente electoral), con sectores del trabajo comprendidos en la iniciativa, incluida la enseñanza de educación cívica para adultos (la iniciativa Take Part), aumento de la capacidad para grupos de la comunidad local (el programa *Guide Neighbourhoods*), y ayuda a

⁵ “Strong and Prosperous Communities: The Local Government White Paper” Communities and Local Government 2006.

las autoridades locales para que sean más eficaces en la participación de la comunidad (red de pioneros cívicos). Esto está disponible en: www.takepart.org/assets/documents/take-part-framework/;

- El Gobierno ha otorgado nuevas facultades a los funcionarios electorales locales para promover la participación en el proceso electoral en virtud del Artículo 69 de la Ley de Administración Electoral de 2006. Este artículo también autoriza al Secretario de Estado a remunerar a los funcionarios electorales por la realización de esa labor, y en el ejercicio económico 2007/2008 se dispondrá con este fin de un fondo de £2,5 millones.

Utilización de la Ley sobre discriminación por motivos de discapacidad para estimular la diversidad

311. Desde diciembre de 2006, en virtud de las disposiciones de la Ley sobre discriminación por motivos de discapacidad, las autoridades locales tienen la obligación de hacer ajustes razonables en beneficio de sus miembros discapacitados. Esta medida puede facilitar la participación de más mujeres discapacitadas en la vida política local.

Aumento del número de mujeres en puestos públicos

312. En marzo de 2003 la Oficina del Consejo de Ministros puso en marcha el sitio Public Appointments Vacancies Website (página Web de vacantes para cargos públicos) (www.publicappnts-vacs.gov.uk), a fin de que la información sobre los cargos públicos vacantes se pueda encontrar en un solo sitio. El objetivo del Gobierno es aumentar la representación de la mujer para que en 2008 (con arreglo a un objetivo secundario del Acuerdo de la administración pública sobre la igualdad entre los géneros (Véase el Artículo 4)), una palpable mayoría de los departamentos tengan más del 40% de mujeres en cargos públicos de su jurisdicción.

313. En 2006 los departamentos completaron sus primeros planes de nombramientos públicos anuales. Estos documentos estratégicos fijan la política y la práctica de los departamentos sobre los nombramientos en cargos públicos, incluida la diversidad. Por ejemplo, el Departamento de Comercio e Industria tiene planes para que las mujeres, las personas provenientes de minorías étnicas y los discapacitados sean informados sobre las vacantes. En 2004 el Departamento de Trabajo y Pensiones preparó *The Talent Register* (El registro de talentos), que es una base de datos electrónica con más de 800 diferentes inscriptos que respondieron a una campaña publicitaria innovadora. Este registro se desarrolló como parte de un proyecto para aumentar la diversidad que se extendió desde abril de 2004 hasta 2005.

314. La Oficina del Consejo de Ministros publica un resumen anual de todos los sectores del Gobierno sobre los niveles de diversidad alcanzados por los Departamentos en todos los nombramientos de organismos públicos (incluidos los nombramientos ministeriales), que figura en la página Web de nombramientos públicos (www.publicappointments.gov.uk).

A nivel nacional

315. Ha habido un aumento constante del número de nombramientos de mujeres, del 26% en 1992 al 35,5% en 2006. También aumentó el número de nombramientos

de personas provenientes de minorías étnicas, del 2% en 1992 al 6,5% en 2006. En 2001 por lo menos 197 nombramientos correspondieron a mujeres con discapacidad, pero esta cifra aumentó a 450 en .

A nivel local

316. La mujer ya participa de la vida pública a nivel local. Las cifras de 2003 demuestran que el 54% de los directores de escuela son mujeres (encuesta de The Education Network para el Departamento de Educación y Capacitación, Inglaterra), y el 49,4% de los magistrados son mujeres (Magistrates Association, Inglaterra y Gales). En 2005, el 43% de los nombramientos del Servicio Nacional de la Salud correspondieron a mujeres).

Aumento del número de mujeres en consejos de ciencias, ingeniería y tecnología

317. Al margen del objetivo general de que una palpable mayoría de los departamentos tenga más del 40% de mujeres en cargos públicos, el Acuerdo de la administración pública sobre la igualdad entre los géneros (véase el Artículo 4) también tiene, separadamente, el objetivo de asegurar que las mujeres representen el 40% en juntas y consejos relacionados con la ciencia, la ingeniería y la tecnología (CIT). Esto se debe a que la mujer está especialmente subrepresentada en estos sectores. La tasa de participación de la mujer en juntas de CIT se ha calculado en un 26% para 2006, con un aumento del 23% con respecto a la cifra de referencia de 2002.

318. En ocho departamentos del Gobierno hay 59 organismos de CIT. Para alcanzar el objetivo el Gobierno debe incorporar otras 116 mujeres en el plazo de dos años (actualmente hay 221 mujeres de un total de 843 funcionarios). Esto constituye un verdadero desafío, al igual que el financiamiento del Centro del Reino Unido de Información para la Mujer en CIT, de implementar una estrategia de trabajo orientada al objetivo del Acuerdo de la administración pública (véase el Artículo 5). Esta estrategia tiene un enfoque gradual y opera tanto sobre la oferta como sobre la demanda. Actualmente el Centro se encuentra en el proceso de organizar un Grupo de Discusión de mujeres sobre los consejos de CIT para examinar las cuestiones directamente y fundamentar futuras intervenciones.

Aumento del número de mujeres elegibles para trabajar en CIT e información sobre oportunidades

319. Se están aplicando varias iniciativas para crear conciencia en las mujeres acerca de los nombramientos públicos. Entre ellas hay una serie de seminarios regionales en todo el Reino Unido, incluidos Gales y Escocia, en que se promueve el trabajo en organismos públicos y la base de datos Get SET para las mujeres del área de CIT. Esta es una herramienta en línea donde se pueden registrar las mujeres que se encuentran en todas las etapas de la carrera de CIT. La base de datos proporciona a los medios de comunicación y a otras organizaciones acceso a miles de mujeres que se encuentran en diversas etapas de sus carreras de CIT que han registrado sus datos y con las que se puede establecer contacto para ofrecerles

⁶ Las cifras corresponden a organismos patrocinados por los departamentos de gobierno del Reino Unido. Fuente: Public Bodies 2006, disponible en el sitio Web de la Oficina del Consejo de Ministros, <http://www.civilservice.gov.uk/other/agencies/index.asp>.

oportunidades de promoción y trabajo. Esto puede incluir la oportunidad de hablar en eventos, actuar como modelo de conducta, formular comentarios sobre novedades científicas u ocupar escaños en consejos y comités públicos. Ya se han inscrito 637 mujeres. El Centro también está preparando una página Web para promover y apoyar la actividad, junto con la labor adicional de comercialización y publicidad del plan.

Cooperación con los departamentos del Gobierno para aumentar el número de solicitudes y nombramientos de mujeres en el área de CIT

320. Las medidas para incrementar la demanda de mujeres en CIT han incluido un diálogo con los coordinadores de los departamentos del Gobierno que tienen organismos de CIT y confirmar la aprobación de las listas definitivas de todos los organismos, así como también trabajar con la Oficina del Comisionado de Nombramientos Públicos y la Oficina del Consejo de Ministros. Una presentación de contactos departamentales realizada en el Seminario de OCPA (Office of the Commissioner for Public Appointments) (Oficina del Comisionado de Nombramientos Públicos), realizada en octubre de 2006, permitió al Centro pleno acceso a todos los departamentos y ayudó a promover su actividad. Luego se organizó una reunión con la Dependencia de Nombramientos Públicos de Gales para examinar las actividades en Gales, y el Centro aceptó trabajar con las juntas del Departamento de Comercio e Industria y del Organismo de Normas sobre Alimentos. En particular, los Consejos de Investigación del Departamento de Comercio e Industria y la Junta Consultiva de Energía Renovable están utilizando el Centro para anunciar los nombramientos. Entre otros contactos que se están entablando actualmente están el Departamento de Educación y Capacitación, el Departamento de Medio Ambiente, Alimentos y Asuntos Rurales (DEFRA) y el Departamento de Transporte. Otras actividades incluyen a las agencias de contratación y apoyo a los contactos y patrocinadores departamentales para compartir prácticas idóneas y cuestiones de interés. Además se está redactando una guía de prácticas idóneas para los nombramientos en el área de CIT.

Plan piloto de orientación sobre CIT

321. El 25 de enero de 2007 se puso en marcha un plan de orientación denominado "Mentoring for Public Life" (Orientación para la vida pública), en un acto que tuvo lugar en Admiralty Arch. Para esta primera cohorte piloto se formaron 22 parejas.

Irlanda del Norte

Nombramientos en la Oficina de Irlanda del Norte y en los departamentos de Irlanda del Norte

322. La Oficina de Irlanda del Norte, que es un departamento gubernamental, se rige por el Código revisado de Prácticas sobre nombramientos ministeriales en organismos, circulado en agosto de 2005 por el Comisionado de Nombramientos Públicos para Inglaterra y Gales. En el informe anual sobre nombramientos públicos de la Oficina de Irlanda del Norte, publicado en el Northern Ireland Office 2006 Departmental Report, Expenditure Plans and Priorities (Informe Departamental de la Oficina de Irlanda del Norte de 2006, Planes y prioridades de gastos), www.nio.gov.uk) se indica que, hasta marzo de 2005, la proporción de representación femenina en los organismos públicos era de algo más del 35%. De

los 23 órganos cuyos funcionarios fueron nombrados públicamente y enumerados en el informe, cuatro puestos de presidente y tres de vicepresidente eran ocupados por mujeres. En el Plan de Nombramientos Públicos de la Oficina de Irlanda del Norte 2007-2008 se establece el objetivo de aumentar al 45%, para 2009, la proporción de nombramientos públicos destinados a mujeres.

323. Separadamente, la Dependencia Central de Nombramientos de la Oficina del Primer Ministro y del Viceprimer Ministro prepara un informe anual sobre nombramientos públicos en Irlanda del Norte (www.ofmdfmi.gov.uk/public-appointments). En el informe se detalla el número de solicitudes recibidas y los nombramientos realizados por cada uno de los Departamentos de Irlanda del Norte, incluyendo un análisis de estas cifras por género. El dato más reciente del porcentaje de mujeres que prestan servicios en organismos públicos en Irlanda del Norte es de casi el 32%. De los 109 órganos de Irlanda del Norte cuyos funcionarios fueron nombrados públicamente en diciembre de 2006, 33 puestos de presidente y cuatro de vicepresidente están ocupados por mujeres.

A nivel de consejos de distrito

324. En 2006, de los 582 concejales de Irlanda del Norte 125 eran mujeres, en comparación con solamente 108 en 2003. Esto representa el 21,5% de los escaños de concejos, comparados con el 18% de 2003.

En la administración pública

325. En 2006 las mujeres representaban más del 54% del personal de la administración pública de Irlanda del Norte no perteneciente a la industria. El porcentaje de mujeres en el personal directivo intermedio (Subdirector) aumentó del 28% en 2002 al 42,7% en 2006, y el porcentaje de mujeres en el personal directivo intermedio (Categoría 7) aumentó del 23% en 2002 al 33,8% en 2006. A nivel de personal directivo superior (Categoría 5 y superior) la cifra es del 21,4%.

Escocia

Nombramientos a nivel nacional

326. Al 1° de diciembre de 2006 las mujeres representaban el 36% de las personas nombradas y el 16% de los cargos. Como consecuencia de la ley por la que se creó un Comisionado de Nombramientos Públicos separado para Escocia, el nuevo Comisionado asumió sus funciones en junio de 2004. Una de las funciones fundamentales es promover la diversidad, formulando una estrategia sobre igualdad de oportunidades para los nombramientos públicos realizados en Escocia. Esta estrategia, que se está elaborando en colaboración con el Poder Ejecutivo, el Parlamento y otras partes, abordará las cuestiones relativas a la sensibilización y los programas de desarrollo para grupos insuficientemente representados, entre ellos el de las mujeres.

327. También se trabaja en la implementación de las recomendaciones que figuran en *Diversity in the Public Appointment Process in Scotland* (La diversidad en el proceso de nombramientos públicos de Escocia), que se publicó en octubre de 2003. El informe está disponible en la página Web de Executive's Social Research (Estudios sociales del Poder Ejecutivo), <http://sh45inta/library5/government/dpap-00.asp?mode=view>.

A nivel de concejos locales

328. En 2003, el 22% de los concejales de Escocia eran mujeres. En 2006 el Poder Ejecutivo escocés inició una campaña para instar a las personas provenientes de grupos insuficientemente representados a que consideraran la posibilidad de presentarse como candidatos en las elecciones de gobiernos locales. Uno de los grupos clave destinatarios de esta campaña es el de las mujeres.

En la administración pública

329. Al 1° de enero de 2006 las mujeres representaban el 50,4% del personal del Poder Ejecutivo de Escocia y de sus organismos y departamentos asociados. De éstas, 49 (1,2%) provenían de una minoría étnica, y 158 (3,9%) eran discapacitadas. Las mujeres también ocupaban 74 puestos (33%) en cargos superiores de la administración pública. A fin de consolidar y promover la diversidad y la igualdad, en diciembre de 2005 el Poder Ejecutivo escocés revisó y reanudó su Estrategia sobre la Diversidad. Además, apoyando iniciativas más generales sobre la administración pública, en julio de 2006 publicó un Plan Departamental de Implementación de la Diversidad, en el que se establece la forma en que se propone acelerar el avance en materia de diversidad y facilitar el cambio cultural en la organización.

Políticas para promover la igualdad de género

330. La aceptación de las oportunidades de trabajo en condiciones flexibles que ofrece el Poder Ejecutivo continúa aumentando y en abril de 2006 se presentó un plan de vales para guarderías, con el objeto de brindar una ayuda adicional a los progenitores que trabajan. En 2007 también se presentará la revisión de la política sobre dignidad en el trabajo, que renovará la prioridad en la eliminación de la discriminación y otros comportamientos inaceptables. También se producirá la publicación de una nueva política sobre violencia en el hogar y se celebrará la reunión inaugural de la red de mujeres con cargos directivos para promover la igualdad de género en el Poder Ejecutivo.

Gales

Aumento del número de nombramientos a nivel nacional

331. En 2002-2003 el Gobierno de la Asamblea de Gales implementó un plan de acción destinado a aumentar el número de postulantes de grupos que no están suficientemente representados, incluidas las mujeres. Este enfoque estratégico incluye la investigación, el aumento de la capacidad y el trabajo de divulgación. En 2005-2006 el 45% de los nombramientos y renovaciones de nombramientos en los órganos públicos de la Asamblea y en órganos del Servicio Nacional de Salud correspondió a mujeres.

Representación en el Consejo de la Alianza del Sector de Voluntarios

332. El Consejo de la Alianza del Sector de Voluntarios de la Asamblea Nacional incluye un representante de las organizaciones voluntarias que trabajan en cuestiones relativas al género. Al 1° de diciembre de 2006 las mujeres constituían la mayoría de los 21 miembros del sector de voluntarios del Consejo. Diez Miembros

de la Asamblea también ocupan escaños en el Consejo, siete de los cuales son mujeres.

333. Cada miembro del Consejo es responsable de establecer y mantener una red extensa, y recibe fondos para proporcionar y obtener información y opiniones sobre su esfera de trabajo. Este proceso está supervisado y brinda una oportunidad real para influir en el Gobierno de la Asamblea y en favor de la participación democrática del sector en los asuntos de la Asamblea Nacional.

Aumento del número de mujeres que trabajan para el Gobierno de la Asamblea de Gales

334. Las medidas específicas sobre género y diversidad que aplica actualmente el Gobierno de la Asamblea de Gales están estipuladas en el Plan de aplicación de la diversidad de 2006, que incluye las medidas que adoptará el Gobierno de la Asamblea para promover la diversidad en el período 2006-2008. El plan fija objetivos de igualdad a nivel del personal superior y exige que cada miembro del personal asuma la responsabilidad de garantizar la igualdad y promover la diversidad. En abril de 2006 la proporción de mujeres en cargos superiores de la administración pública era del 35%, con un objetivo del 45% para abril de 2008. En abril de 2006 la proporción de mujeres de las categorías inmediatamente inferiores era del 44%, con un objetivo del 50% para abril de 2008.

335. El Gobierno de la Asamblea de Gales también tiene una política global sobre igualdad de oportunidades y diversidad, incluidas las iniciativas sobre horas de trabajo flexibles, trabajo a tiempo parcial, trabajo compartido, horarios corridos, licencia especial, licencia de paternidad, guarderías y plan de sacrificio de salario. Actualmente se está revisando la política sobre igualdad de oportunidades, que se reanudará en 2007. Los horarios corridos y el sacrificio de salario fueron incorporados en 2006.

Consejo de Administración Paralelo

336. En enero de 2006 el Gobierno de la Asamblea de Gales puso en marcha un Consejo de Administración Paralelo, que funciona en forma paralela a la Junta de Administración y está integrada por un representante de cada Departamento. Los postulantes tienen que suministrar pruebas de las formas en que harán una contribución más diversa al grupo. Los miembros del Consejo Paralelo de 2007, que se inició en enero de ese año, son ocho hombres y ocho mujeres. El Consejo de Administración consiste actualmente de 12 hombres y tres mujeres.

Auditorías sobre remuneración de mujeres y hombres

337. La auditoría más reciente (marzo de 2006) demostró que, en el Gobierno de la Asamblea de Gales, la diferencia entre la remuneración de la mujer y la del hombre se redujo del 5,4% en 2004 al 3,8% en 2006 (utilizando cifras promedio en lugar de medianas).

Artículo 8 - La mujer como representante internacional

Medidas para aumentar el número de mujeres en el Ministerio de Relaciones Exteriores y del Commonwealth (FCO)

338. Todos los miembros del FCO tienen un objetivo personal relacionado con la diversidad y a nivel del Consejo hay un defensor para las cuestiones relativas a la mujer. En el período 2001-2006 el número de mujeres en la estructura de personal directivo superior se duplicó, y el FCO se ha fijado el objetivo de aumentar al 25%, para 2008, la cantidad de mujeres que llegan a esa categoría. En el Plan de 10 puntos del FCO y en su Plan de Igualdad de Género figura un programa de acción detallado para promover esa igualdad. El FCO ya ha alcanzado la norma de oro respecto de los parámetros de referencia y pretende llegar a la norma de platino el año próximo.

339. Cada Directorio del FCO tiene un plan de acción sobre diversidad y un Representante en esa materia. El FCO tiene cursos adicionales de capacitación para mujeres, incluido el programa Springboard (trampolín). El empleo de mentores, de observación del trabajo de las personas capacitadas y de la capacitación personalizada son también elementos importantes de la capacitación del FCO para el desarrollo de la mujer. La obligación de movilidad global del FCO puede plantear considerables problemas a las mujeres que tienen responsabilidades en el hogar, como la de atender a niños pequeños o a padres de edad avanzada. El FCO, en reconocimiento de esta situación, estimula el trabajo en condiciones de flexibilidad; facilita los destinos conjuntos; permite la interrupción de las carreras hasta un máximo de cinco años; ofrece la opción de permanecer en el Reino Unido por largos períodos para cumplir compromisos del hogar; y provee apoyo para el cuidado de los hijos, incluida una guardería en el lugar de trabajo. El FCO también está cosechando los beneficios de su inversión en TI, lo que permite trabajar en condiciones más flexibles en el país y en el exterior.

Número de mujeres en la esfera de defensa

340. El Ministerio de Defensa está comprometido a lograr la igualdad de oportunidades, en forma consecuente con la necesidad de mantener la eficacia en combate. La mayoría de los puestos de las Fuerzas Armadas están abiertos a las y su contribución a la eficacia operativa es esencial. Las mujeres prestan servicios en todas las especialidades, excepto en aquellos en que la obligación principal es enfrentar y matar al enemigo. Por lo tanto, las mujeres continúan excluidas de la Infantería de Marina (comandos de la Marina Real), la Caballería Real y el Cuerpo Blindado, la Infantería y el regimiento de la Real Fuerza Aérea.

341. En abril de 2006 las mujeres de más alto rango en actividad eran las siguientes: Marina, una con grado de Comodoro, una de Capitán de Navío y 27 de Capitán de Fragata; Ejército, dos con grado de General de Brigada, 20 de Coronel y 27 de Teniente Coronel; Real Fuerza Aérea, 20 con grado de Coronel de Aviación y 82 de Teniente Coronel de Aviación. En el Anexo 1 se presentan estadísticas detalladas de la representación de la mujer en la Fuerzas Armadas del Reino Unido entre 2003 y 2006.

⁷ La proporción de puestos abiertos a las mujeres es la siguiente: el 71% en al Servicio Naval, el 67% en el Ejército y el 96% en la Real Fuerza Aérea.

Trabajo conjunto con la Comisión de Igualdad de Oportunidades sobre el empleo de la mujer

342. Durante el período comprendido en el informe el Ministerio de Defensa trabajó con la Comisión de Igualdad de Oportunidades para examinar cuestiones relativas al empleo de la mujer en las Fuerzas Armadas. En junio de 2005 el Secretario de Estado de Defensa y la CIO firmaron un acuerdo para abordar la cuestión del acoso sexual, que se basó en un plan de acción de gran alcance (véase el Anexo 1). Este plan incluye: encuestas y grupos de debate con militares y mujeres para comprender plenamente los casos de acoso sexual e identificar las medidas más eficaces para impedirlos; asegurar que el procedimiento de queja de las Fuerzas Armadas sea justo, objetivo y confidencial y que se lo considere de esa manera; crear conciencia sobre el acoso sexual y sobre la forma en que puede perjudicar la eficacia operacional.

Modalidades alternativas de trabajo

343. Durante el período comprendido en el informe también se ha trabajado en modalidades alternativas de trabajo para el personal militar. En 2005 se introdujeron planes de interrupción de la carrera y se formularon directrices sobre horas especiales de trabajo y trabajo en el hogar. En línea con la nueva legislación se revisó el plan de licencia de maternidad para el personal de las Fuerzas Armadas, y como consecuencia las mujeres militares cuyos bebés nazcan a partir del 1° de abril de 2007 tienen derecho a 52 semanas de licencia de maternidad, 26 de ellas con sueldo completo.

344. Como consecuencia de los datos estadísticos según los cuales las mujeres seguían carreras mucho más cortas que los hombres en las Fuerzas Armadas, se encomendó la preparación de un estudio detallado independiente sobre los factores que influyen en las decisiones de las mujeres para dejar el servicio. El estudio se terminó en noviembre de 2005 y los resultados se han empleado como base de un trabajo ulterior. En particular, se está examinando la posibilidad de incorporar condiciones de trabajo flexibles en puestos no operacionales. Sin embargo, esto resulta complicado por los regímenes extraordinarios de remuneraciones y pensiones que se aplican a los miembros de las Fuerzas Armadas.

Artículo 9 – Nacionalidad

345. La legislación del Reino Unido en materia de nacionalidad refleja el principio de la igualdad de derechos del hombre y la mujer.

Modificación de las disposiciones sobre inmigración relativas al matrimonio

346. El 1° de abril de 2003 se modificaron las normas sobre inmigración, por las que se elevó de 16 a 18 años la edad en que las personas que se encuentran y se han establecido en el Reino Unido pueden hacer ingresar a sus cónyuges al país. Esto se hizo, en parte, para proteger a las mujeres jóvenes evitando que contraigan matrimonio antes de completar su educación y hasta que adquieran madurez para tomar esta importante decisión. En diciembre de 2004 se elevó a 18 la edad en que los extranjeros pueden presentar una solicitud independiente para salir, entrar o permanecer en el Reino Unido.

⁸ Ley sobre el Trabajo y las Familias de 2006.

347. Se controló, durante los dos primeros años de funcionamiento, la concesión relativa a la violencia en el hogar mencionada en el último informe, y se examinaron las conclusiones. Esto incluirá considerar la posibilidad de ampliar los elementos de prueba del cumplimiento de los requisitos.

Nuevas medidas de apoyo a los refugiados

348. El Gobierno ha estado elaborando nuevas medidas de coordinación para mejorar el acceso de los refugiados a la educación, el cuidado de la salud y el empleo, bajo los auspicios de las Estrategias de Integración de los Refugiados, *Full and Equal Citizens* (ciudadanos de pleno derecho y en igualdad de condiciones), iniciada en noviembre de 2000, e *Integration Matters* (cuestiones de integración), iniciada en marzo de 2005, que se aplicaron consecutivamente.

349. Se está trabajando para desarrollar un nuevo modelo de servicios normalizados de integración de refugiados en toda Inglaterra, basado en Sunrise, un programa de asistencia social destinado a dar apoyo a los refugiados en el período siguiente al otorgamiento de asilo y hasta 12 meses. El nuevo modelo de integración de refugiados permitirá evaluar y abordar los problemas particulares que enfrentan las mujeres refugiadas, y también incluirá un programa de orientación y un servicio de asesoramiento y consulta para quienes establecen y dirigen organizaciones para la comunidad de refugiados. El Gobierno continuará administrando el Fondo Europeo para los Refugiados, que ha establecido una trayectoria positiva de financiación de proyectos destinados a mejorar la integración de mujeres y niños.

Programa de Protección Gateway

350. El programa del Gobierno de reasentamiento de refugiados (Programa de Protección Gateway) se puso en marcha en 2003 para dar protección permanente a los refugiados vulnerables de todo el mundo. El Reino Unido reconoce a la mujer en peligro como una categoría específica de refugiados que necesitan protección. A los fines del reasentamiento, el Reino Unido define a la mujer en peligro como la mujer o la niña que tiene problemas de protección particulares de su género, que pueden estar en peligro o han padecido una amplia gama de problemas de protección, incluidas la expulsión, la deportación forzosa y otras amenazas a su seguridad, violencia sexual y por motivos de género, intimidación, tortura, trata con fines de esclavitud o explotación sexual o trabajo forzado y falta de integración local. Hasta abril de 2007 el programa proporcionó a más de 50 mujeres refugiadas (solicitantes principales) reasentamiento permanente en el Reino Unido y un programa de integración de 12 meses. Más de 300 mujeres y niñas más han sido reubicadas como dependientes con arreglo al Programa Gateway.

Enfoque en el desarrollo internacional

351. Por vía del Departamento de Desarrollo Internacional (DFID), y mediante la promoción y la acción, el Gobierno del Reino Unido ha apoyado los esfuerzos de la sociedad civil para aumentar la protección de las mujeres y niñas refugiadas y desplazadas en el país. El DFID también aportó £20 millones por año, en 2005 y 2006, al organismo de las Naciones Unidas para los refugiados (ACNUR) para reforzar su capacidad de protección a los refugiados. Además, el DFID apoya al ACNUR en países determinados. Esto incluye el cumplimiento de su compromiso con las mujeres refugiadas, desarrollando estrategias para encarar la violencia

sexual y por motivos de género, la prostitución y la trata. La integración de consideraciones relativas a la edad, el género y la diversidad en los programas del ACNUR es una esfera prioritaria de la nueva estrategia institucional del DFID para trabajar con ese organismo durante los años 2007-2009.

Artículo 10 – Educación

Un compromiso permanente con la educación de la mujer y los estudiantes de minorías étnicas

352. Entre 2005-2006 y 2008 (comprendiendo tres ejercicios económicos, en comparación con cuatro del último informe) el Gobierno aumentará el gasto en educación en el Reino Unido en más de £10.000 millones. Desde 2003 el Gobierno ha iniciado una serie de estrategias, políticas e iniciativas nacionales para aumentar la participación, continuidad escolar y logros de las mujeres y los estudiantes pertenecientes a minorías étnicas. Entre ellas están las siguientes:

- Título de nivel 2 en estrategia de comercialización y comunicaciones, otorgado conjuntamente por el Departamento de Educación y Capacitación y el Consejo de Aprendizaje y Cualificación, destinado a grupos determinados de estudiantes, como las mujeres asiáticas que actualmente están insuficientemente representadas en los cursos NVQ de nivel 2. Esta estrategia se implementará a partir del verano [boreal] de 2007;
- Trabajar en los próximos meses para preparar material genérico y con destino determinado para su uso por Union Learning Representatives a fin de estimular el adelanto profesional al nivel 2 y más avanzados;
- Reconocer las importantes cuestiones planteadas en el informe de la Comisión de la Mujer y el Trabajo, “Shaping a Fairer Future”. En las recomendaciones de la Comisión se establece un sistema para asegurar que las medidas destinadas a promover la igualdad se integren en la labor de todos los departamentos gubernamentales por conducto de los objetivos del Acuerdo de la administración pública y de un informe anual que se publicará en la primavera [boreal] de 2007 (véase el Artículo 11). El Departamento de Educación y Capacitación ya tomó medidas para abordar algunas de las principales recomendaciones de la Comisión mediante la implementación de las estrategias 14-19 de Educación y Capacitación, así como también las propuestas esbozadas en el Libro Verde de la Juventud de 2005;
- El Marco de Ejecución del Departamento continúa organizando e impulsando, a los fines de su realización, las más altas prioridades y ambiciones del Gobierno. El Departamento está comprometido a trabajar con sus asociados para lograr sus objetivos del Acuerdo de la administración pública (AAP), de modo de que mejoren las condiciones de vida para todos, independientemente de su género o su origen. Los datos correspondientes a una cantidad de objetivos AAP del Departamento están desglosados por género, como parte de la gestión del Departamento y el análisis/desarrollo de políticas. Por ejemplo, en 2005/2006 el 63,4% de las niñas lograron cinco o más calificaciones A* -C GCSE (certificados generales de educación secundaria), comparados con el 61,4% en 2004/2005;

- El objetivo de la Obligación sobre igualdad de género es seguir eliminando la discriminación contra ambos sexos, y el Departamento de Educación y Capacitación está preparando el terreno para su primer Plan sobre igualdad de género publicado a fines de abril de 2007.

Aumento del número de centros infantiles Sure Start (Buen comienzo)

353. Los Sure Start son lugares donde los niños menores de cinco años de edad y sus familias pueden recibir servicios e información continuos, completos e integrados y donde pueden obtener la ayuda de equipos multidisciplinarios de profesionales. La prioridad es proporcionar educación preescolar /guardería adecuados a la edad y acceso a los servicios de salud para los niños. Los centros se establecerán sobre la base de iniciativas exitosas existentes como los programas locales de Sure Start (véase el Artículo 3), guarderías vecinales y centros de excelencia de educación y guarderías infantiles y llevar al corazón de las comunidades servicios integrados de alta calidad para niños pequeños. Se pone énfasis en pasar de los programas locales –una iniciativa que sólo beneficia a una minoría de niños desfavorecidos– a un programa universal y permanente de centros infantiles para todos los niños menores de cinco años de edad y sus familias.

354. Para 2008 habrá en toda Inglaterra 2.500 centros infantiles Sure Start, a los que tendrán acceso todos los niños pequeños y sus familias en las zonas más desfavorecidas. Para 2010 habrá 3.500 centros –uno para cada comunidad– que llegarán a unos 2,9 millones de niños menores de cinco años de edad. Para diciembre de 2006 estarán funcionando más de 1.000 centros infantiles Sure Start, que ofrecerán sus servicios a alrededor de 838.000 niños pequeños y sus familias. Sure Start constituye una importante piedra angular del Acuerdo de la administración pública sobre igualdad de género, y los objetivos se están cumpliendo antes de lo previsto.

Disposiciones sobre educación preescolar

355. Se garantiza la educación preescolar gratuita y de tiempo parcial (12½ horas por semana) a todos los niños de tres y cuatro años de edad, hasta dos años antes de llegar a la edad de la enseñanza obligatoria (el período siguiente a su quinto cumpleaños). Como resultado del aumento de la financiación gubernamental, desde abril de 2004 se acordó ese beneficio para los niños de tres años de edad, seis meses antes de lo previsto originalmente. En enero de 2006, casi todos los niños de cuatro años de edad y el 96% de los de tres años de edad recibían alguna forma de enseñanza preescolar gratuita. Hay más de 37.000 establecimientos que brindan educación preescolar gratuita, financiada por el Gobierno.

356. En la Estrategia para diez años se garantizó una serie de ampliaciones progresivas del derecho a la educación preescolar gratuita. Desde abril de 2006 el período mínimo gratuito se extendió de 33 a 38 semanas del año; y desde abril de 2007 los niños de tres y cuatro años de edad tendrán un aumento gradual de 15 horas por semana, y todos lo recibirán para 2010. El objetivo a más largo plazo es la extensión del derecho a 20 horas por semana. En septiembre de 2006, 20 especialistas de autoridades locales empezaron a proyectar la forma en que podían hacer efectivo el derecho a 15 horas y aumentar la flexibilidad a partir de abril de 2007. Los especialistas proveerán modelos de prácticas óptimas para determinar en

qué forma las autoridades locales pueden apoyar a los encargados de poner en práctica ese derecho.

Desarrollo del marco de la educación personal, social y sanitaria en las escuelas

357. La Dependencia de Calificaciones y Programas está revisando actualmente el plan nacional de estudios para las etapas básicas 3 y 4 (11 a 16 años de edad). El examen del plan de estudios secundarios incluye todas las materias de nivel secundario, lo que incluye la educación personal, social y sanitaria (PSHE).

358. El actual contexto del PSHE, no establecido por ley, se inició en 2000. El Departamento sólo revisa periódicamente este marco, y otras materias del plan de estudios, a fin de que las escuelas se familiaricen con el plan y las expectativas que tienen al respecto. El examen del plan de estudios secundarios se encuentra en la etapa de consulta pública, que se cierra el 30 de abril de 2007. Se puede responder a esta consulta por medio del sitio de la Dependencia en la Web, www.qca.org.uk/secondarycurriculumreview

359. En el Libro Blanco titulado “14-19 Education and Skills” (Educación y capacitación para jóvenes de 14 a 19 años de edad), publicado en febrero de 2005, se anunció una revisión del plan de estudios de la etapa básica 3, y los programas de estudio revisados se aplicarán en las escuelas desde septiembre de 2008. La Dependencia de Calificaciones y Programas tiene un programa de trabajo permanente para asegurar que su programa de reforma para 11 a 19 años de edad tenga plenamente en cuenta las cuestiones relativas a la diversidad y la inclusión (comprendidos el género, la raza, las necesidades educacionales especiales y las previsiones para estudiantes dotados y talentosos).

Reducción del número de exclusiones permanentes

360. Desde 1996/1997 el total de exclusiones permanentes se redujo en un 25% y también disminuyó, en términos absolutos, el correspondiente a las niñas. Durante el mismo período, el porcentaje de niñas excluidas permanentemente ha sido más o menos constante. En 2004/2005 (últimas cifras disponibles), el 21% de las exclusiones permanentes de la escuela correspondió a las niñas (o 1.940 niñas de una población escolar de aproximadamente 7 millones). A fin de mejorar las oportunidades de todos los niños en la educación y continuar reduciendo las tasas de exclusión, el Ministerio espera que, para septiembre de 2007, todas las escuelas secundarias trabajen asociadas para mejorar el comportamiento y encarar las ausencias persistentes. Las cifras de las asociaciones Pathfinder indican que la colaboración está produciendo un gran efecto en las exclusiones permanentes y por períodos determinados.

Información suministrada por medio de la evaluación del Plan Nacional de Estudios

361. Mediante las disposiciones del Plan Nacional de Estudios sobre evaluación se obtiene información el nivel de instrucción por medio de pruebas y evaluaciones de los docentes. La información se utiliza para determinar la actuación de las escuelas y controlar el rendimiento de los alumnos, de manera que las escuelas puedan adaptar la enseñanza a las necesidades de los alumnos. Los resultados obtenidos en 2006 de alumnos de la etapa básica 1 (5 a 7 años de edad) demostraron que en todas

las materias el porcentaje de niñas que alcanzaban el nivel esperado, o lo superaban, era superior al porcentaje obtenido por los niños. En 2006, en la etapa básica 2 (7 a 11 años de edad) las niñas superaron a los niños en los exámenes de idioma inglés; para matemáticas y ciencias, niñas y niños tuvieron un porcentaje muy similar. En todas las materias centrales de la etapa básica 3 (11 a 14 años de edad), el porcentaje de niñas que alcanzaron el nivel esperado fue igual o superior al de los niños.

Resultados de los exámenes a los 15, 16 y 18 años de edad

362. La proporción tanto de niñas como de niños que salen de la escuela con un Certificado General de Enseñanza Secundaria (GCSE, que reciben entre los 15 y los 16 años) o calificaciones equivalentes ha aumentado sostenidamente durante los últimos 25 años, y hay más niñas que niños que salen de la escuela con ese certificado. En 2005-2006, el 97,5% de las niñas y el 95,7% de los niños que estaban en el último año de la enseñanza obligatoria aprobaron los exámenes (comparados con el 96% y el 94%, respectivamente, en 2000-2001). Además, se ha registrado un marcado mejoramiento del nivel de instrucción a nivel GCSE en general, y las niñas obtienen permanentemente calificaciones más altas que los niños. El Departamento de Educación y Capacitación está trabajando con el Departamento de Comercio e Industria apoyando iniciativas orientadas a estimular a más niñas a seguir estudiando física y matemáticas después de los 16 años, así como también ciencias e ingeniería (véase el Artículo 5 sobre estereotipos).

Aumento del número de mujeres

En la educación superior

363. En 1970-1971 había el doble de hombres que mujeres en la educación superior, pero en 2004/2005 las mujeres representaban el 57% de los estudiantes inscriptos en ese nivel (véase el cuadro en el Anexo 1). Cada vez se asigna mayor importancia a los sistemas de aprendizaje más flexibles tanto en los institutos superiores de formación profesional como en las universidades, que incluyen la acumulación de unidades de valor académico y planes de transferencia universitaria, estudios de tiempo parcial y cursos de verano y que resultan especialmente beneficiosos para las mujeres que se reintegran al mercado laboral. Las mujeres representan aproximadamente el 73% de los estudiantes matriculados en cursos de acceso a la enseñanza superior. Algunos cursos están diseñados especialmente para ayudar a las mujeres a ingresar en cursos de tecnología y ciencia, tecnología de la información y las comunicaciones, y gestión financiera, así como a otras asignaturas en las que las mujeres tradicionalmente no suelen estar suficientemente representadas. Si bien las mujeres están insuficientemente representadas en determinadas ciencias y en ingeniería, superan en número a los hombres en medicina y odontología, en materias vinculadas con la medicina, las ciencias biológicas, la ciencia veterinaria, la agricultura y materias afines. Además, en los últimos años la participación de la mujer en las ciencias ha aumentado y en 2005/2005 llegó al 51%.

Con títulos de educación superior

364. De 1990/1991 a 2004/2005 la proporción de mujeres que obtuvieron el primer título universitario aumentó del 43% al 60%. La proporción de mujeres que obtuvieron títulos de posgrado también aumentó, del 43% en 1990/1991 al 55% en

2004/2005. Un análisis de la calidad de los títulos obtenidos indica que las mujeres obtuvieron una proporción más alta de “buenas” calificaciones (segundas superiores y primeras) que los hombres. El Gobierno está procurando alentar a las estudiantes mujeres a obtener títulos en ingeniería, tecnología y ciencias de la computación (véase el artículo 5).

Quiénes son los maestros, en todos los niveles

365. La mujer está muy bien representada en la enseñanza, y continúa interesada en esta actividad. En 2005, el 69% de los maestros titulares diplomados de tiempo completo de Inglaterra eran mujeres. Las mujeres también superaban en número a los hombres en puestos de alto nivel (director, subdirector y secretario) y en 2005 el 60% eran mujeres.

366. En la educación superior hay una tendencia creciente de aumento del número de mujeres en puestos académicos, proporción que sube del 27% en 1995-1996 al 36% en 2004-2005. Las proporciones más altas se encuentran en materias relacionadas con la medicina (62%), el derecho (43%), los idiomas (49%) y la educación (58%). La proporción de profesoras se ha duplicado con exceso durante este período –aunque desde un punto de partida bajo–, del 9% al 19%.

367. El Colegio Universitario Nacional de Dirección Docente entrega el diploma nacional de formación de directores, un título de referencia diseñado para preparar candidatos para la dirección que desde abril de 2009 será obligatorio para los primeros nombramientos de directores. En 2006, el 64,7% de los candidatos para recibir el diploma eran mujeres.

Quiénes son los estudiantes en el nivel 2

368. El derecho del nivel 2 comprende la enseñanza gratuita para todos los adultos que estudian para su primera calificación nacional profesional de nivel 2 (aproximadamente equivalente a 5 A* -C GCSE/nivel ordinario). Este derecho se ha ensayado en los últimos dos años y ha estado disponible en el orden nacional desde septiembre de 2006. En el otoño [boreal] de 2005 un porcentaje menor de mujeres que de hombre tenía calificaciones de nivel 2 (70% comparado con 66%), pero esta diferencia está disminuyendo. Las estadísticas indican que es más probable que la mujer estudie para un primer nivel 2 en comparación con el hombre. En 2005 las mujeres representaban el 72% de los estudiantes de primer nivel 2.

Apoyo a los estudiantes menos aventajados

Estudiantes de tiempo completo

369. El Gobierno ha aprobado una serie de subsidios a estudiantes maduros con hijos, en particular a las madres y los padres solos, para ayudarlos a sufragar los gastos de enseñanza superior. Éstos incluyen subsidios por cuidado de los niños (en 2006/2007, hasta el 85% del costo real del cuidado de los niños registrados o aprobados, hasta un máximo de £148,75 por semana por un niño dependiente, o hasta un máximo de £225 por semana por dos o más niños dependientes), as esterlinas por semana en 2002/2003). Además, el Gobierno sigue financiando a las instituciones de educación superior para ayudar a los estudiantes que enfrentan situaciones financieras difíciles durante el año académico, el Fondo de acceso a la enseñanza (ALF). Para el año académico 2006/2007 se dispone de £65 millones del

Fondo. Al evaluar quién puede recibir asistencia financiera del Fondo, las instituciones de enseñanza superior deben dar prioridad a los estudiantes con hijos.

Estudiantes de tiempo parcial

370. Desde 2004/2005, los estudiantes de tiempo parcial de bajos ingresos, que estudian por lo menos el 50% de un curso de tiempo completo, pueden solicitar subsidios para pagar sus derechos de matrícula (hasta un máximo de £1.125 en 2006/2007) y hasta £250 para pagar el costo del curso, especialmente de libros y viaje. Este conjunto de medidas de apoyo ayuda especialmente a las mujeres, que más probablemente tienen la responsabilidad del cuidado de los hijos. Para el período 2006/2007, los fondos disponibles por medio del Fondo ALF para los estudiantes de tiempo parcial aumentaron a £12 millones (de £3 millones en 2005/2006). Los estudiantes de tiempo parcial pueden solicitar un subsidio de ALF para sufragar los gastos de cuidado de los hijos, y también puede conseguir ayuda financiera con ese fin, cuando lo necesiten, al comenzar sus cursos. Los estudiantes de tiempo parcial también pueden solicitar ayuda para sufragar el costo de la matrícula por medio del nuevo plan de apoyo adicional para el pago de matrícula que funciona junto con ALF.

Apoyo mediante el Plan de Financiación para el Estudiante

371. El Fondo de Apoyo al Estudiante (LSF) es la principal fuente de apoyo financiero para ayudar a los estudiantes a sufragar los gastos adicionales de enseñanza. Los principales elementos del LSF son los fondos destinados a adultos que enfrentan dificultades y para el cuidado de los hijos. En 2004/2005 se otorgaron aproximadamente 550.000 subvenciones para superar dificultades, de los cuales el 63,5% de los beneficiarios fueron mujeres. Otras 55.000 subvenciones correspondieron al cuidado de los hijos, de las cuales el 97% fueron destinadas a mujeres.

Apoyo para el cuidado de los niños mediante el plan Care to Learn

372. Desde 2003 el plan nacional Care to Learn ha proporcionado ayuda para el cuidado de los niños a progenitores jóvenes que desean regresar a la educación y la capacitación. El plan otorga hasta £155 por hijo por semana, £170 en Londres (tarifa de 2006/2007) para el cuidado de los niños, más el viaje correspondiente, mientras el progenitor joven utilice servicios registrados en la Oficina de Control de los Niveles de Educación (OFSTED), siga alguna forma de enseñanza con financiación pública y tenga menos de 20 años de edad cuando comience el aprendizaje. Este plan apoya la participación de los progenitores jóvenes en el aprendizaje, y la evaluación ha demostrado que cerca del 90% de ellos no estarían en esos cursos sin la ayuda de Care to Learn. En 2005/2006 se beneficiaron con el plan más de 4.800 padres y madres jóvenes y se espera que la cifra aumente a 7.000 en 2006/2007. En 2005/2006 la gran mayoría de los beneficiarios fueron mujeres, y sólo 12 padres recibieron financiación.

Ayuda para el cuidado de los hijos para padres que cursan estudios universitarios

373. Para los progenitores mayores de 20 años de edad y que estudian en un sexto grado, el plan nacional de cuidado de los hijos 20+ otorga los mismos beneficios que Care to Learn – pero sobre la base de la evaluación de ingresos– siempre que

utilicen servicios registrados en la OFSTED y tengan un hijo dependiente menor de 15 años de edad. También en este caso la gran mayoría de los beneficiarios fueron mujeres, con menos del 1% de varones.

Ayuda a las personas adultas para cubrir el costo de los estudios (Adult Learning Grant)

374. Adult Learning Grant (ALG) es un programa diseñado para ayudar a los adultos con bajas cualificaciones e ingresos a cubrir el costo adicional de los estudios. Pueden utilizarlo las personas de 19 y más años de edad que estudian a tiempo completo para obtener su primer título de nivel 2 o de nivel 3. ALG entrega a los estudiantes hasta £30 por semana durante el trimestre. Actualmente se lo está ensayando en 25 zonas del Consejo de aprendizaje y capacitación, con cobertura nacional completa en 2007/2008. Las personas que reciben prestaciones no relacionadas con el trabajo no son elegibles para el programa.

375. En los primeros tres años de las pruebas piloto más de 16.300 estudiantes recibieron ayuda de ALG, de los cuales el 53% fueron mujeres. En 2006/2007 el Gobierno espera que haya más de 16.300 estudiantes, que aumentará a 28.000 a partir de 2007/2008 cuando el subsidio se aplique en el orden nacional en toda Inglaterra. En los primeros tres años de pruebas piloto hubo una edad máxima de 30 años para los estudiantes de tiempo completo de nivel 3. Esto se suprimió para el año académico 2006/2007, de manera que muchas mujeres mayores de 30 años de edad que deseen estudiar a nivel 3 podrán recibir la subvención de ALG.

Aumento del número de estudiantes no blancos en el nivel 2

376. La representación de estudiantes no blancos en los primeros cursos de nivel 2 es del 12%, que corresponde aproximadamente a la población BME (negra y de minorías étnicas) Aunque no hay datos para probarlo, las proporciones de mujeres BME respecto de los hombres en cursos de nivel 2 probablemente no sean diferentes de las de la población en general. Sin embargo, los estudiantes chinos, indios, pakistaníes y de Bangladesh están subrepresentados en esos cursos. El Departamento de Educación y Capacitación y el Consejo de aprendizaje y capacitación están tomando medidas para mejorar la base estadística y orientar su acción hacia los grupos subrepresentados. Esto incluye una nueva línea telefónica de ayuda de información, asesoramiento y orientación proporcionada por Learndirect y una campaña conjunta del DfES/LSC de publicidad y comunicación para los adultos de nivel 2. La campaña se iniciará en el verano (boreal) de 2007 y estará dirigida a grupos subrepresentados como ciertos grupos étnicos minoritarios.

Irlanda del Norte

Enseñanza preescolar garantizada

377. Se ha alcanzado el objetivo de proporcionar a todos los niños, cuyos padres lo soliciten, una plaza de enseñanza preescolar financiada. El Gobierno ha aceptado propuestas del Consejo de Irlanda del Norte sobre Programas de Estudio, Exámenes y Evaluación (CCEA) para revisar los programas de estudio y la legislación pertinente. La Ordenanza sobre Educación (Irlanda del Norte) de 2006 entró en vigor el 1º de agosto de 2006. El plan de estudios revisado se aplica por igual a todos los alumnos, independientemente, por ejemplo, del género, e incluye disposiciones legales específicas para el desarrollo personal desde el año 1 en

adelante. Esto dará oportunidad a los jóvenes de considerar cuestiones como la salud personal, el bienestar físico y emocional, las relaciones y la educación sexual. El plan de estudios revisado entrará en vigencia en forma gradual desde septiembre de 2007 hasta 2010.

Aumento del número de maestras en todos los niveles

378. El personal docente de Irlanda del Norte continúa siendo principalmente de género femenino. Actualmente el 73% de los maestros de escuela son mujeres. En 2007, el 49% de los puestos de director de escuelas primaria y el 73% de los puestos de vicedirector eran ocupados por mujeres, en comparación con el 40% y el 68%, respectivamente, en 1999. En Irlanda del Norte, el 57% obtuvo el Diploma Profesional de Director de Escuela y el 51% el Diploma Profesional para Directores de Escuela en Actividad.

Aumento del número de mujeres que continúan estudiando y que siguen cursos de educación superior

379. Las mujeres representan más del 60% del total de estudiantes matriculados en la enseñanza superior, el 62% de las matrículas de pregrado y el 58% de posgrado. El número de mujeres matriculadas en cursos de educación superior de tiempo completo aumentó en un 8% entre 2002-2003 y 2004-2005, con una mayoría de estudiantes mujeres de Irlanda del Norte que obtuvieron títulos de educación superior en 2004-2005. Las proporciones de hombres y mujeres que obtuvieron la licenciatura con notas máximas son parecidas, en términos generales (12%). Una proporción mayor de mujeres (52%) que de hombres (41%) se licenciaron con la calificación siguiente (segunda). En el año académico 2004-2005 el 60% del total de los estudiantes matriculados en el sector de enseñanza superior eran mujeres, una estadística que se ha mantenido durante varios años.

Medición de los resultados de los exámenes de niñas y niños

380. En Irlanda del Norte la proporción de niñas y niños que egresan de la escuela con un Certificado General de Enseñanza Secundaria (GCSE) o calificaciones equivalentes ha sido sostenidamente más alta para las niñas que para los niños. En comparación con 1987-1988, en que el 84% de las niñas y el 73% de los niños egresaron con el GCSE, en 2004-2005 los porcentajes aumentaron al 97% y el 94%, respectivamente.

381. A nivel del GCSE, las niñas también superan constantemente a los niños. Entre 1987-1988 y 2004-2005 la proporción de niñas que obtuvieron por lo menos un GCSE en los grados A* a C aumentó del 67% al 87%, mientras los porcentajes correspondientes a los niños fueron del 53% y el 77%. En 1987-1988, el 41% de las niñas alcanzó al nivel más alto del GCSE (5 o más asignaturas del GCSE con calificaciones de A* a C), porcentaje que llegó al 71% en 2004-2005, mientras que los porcentajes correspondientes a los niños fueron del 32% y el 55%. En 1987-1988, el 29% de las niñas egresó con, por lo menos, una calificación de nivel A o equivalente, comparado con el 23% de los niños. Para 2004-2005 el porcentaje correspondiente a las niñas se elevó al 55%, y para los niños aumentó al 38%.

Educación para madres en edad escolar

382. En 2001 el Departamento de Educación recibió recursos adicionales del Programa Ejecutivo del Fondo para la Infancia para formular un programa regional en apoyo de escolares embarazadas y madres en edad escolar (Programa SAM). En 2004-2005 recibieron ayuda 243 mujeres jóvenes. El programa se ocupa de las necesidades educacionales, sociales y de desarrollo personal de estas mujeres jóvenes para que puedan adaptarse a sus nuevas circunstancias. Las mujeres jóvenes que desean continuar sus estudios al finalizar el programa reciben apoyo mediante servicios de cuidado de los niños. Un elemento decisivo del programa es la prestación de apoyo social mediante la creación de redes no estructuradas integradas por sus pares, y apoyo y asesoramiento que no impliquen juicio de valor. El proyecto se sustenta en la convicción de que la obtención del diploma de estudios secundarios ofrece mejores oportunidades tanto para la mujer joven como para su hijo, y en los casos en que la joven madre desee continuar cursando estudios al finalizar el programa para escolares embarazadas y madres en edad escolar, debe recibir el apoyo necesario.

Escocia

Análisis de los resultados obtenidos por niñas y niños

383. Un análisis de 2005/2006 de los egresados de las escuelas escocesas y los títulos obtenidos indica que una proporción más elevada de niñas que de niños que egresaron de escuelas subvencionadas aprobaron todos los niveles del Programa escocés de unidades docentes y títulos (SCQF), con excepción de los que aprobaron tres o más materias del nivel 7. El Poder Ejecutivo escocés encomendó la ejecución de un proyecto de investigación a fin de analizar los factores que ejercen influencia sobre los logros relativos de niñas y niños, que fue publicado en septiembre de 2001. En mayo de 2006 se publicó un proyecto de investigación complementario. La investigación demostró que las escuelas han empleado una gama de criterios para considerar las diferencias percibidas entre niñas y niños en los aspectos de resultados, comportamiento, autoestima, confianza en sí mismos y aspiraciones profesionales. En general, las estrategias más eficaces compartieron cuatro características: la iniciativa necesita un paladín en la escuela; necesita estar incorporada en la cultura y la práctica de la escuela; se debe emprender el desarrollo del personal en armonía con la iniciativa; y los padres deben participar. <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2006/05/02135116/0>

Orientación profesional que cuestione los estereotipos

384. La ley impone a los Ministros de Escocia la obligación de asegurar la provisión de servicios de información, asesoramiento y orientación a los estudiantes de escuelas y colegios universitarios, que se prestan por medio de Careers Scotland (Profesiones de Escocia). Desde 2003 este organismo ha desarrollado algunos servicios diseñados especialmente para combatir los supuestos de estereotipos o la discriminación por razones de género. En 2006 la Comisión de Igualdad de Oportunidades realizó un estudio de los productos y servicios de Careers Scotland en relación con los estereotipos de género. Este estudio encomió el enfoque del organismo al cuestionar los supuestos de estereotipos de género como “proactivos” y “ambiciosos”.

Aumento del número de mujeres que cursan estudios superiores

385. En el año académico 2004-2005, más de 260.000 mujeres estaban inscritas en programas de estudios de colegios de enseñanza postescolar, lo que representaba el 58% del total de inscripciones; y 128.750 mujeres estaban inscritas en instituciones de educación superior (57% de las inscripciones). En comparación, en 1998-1999 estaban inscritas 233.040 mujeres en colegios de enseñanza postescolar (55%) y 101.360 en instituciones de educación superior (55%).

Estímulo a padres solos para que sigan estudios postescolares y superiores

386. En julio de 2001, el Poder Ejecutivo emprendió una serie de iniciativas de tres años de duración (2001 a 2004) por £24 millones, para ayudar a los progenitores solos a aprovechar las oportunidades de formación profesional y enseñanza superior facilitándoles la solución de las dificultades asociadas con los gastos y la prestación de servicios de cuidado de los niños. Este conjunto de beneficios se ha integrado en las medidas de apoyo más amplias para los estudiantes de educación superior que proporciona el organismo de subvenciones a estudiantes de Escocia.

387. En Escocia los progenitores solos que estudian con dedicación exclusiva pueden solicitar una subvención de £1.000 por año para cubrir el costo del cuidado profesional de sus hijos, con cargo a un fondo de £8,5 millones. Para apoyar la prestación de servicios de atención a los niños fuera del horario escolar en zonas desfavorecidas, se otorgaron £8 millones a las autoridades locales. Estos fondos deberían contribuir a mantener unas 1.500 a 2.000 plazas. Para satisfacer localmente las necesidades de las madres y los padres solos, en 2001-2004 se asignaron £7,5 millones para estudios postescolares destinados a ampliar los servicios de cuidado de los niños, lo que también se ha integrado en las medidas generales. El Poder Ejecutivo escocés publica una guía anual sobre financiación para estudiantes con hijos dependientes, que comprende a los padres solos. La guía más reciente se publicó en mayo de 2006 y se puede consultar en <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2006/05/25163137/0>

Ampliación del acceso de mujeres de minorías étnicas a la educación superior

388. En el año académico 2005-2006 el Poder Ejecutivo escocés amplió el acceso a la educación superior con la matriculación de 9.770 mujeres provenientes de minorías étnicas en cursos de formación en colegios de estudios postescolares, y 8.235 en instituciones de educación superior.

Gales

Aumento del número de mujeres con acceso a la educación superior

389. Uno de los objetivos generales fundamentales de la Asamblea es la ampliación del acceso y la participación. Las cifras más recientes indican que el 56% de los estudiantes de educación superior son mujeres, y el 58% de colegios de estudios postescolares. Las mujeres siempre han constituido una gran parte del personal docente: en 1990-1991 el 63% de los docentes eran mujeres. Esto aumentó al 71% en 2005-2006. En 1990-1991 el 41% de los directores de escuelas primarias eran mujeres, pero la cifra aumentó al 56% en 2005-2006. Para los directores de escuelas secundarias las cifras se duplicaron con exceso, del 8% al 19%. En las instituciones

de educación superior, alrededor del 40% del personal docente está formado por mujeres.

Artículo 11 – Empleo

Estímulo a la participación de la mujer en el mercado laboral

390. El Gobierno reconoce que las mujeres que desean trabajar hacen una contribución decisiva a la economía, tanto en su papel de trabajadoras como de primeras proveedoras de cuidados, y ha avanzado en el examen del problema de los obstáculos que impiden a algunas mujeres desarrollar todas sus posibilidades. Como resultado de varias iniciativas, en los últimos decenios se ha producido un fuerte aumento del nivel de participación de la mujer en el mercado laboral. En 2005, el 70% de las mujeres en edad de trabajar estaban empleadas, en comparación con el 60% en 1975. Las mujeres constituyen ahora el 45% de la fuerza de trabajo, representaban el 38% en 1975 y el 43% trabaja a tiempo parcial, en comparación con sólo el 10% correspondiente a los hombres. Para 2010 habrá 2 millones más de empleos, y se espera que el 80% de ellos será ocupado por mujeres.

Políticas de empleo más favorables a la familia

391. El Gobierno está comprometido a ayudar a las madres y los padres a equilibrar el trabajo y la vida en la familia. Por lo tanto, ha incorporado un nuevo conjunto de derechos favorables a la familia, la Ley del Trabajo y las Familias de 2006, que a la vez se basa en los derechos de los progenitores que trabajan incorporados en 2003.

392. Los principales elementos son los siguientes:

- Desde abril de 2003 los padres de niños menores de 6 años o de niños discapacitados menores de 18 años tienen derecho a solicitar condiciones de trabajo flexibles, y los empleadores tienen la obligación de prestar seria consideración a estos pedidos. Aproximadamente 5,4 millones de empleados trabajan ahora con alguna forma de trabajo en condiciones flexibles, la mayoría de los cuales (3,2 millones) son ; y el 47% de las nuevas madres trabaja con tiempo flexible, en comparación con sólo el 17% en . Basado en este éxito, el Gobierno ha extendido, desde el 6 de abril de 2007, el derecho a solicitar condiciones de trabajo flexibles a los proveedores de cuidados a personas adultas;
- Desde octubre de 2006 la licencia de maternidad para todas las empleadas cuyos bebés nacerán a partir del 1° de abril de 2007 aumentará de 26 semanas a un año completo, independientemente de la antigüedad en el servicio. Se ha ampliado el pago obligatorio por maternidad y la prestación por maternidad, para las madres que cumplen todas las condiciones, y se paga durante 39 semanas para las mujeres que esperan dar a luz a partir del 1° de abril de 2007. El pago obligatorio por maternidad es el 90% de los ingresos semanales promedio durante las primeras seis semanas, y a una tasa semanal fija (£108,85 en 2006/2007) o del 90% de los ingresos, lo que sea menor, para el periodo restante. La prestación por maternidad es la tasa fija o el 90% de los ingresos promedio de la mujer, lo que sea menor. El contrato de empleo

⁹ Labour Force Survey, otoño boreal de 2005.

¹⁰ Maternity and Paternity Rights Survey of Employees, 2005.

continúa durante toda la licencia de maternidad (y de maternidad y paternidad). Cada año, 380.000 madres se benefician con el aumento del pago por maternidad;

- Desde abril de 2003, las personas que adoptan un niño tenían derecho a 52 semanas de licencia. Desde octubre de 2006, el pago obligatorio por adopción se extendió de 26 a 39 semanas para los niños cuya fecha esperada de entrega es el 1° de abril de 2007 o una fecha posterior. Este derecho está sujeto a que la persona que adopte haya estado empleada durante 26 semanas y a criterios sobre ingresos mínimos;
- Desde abril de 2003 los empleados que cumplan los requisitos pertinentes han tenido el beneficio de dos semanas de licencia de paternidad remunerada, durante el período en el cual su compañera da a luz. Los datos reunidos en 2005 indican que el 79% de los empleados hicieron uso, por lo menos, de una parte de sus dos semanas de licencia de paternidad, y que el 45% utilizó el ;
- El Gobierno utilizó las facultades establecidas en la Ley del Trabajo y las Familias de 2006 para dar a los padres elegibles un nuevo derecho a un período adicional de licencia de paternidad (hasta 26 semanas), que puede ser pagado si su compañera retorna al trabajo antes de lo previsto. El Gobierno se propone hacer efectivo este nuevo derecho antes de que finalice el actual período de sesiones del Parlamento del Reino Unido.

393. Los estudios realizados indican que muchos empleadores ya otorgan beneficios contractuales que superan al mínimo obligatorio. En 2004, el 57% de los lugares de trabajo con 10 o más empleados daban licencias de maternidad con remuneración completa, y el 55% de los lugares de trabajo con 10 o más empleados concedían licencias de paternidad o discrecional con remuneración completa para los padres (Kersley y otros, 2005).

394. En 2002 apenas el 9% de las madres tomaron seis meses de licencia de maternidad, y el 5% de ellas tomaron un año o más. Para 2005 estas cifras habían aumentado a la mitad de las madres, con licencias de seis meses y otro 14% con un año completo. La proporción de madres que regresan a trabajar 17 meses después del nacimiento del hijo ha permanecido sin cambios entre 2002 y 2005, en alrededor del 80%. Sin embargo, en 2002 el 41% de las madres volvieron a trabajar con un empleador diferente. Para 2005 esta cifra cayó a sólo el 20%.

Cuidado de los niños

Cuidados de alta calidad

395. En 1997 había una guardería registrada para uno de cada ocho niños menores de ocho años de edad; ahora la relación es de uno de cada cuatro. A septiembre de 2006 la cantidad de plazas de guarderías registradas era de más de 1,28 millones (el doble que en 1997). Desde 1997 y hasta septiembre de 2006, teniendo en cuenta el movimiento, se habían creado 644.000 nuevas plazas (cifra neta) en guarderías registradas de OFSTED. Para 2010 habrá una plaza por día de semana para cada niño de tres a 14 años de edad, entre las 8 y las 18 horas, con más de dos millones de plazas en guarderías sostenibles para los niños hasta 14 años de edad.

¹¹ Estadísticas de Smeaton, D & Marsh, A (2006) Maternity and Paternity Rights and Benefits Survey of Parents 2005. Employment Relations Research Series Number 50, London: DTI.

Continuación de la estrategia de diez años de cuidado de los niños

396. En diciembre de 2004 el Gobierno publicó su Estrategia de diez años para el cuidado de los niños, “Choice for Parents, the Best Start for Children” (Opción para los padres, el mejor comienzo para los hijos”, en la que se formulan planes ambiciosos para crear un marco sostenible de prestación de servicios de alta calidad para los niños y sus familias. Puntos fundamentales de la estrategia fueron la prestación de servicios de cuidado de los niños accesibles y universales para niños de tres a 14 años de edad y un Centro para niños Sure Start para cada comunidad, de manera que los servicios para los años iniciales y de guardería se conviertan en permanentes e integrados en el estado de bienestar. En un Plan de Acción sobre la estrategia de diez años, “Choice for Parents, the Best Start for Children: Making it Happen” (Opción para los padres, el mejor comienzo para los hijos: haciéndolo realidad), publicado el 4 de abril de 2006, se pusieron de relieve los logros concretados desde que se publicó la Estrategia, los desafíos futuros y lo que es preciso hacer, y quién debe hacerlo y cuándo, para asegurar que se cumplan los compromisos asumidos.

Ley sobre cuidado de los hijos, 2006

397. Esta ley impulsó y dio fuerza obligatoria a los compromisos fundamentales de la Estrategia de diez años para el cuidado de los niños. Su prioridad central son las necesidades de los niños y sus padres, con las autoridades locales como defensores, asegurando que en la planificación y prestación de los servicios se escuchen las opiniones de las familias. También consagra en la ley la expectativa de los padres que quieran trabajar de que dispondrán de servicios de cuidado de los niños de alta calidad.

Ampliación de los servicios de las escuelas

398. Para 2010 todas las escuelas proporcionarán acceso a una “oferta básica” de servicios ampliados, incluido el cuidado de los niños, apoyo para los estudios y una serie de medidas de ayuda para la educación de las familias y para los padres. Muchas escuelas primarias y secundarias ya ofrecen servicios ampliados. De acuerdo con un estudio de referencia de escuelas subvencionadas realizado en 2005, el 87% de las escuelas primarias y el 95% de las secundarias ofrecían actividades regulares o servicios de cuidado de los niños después del día escolar ordinario. Más de 3.800 escuelas –una de cada seis– ofrecen ahora los servicios básicos ampliados, con lo cual se superó el objetivo de que, para septiembre de 2006, estuvieran prestando esos servicios 2.500 escuelas.

399. Para ayudar a las escuelas a desarrollar los servicios ampliados, el Gobierno se comprometió, a través de las autoridades locales, a aportar alrededor de £50 millones en 2003-2005 y £110 millones en 2005-2006. Otros £680 millones se están aportando desde 2006-2008. De esta suma, £430 millones se destinarán a las escuelas por medio de las autoridades locales, que serán responsables del desarrollo estratégico de los servicios ampliados, mientras que otros £250 millones irán directamente a las escuelas por vía de subvenciones.

Reducción de las diferencias de remuneración

Respuesta del Gobierno a la Comisión de la Mujer y el Trabajo

400. Desde que entró en vigor la Ley de igualdad de remuneración, en 1975, la brecha media de las remuneraciones por trabajo de tiempo completo se redujo del 30% a alrededor del 17% en 2006 (alrededor del 20% en 2002). Esa brecha era del 15,5% en 2002 y del 12,6% en 2006. En 2004 el Primer Ministro pidió a la Baronesa Margaret Prosser que presidiera un examen independiente para analizar las causas de las diferencias de género y oportunidades y buscar ideas prácticas para cerrar esta brecha para las mujeres que trabajan. El organismo encargado del examen se denominó Comisión de la Mujer y el Trabajo (WWC)

401. La Comisión presentó su informe, *Shaping a Fairer Future*, al Ministro en febrero de 2006. En el informe se propone una gran cantidad de ideas prácticas sobre la forma de cerrar la brecha de remuneraciones y oportunidades entre los géneros, basándose en un análisis exhaustivo de todas las pruebas disponibles. La Comisión comprobó que había un poderoso imperativo económico para reducir las brechas de remuneraciones y oportunidades. Estimó que el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y en ocupaciones y funciones mejor pagadas podía equivaler de £15.000 millones a £23.000 millones anuales para la economía del Reino Unido. El aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral también contribuirá a alcanzar la meta general del 80% de empleo en el Reino Unido.

402. El 11 de septiembre de 2006, en respuesta a las recomendaciones formuladas en el informe de la WWC, la Ministra de la Mujer publicó el *Government Action Plan: Implementing the Women and Work Commission recommendations* (Plan de acción del Gobierno: Implementación de las recomendaciones de la Comisión de la Mujer y el Trabajo). De las 40 recomendaciones de la WWC, se aceptaron total o parcialmente todas menos una de las dirigidas al Gobierno. Este rechazó una relativa a los incentivos fiscales a firmas pequeñas para que emplearan trabajadores a tiempo parcial y en condiciones de flexibilidad, porque el uso de medidas fiscales podía crear más complicaciones a algunos empleadores de empresas pequeñas y medianas y podía distorsionar las decisiones sobre el empleo en una forma injusta para algunos trabajadores.

403. El proceso de cumplimiento de algunas de estas recomendaciones es el siguiente:

- Un fondo de £500.000 en apoyo de iniciativas destinadas a aumentar la disponibilidad de trabajo de calidad y a tiempo parcial. Los empleadores podrán solicitar ayuda compartida para obtener asesoramiento especializado que incorpore el trabajo de calidad y de tiempo parcial. El fondo se abrió a los postores el 30 de enero de 2007 y se cerró el 13 de marzo de 2007;
- Un programa de iniciativas ejemplares presentado por empleadores. Esto requiere que los empleadores se comprometan claramente a reducir la brecha de remuneraciones por motivos de género mediante una serie de proyectos. Ya se han suscripto al programa más de 200 empleadores ejemplares de los sectores privado y público. Mediante boletines de prensa enviados por correo electrónico, preparados por las comunidades y el gobierno local, se presentan otros programas de trabajo de empleadores ejemplares. En la primavera (boreal) de 2007 el Gobierno celebrará una conferencia de un día de duración sobre prácticas óptimas para examinar el efecto de las iniciativas en la práctica del lugar de trabajo;

- En los próximos dos años se invertirán £10 millones en la iniciativa sobre acceso de la mujer al sector del trabajo (véase el Artículo 5), en que se apoyan los proyectos presentados por los consejos de sector en los que se proponen medidas innovadoras para ayudar a la mujer a progresar en su carrera. El 20 de noviembre de 2006 se anunció la financiación de proyectos de cinco sectores, con el objeto de que las mujeres puedan adquirir cualificaciones para ocupar empleos no tradicionales y puestos de administración/supervisión. El 30 de enero de 2007 se anunciaron otros tres planes;
- Las metas del Grupo de tareas sobre la mujer empresaria (véase infra) son proporcionar dirigentes de alto perfil para acelerar el desarrollo de empresas de mujeres y facilitar y coordinar mejor el apoyo a las empresarias y posibles empresarias;
- En el presupuesto de 2006 se anunciaron proyectos piloto de capacitación de mujeres en el nivel 3 (véase el Artículo 5). La prueba de nivel 3 para mujeres y mujeres de minorías étnicas comenzó en Londres en noviembre de 2006, y en los próximos dos años producirá más de 10.000 cualificaciones de nivel 3. Esta prueba está integrada con Train to Gain (el nuevo programa nacional de capacitación de empleadores). El costo de la prueba de nivel 3 para mujeres será de £10 millones en 2006/2007, y £10 millones en 2007/2008;
- Apoyo a los representantes en pro de la igualdad por medio del Fondo de Modernización de la Unión; y
- Desarrollo de un “control de igualdad”, un instrumento refinado que pueden usar los empleadores para identificar las cuestiones que requieren la adopción de medidas para asegurar la igualdad.

404. En abril de 2007 el Gobierno puso en marcha “Towards a Fairer Future: Implementing the WWC Recommendations” (Hacia un futuro más justo: implementación de las recomendaciones de la Comisión de la Mujer y el Trabajo), que es un programa amplio de acción, a un año del informe de la Comisión. En este programa se establecen las medidas que persigue el Gobierno para hacer frente a las diferencias de remuneración entre los géneros y a la segregación ocupacional. Al mismo tiempo, anunció a los que resultaron licitantes para el fondo de trabajo de calidad y de tiempo parcial, que ayudará a los empleadores a aumentar el número de empleos de calidad disponibles sobre la base del tiempo parcial o empleos compartidos.

Investigación de los obstáculos para trabajar que enfrentan las mujeres negras y de minorías étnicas

405. El Gobierno también considerará los obstáculos para trabajar que enfrentan las mujeres negras y de minorías étnicas y estudiará medidas prácticas para elevar sus niveles de empleo (véase el Artículo 3). Por ejemplo, DWP’s Barriers to Employment for Pakistanis and Bangladeshis (Barreras contra el empleo de pakistaníes y ciudadanos de Bangladesh, del Departamento de Trabajo y Pensiones) (segunda oleada) se basará en las conclusiones del proyecto Barriers to Employment (Barreras contra el empleo) y está destinado a apoyar iniciativas de política para estimular a las mujeres de minorías étnicas, especialmente a las musulmanas, a ingresar en la fuerza de trabajo. El proyecto analizará los factores culturales que enfrentan las mujeres en el hogar y en su comunidad en lo que se refiere al trabajo,

y los recursos disponibles para tender un puente entre la comunidad y el empleo. El proyecto se publicará en el verano (boreal) de 2007.

Medidas que están adoptando los departamentos del Gobierno

406. En 2003 los 88 departamentos y organismos del Gobierno completaron los exámenes relativos a la igualdad de remuneración y sus planes de acción. Se está estimulando a los departamentos a que revisen sus sistemas de remuneraciones luego de la implementación de las gratificaciones y a que cada tres años hagan pruebas completas de igualdad de sus políticas y prácticas de compensación.

La mujer en la administración pública

407. El porcentaje de mujeres que ocupan puestos directivos de máximo nivel en la administración pública aumentó del 22% en 2003 al 25,5% en abril de 2005, superando el primer objetivo del 25% del Acuerdo de la administración pública sobre igualdad entre los géneros. En el actual Acuerdo se fijó una nueva meta del 30% para 2008. La cifra más reciente, de octubre de 2006, es del 26,8%, de manera que, aunque se está avanzando, el cumplimiento de esta meta más ambiciosa puede ir más allá de 2008. Actualmente el Gobierno está examinando las medidas que puede tomar para avanzar más rápidamente, como parte de su Plan de 10 puntos para lograr la diversidad en la administración pública, y ya ha puesto en marcha varias iniciativas tanto a nivel corporativo como departamental para cumplir sus objetivos.

El salario mínimo nacional también cumple su papel

408. El salario mínimo nacional también juega un papel para reducir la diferencia de remuneración entre los géneros, de manera que el Gobierno ha presentado una estrategia de cumplimiento dirigido a ciertos sectores de bajos salarios (véase el Artículo 3).

Medidas para aumentar el número de mujeres empresarias

409. Las empresas de propiedad de mujeres aportan alrededor de £60.000 millones a la economía del Reino Unido. Para aumentar ese nivel, en el informe sobre el presupuesto de 2006 se anunció que el Gobierno estaba creando un Grupo de trabajo sobre las empresas de propiedad de mujeres. Se ha encomendado al Grupo la tarea de promover y liderar el programa sobre las empresas de mujeres en todos los sectores del Gobierno y en las regiones. Esto asegurará condiciones óptimas para un cambio cultural a largo plazo, con políticas en todos los sectores de la administración. En particular:

- Trabajarán con los organismos regionales de desarrollo (véase infra) para asegurar el acceso de la mujer a una ayuda de alta calidad y accesible;
- Dirigirá una acción conjunta con los bancos para mejorar el conocimiento de las opciones financieras para las empresarias;
- Mejorará la transición de la mujer de receptora de beneficios al autoempleo;
- Incorporará la recolección de datos desglosados por género como principio en todos los sectores del Gobierno y en las regiones;

- Proveerá asesoramiento experto sobre las prácticas óptimas en el desarrollo, implementación y aplicación de políticas.

410. El Gobierno ha anunciado una iniciativa (en vigor desde marzo de 2007) para reclutar una red de 1.000 empresarias embajadoras para que asesoren y apoyen a otras mujeres a iniciar sus propias empresas. Las embajadoras, que serán reclutadas por organismos regionales de desarrollo, trabajarán con las mujeres de sus comunidades mediante actividades educativas y en industrias específicas.

Proyectos piloto de dependencias regionales sobre empresas de mujeres para estimular a más mujeres a dedicarse a la actividad empresarial.

411. Los organismos regionales de desarrollo (conductores estratégicos del desarrollo económico regional) de cinco regiones están creando dependencias regionales sobre empresas de mujeres para ensayar diferentes enfoques (como una dependencia virtual sobre empresas de mujeres y el apoyo integrado respectivo) a fin de estimular la iniciación y crecimiento de empresas de propiedad de mujeres. El propósito de estas medidas es proporcionar apoyo empresarial accesible a las mujeres desde la etapa previa a la iniciación en adelante.

412. Los organismos comprendidos en el proyecto piloto son North West Development Agency, ONE NorthEast, Yorkshire Forward, East Midlands Development Agency y Advantage West Midlands. Las primeras conclusiones de la evaluación y de la experiencia adquirida para desarrollar el futuro apoyo a las empresas se publicaron en la primavera (boreal) de 2007.

East of England Development Agency (EEDA)

413. El Organismo de Desarrollo del Este de Inglaterra (EEDA) ha sido la parte conductora del desarrollo de una estrategia regional sobre la mujer, que en los últimos 12 meses ha dado gran prioridad a los esfuerzos de los organismos regionales de desarrollo sobre las empresas de mujeres. El trabajo continúa por medio del Grupo Directivo Regional presidido por un miembro del Consejo de EEDA, y mediante el programa “Enterprising Women” (un programa de £1,3 millones financiado por EEDA en el Este de Inglaterra) para desarrollar las diferentes ramas de actividad en esa región. Esto incluye pruebas piloto de actividades muy diversas para las mujeres dirigidas a los grupos de mujeres negras y de minorías étnicas, en ciencias, educación y tecnología, rurales, previas a la iniciación de los negocios y crecimiento de las empresas. Se financió una guía de apoyo a las empresas de mujeres y se distribuyeron más de 10.000 ejemplares. Para más información, ir a: www.entreprising-women.org/

Organismo de desarrollo de Inglaterra sudoriental (SEEDA)

414. La red SEEDA de 22 de centros de empresas tiene como prioridad fomentar las empresas y los empresarios basados en conocimientos de alta tecnología. Una de las compañías más exitosas de este tipo es “Arieso” un proveedor líder en soluciones de optimización avanzada y planificación de sistemas para redes celulares. Desde la primera ronda institucional de financiación ha recaudado £1,5 millones. A medida que crece el centro de redes se desarrollan actividades específicas de comercialización y promoción destinadas a grupos determinados de empresarios, incluidas las mujeres. Muchos centros son sede de los eventos “Women in Business Networking” (La mujer en los contactos de negocios).

415. Enterprise Gateways son un proyecto conjunto de SEEDA y Business Link para estimular y fomentar la capacidad empresarial de los “grupos de difícil acceso”, lo que incluye a las mujeres, los grupos de raza negra y de minorías étnicas, empresas rurales, organizaciones sociales, etc. Actualmente hay seis Gateways en funcionamiento en la región.

Organismo de Desarrollo de Londres (LDA)

416. Puesto que las mujeres representan el 52% de la población de Londres pero sólo son propietarias del 11% de las empresas de la ciudad, el año pasado el LDA publicó un informe titulado “Business Priorities for Women’s Enterprise in London” (Prioridades para las empresas de mujeres de Londres”, después de consultar con empresas de propiedad de mujeres, profesionales y encargados de la formulación de políticas. Esto constituirá el fundamento del Plan de Acción sobre las empresas de mujeres, puesto en marcha para ayudar a las empresarias a tener más oportunidades de conseguir contratos.

Aumento de la participación en la nueva política para las madres y los padres solos (NDLP)

417. El último análisis econométrico de NDLP, publicado en junio de indica que, de las personas elegibles para estar en el programa, un 14,26% más de los participantes consiguen empleo, en comparación con los no participantes. La participación en NDLP es voluntaria y muchos padres solos se asocian después de tener una entrevista obligatoria enfocada en el trabajo (WFI). Ahora existe una gran cantidad de elementos de , que demuestran que la WFI está registrando un efecto positivo, tanto en términos de traslado de padres solos a NDLP como de las respuestas positivas de los padres solos que los han experimentado. En su discurso sobre el presupuesto, pronunciado en marzo de 2006, el Canciller anunció que, desde abril de 2007, cada semestre se harán seis WFI a todos los padres solos que estuvieron recibiendo prestaciones durante un año por lo menos, y cuyo hijo más joven tenga menos de 14 años de edad.

Ayuda para el empleo de mujeres de edad avanzada – Nueva política 50 +

418. Nueva política 50+ continúa aplicando un programa de empleo voluntario para las mujeres desempleadas por largo tiempo y económicamente inactivas y para los hombres de más de 50 años de edad que han estado reclamando beneficios durante seis o más meses. Entre abril de 2000 y mayo de 2006, 50.000 mujeres volvieron a trabajar con el apoyo de este programa.

Solicitantes de subsidios de Jobseekers

419. El Gobierno ha anunciado propuestas para mejorar la ayuda para el regreso al trabajo de los solicitantes de subsidios de Jobseekers y sus dependientes, de más de

¹² Dolton, P. Azevedo, J.P. Smith (2006), The Econometric Evaluation of New Deal for Lone Parents, RR356. Sheffield, DWP. Disponible en: <http://www.dwp.gov.uk/asd5/rrports/2005-2006/rrep356.pdf>

¹³ Knight, G. y Lissenburgh, S. “Evaluation and Lone Parent Work Focused interviews: Final Findings from administrative data analysis”, DWP Research Report W184, marzo de 2004.

50 años de edad, mayormente mujeres. Esto incluirá la ayuda orientada al trabajo y prestada por medio de Jobcentre Plus a las personas de 50 a 59 años de edad. Además, el Gobierno propone realizar reuniones de prueba de orientación personal para los trabajadores mayores. Esto ayudará a las mujeres que pueden estar pensando en dejar el trabajo debido a problemas de salud o responsabilidades del cuidado de otras personas a que reconsideren las opciones para continuar trabajando.

420. La tasa de empleo de las personas de más de 50 años de edad continúa aumentando, y en los últimos años ha tendido a crecer más rápidamente que la tasa general de empleo. Para los hombres de 50 años hasta la edad de la pensión estatal (actualmente 65 años), la tasa ha aumentado en un 4,2% desde la primavera boreal de 1999 hasta 2006, hasta llegar al 72,8%. Para las mujeres de 50 años hasta la edad de la pensión estatal (actualmente 60 años), la tasa aumentó, en el mismo período, en un 5,3%, hasta llegar al 68,4%, con un aumento del 1,1% más que la tasa correspondiente a los hombres (Office of National Statistics Labour Force Survey Spring quarter).

Ayuda a las mujeres con discapacidad

421. En 2004/2005, en Gran Bretaña cinco millones de personas en edad de trabajar eran discapacitadas, incluidas las personas con enfermedades limitativas prolongadas, de las cuales 2,3 millones eran mujeres discapacitadas. En la primavera (boreal) de 2006, el 11% de las personas empleadas eran personas con discapacidad prolongada, de las cuales el 47% eran mujeres (la disminución de la cifra refleja el hecho de que las mujeres de 60 a 64 años de edad no están incluidas en la población en edad de trabajar).

422. El Gobierno considera muy seriamente la inclusión de las personas discapacitadas en la sociedad, y en particular en el mercado laboral. El Departamento de Trabajo y Pensiones tiene un objetivo específico del Acuerdo de la Administración Pública para aumentar la tasa de empleo de las personas discapacitadas en relación con la tasa general de empleo, y ha tenido éxito en la reducción de la brecha desde 1998. Desde 2003 el Departamento ha estado ensayando Pathways to Work (Senderos hacia el trabajo) cuya evaluación independiente indica que ha tenido éxito para ayudar a las personas discapacitadas a conseguir empleo, y actualmente está extendiéndolo a todo el país.

Los derechos de las trabajadoras migrantes en el desarrollo internacional

423. El Departamento de Desarrollo Internacional (DFID) considera la migración como una oportunidad y motor del cambio de las relaciones entre los géneros, que tiene un enorme potencial para promover los derechos de la mujer y la igualdad de género. En 2004 se emprendió la realización de una evaluación del apoyo del DFID a las cuestiones de género dentro de las actividades relativas a la migración y el desarrollo, como parte de una serie de evaluaciones temáticas de la asistencia para el desarrollo. Se señaló que en el breve período de tres años se había hecho mucho, pero había más que el DFID podía hacer, particularmente a nivel internacional y nacional. En 2004 el DFID apoyó la creación de Global Migration and Gender Network (Red global sobre migración y género). En 2005, la Dirección de Asia convino en financiar la segunda etapa del programa del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) para potenciar el papel de las

trabajadoras migrantes en Asia. Esto ha favorecido el éxito de las gestiones del UNIFEM para que se incluyera un índice sobre los derechos de las trabajadoras migrantes.

Irlanda del Norte

Apoyo a las mujeres empresarias

424. Invest Northern Ireland ha creado un marco estratégico para alentar a las mujeres empresarias a crecer y expandir sus operaciones, así como también facilitar la entrada de la mujer en los negocios. De acuerdo con Global Entrepreneurship Monitor Northern Ireland 2005, el 2,8% de las mujeres estaban en las primeras etapas de la actividad empresarial, en comparación con el 6,9% de los hombres. Durante los últimos tres años, la actividad empresarial de las mujeres aumentó, de una baja tasa base del 1,4% en 2002 al 2,8%.

La representación de la mujer en los programas de capacitación

425. El Departamento de Empleo y Capacitación supervisa todos sus programas y servicios principales por las dimensiones clave de la igualdad, incluido el género, y publica los resultados en su Boletín anual sobre el mercado de trabajo y en el sitio Web del Departamento, www.delni.gov.uk

426. Las cifras de la supervisión realizada en marzo de 2006 indican que la participación femenina en el programa para graduados de pasantías en administración fue del 63% y del 57% en la iniciativa de educación para la empresa. La representación femenina en otros programas, como Nueva Política para jóvenes de 18 a 24 años y Nueva Política 25+ fue menor (31% y 20%, respectivamente). El Departamento también supervisa los resultados de los programas desde el punto de vista del género: el 29% de las mujeres que salieron de Nueva Política para jóvenes de 18 a 24 años en 2005 encontraron empleo, mientras que la cifra para los varones fue del 27%. La cifra correspondiente al programa Nueva Política 25+ fue del 17%, tanto para varones como para mujeres. El Departamento está empeñado en promover la igualdad de oportunidades en todos sus programas y servicios y a este respecto realiza evaluaciones regulares de los efectos en cuanto al género. Las evaluaciones de los programas y servicios del Departamento también comprenden el examen de cuestiones de género en los casos en que sea apropiado.

Estímulo a las mujeres para que soliciten ingresar al programa de la Unión Europea para la paz y la reconciliación

427. Con arreglo al Programa PEACE II (2000-2006), se alienta a las mujeres a que soliciten financiación para una cantidad de actividades. En particular, hay recursos disponibles para mejorar el acceso y la participación de la mujer en el mercado laboral, y para mejorar su capacidad empresarial. Las mujeres continuarán siendo un grupo beneficiario considerado como un objetivo de la siguiente ronda de financiación de 2007-2013.

Escocia**Mejoramiento de la provisión de servicios de alta calidad para el cuidado de los niños**

428. La Estrategia de cuidado de los niños del Poder Ejecutivo de Escocia tiene por objeto brindar atención infantil a bajo costo, accesible y de elevada calidad para niños, desde el nacimiento hasta los 14 años en todos los barrios, para contribuir a satisfacer las necesidades de los padres que trabajan. El Poder Ejecutivo de Escocia aportará más de £44 millones a la Estrategia de cuidado de los niños en 2006/2007 a las autoridades locales responsables, junto con Childcare Partnerships, de adoptar las decisiones sobre su desembolso para atender a las necesidades locales. La organización Out of School Care, ayudando a que la gente vuelva al trabajo, cumple una función importante en el crecimiento del mercado laboral y la prosperidad de las familias. Se establecerá un grupo de trabajo multisectorial encargado de formular recomendaciones sobre cuestiones que afectan la prestación de los servicios de Out of School Care, que elaboró un documento titulado “School’s Out –Framework for the Development of Out of School Care”, publicado en 2003.

Childcare Partnerships

429. Se ha creado una red de entidades, Childcare Partnerships, con la participación de los sectores público, privado y de voluntarios, una en cada zona dentro de la jurisdicción de las autoridades locales. El Fondo para nuevas oportunidades aportó £14,5 millones, de 2003 a 2006, en la tercera etapa del programa sobre cuidado de calidad para los niños. En 2005 comenzó una evaluación trienal de este programa. El Poder Ejecutivo está financiando Development Worker para promover la red de servicios de cuidado de los niños, que provee estos servicios en el hogar para apoyar casos en que existen modalidades inusuales de trabajo en familias de bajos ingresos. Desde abril de 2003 estos servicios están regulados por la Comisión de Escocia para la reglamentación del cuidado de otras personas como organismos de cuidado de los niños y, por lo tanto, son elegibles para recibir asistencia mediante el sistema de desgravación de impuestos.

Creación de la Comisión de Escocia para la reglamentación del cuidado de otras personas

430. En virtud de la Ley de reglamentación del cuidado de otras personas (Escocia) de 2001, en abril de 2002 el Poder Ejecutivo escocés creó la Comisión de Escocia para la reglamentación del cuidado de otras personas. Los Ministerios de Escocia publicaron nuevas normas sobre la educación preescolar, el cuidado de los niños y los organismos respectivos y en octubre de 2006 se inició la inscripción del personal correspondiente. Desde abril de 2003 se sustituyeron las inspecciones de los establecimientos de educación preescolar que realizaba la Inspección de Educación de Su Majestad por otras realizadas conjuntamente por la Comisión y la Inspección. Estas inspecciones se hacen a toda clase de centros de educación preescolar, incluidos los jardines de infantes y las guarderías.

Estímulo al ingreso de más mujeres en la actividad empresarial

431. En 2005 el Poder Ejecutivo escocés, Scottish Enterprise y Highlands and Islands Enterprise pusieron en marcha la Estrategia empresarial de la mujer, “Sharpening the Focus on Women’s Enterprise in Scotland”. Esta estrategia se

fundamentó en un programa de investigación de 2003-2004 en que se estudiaron las empresas de mujeres en Escocia y los factores que estimulan o limitan la iniciación, mantenimiento y crecimiento de las empresas.

432. La Red de Estrategia para la Empresa está orientada a aumentar del 26% en 2003 al 28% en 2009 el número de mujeres que trabajan por cuenta propia. Scottish Enterprise tiene un programa de iniciativas para ayudar a alcanzar estos objetivos, incluido el National Unit for Women's Enterprise, establecido en abril de 2003, que está apoyado por un grupo asesor externo de mujeres empresarias y promotores.

Medidas para reducir las diferencias de remuneraciones

433. En marzo de 2001 el Poder Ejecutivo escocés lanzó la campaña Close the Gap para crear conciencia acerca de las diferencias de remuneraciones entre mujeres y hombres y estimular medidas para eliminarlas. Aunque la facultad de legislar sobre la igualdad de remuneración está reservada al Parlamento de Westminster, el Poder Ejecutivo escocés continúa trabajando en asociación con una serie de organizaciones. El Poder Ejecutivo se ha comprometido a financiar Close the Gap hasta diciembre de 2007. El proyecto está dirigido principalmente a los grandes empleadores del sector privado, especialmente en el sector de las finanzas, y también a los sectores de la educación postsecundaria y superior.

Gales

Medidas para reducir las diferencias de remuneraciones

434. En marzo de 2002 el Gobierno de la Asamblea de Gales, junto con la Comisión de Igualdad de Oportunidades y el Congreso de Sindicatos de Gales, inició una campaña en favor de la igualdad de remuneraciones y contra la desigualdad por motivos de género. Su principal objetivo es encarar la discriminación de los sistemas de remuneraciones, pero también crear más conciencia acerca de esta brecha y estimular a los empleadores a que hagan una revisión de los salarios.

435. La etapa 3 de la campaña, que comenzó en abril de 2005, se ha centrado principalmente en el sector público, el Gobierno local, el Servicio Nacional de Salud y Educación Superior (NHS), que emplean a más de 250.000 mujeres en Gales. Esto representa más de un tercio del total de mujeres que trabajan, de manera que el efecto de la desigualdad de remuneraciones en estos sectores es significativo. Se ha hecho un examen de los progresos logrados en 100 organizaciones del sector público y se han preparado los correspondientes informes. Una vez que llegue a su fin, en marzo de 2007, la etapa 3 de la campaña será evaluada en forma independiente para determinar los pasos siguientes.

Adelanto en la agenda sobre cuidado de los niños

436. En diciembre de 2003 el Gobierno de la Asamblea de Gales anunció que se crearía un nuevo grupo de trabajo para impulsar el Plan de Acción sobre el cuidado de los niños. El grupo recibió instrucciones amplias y consideró las formas de impulsar la agenda sobre el cuidado de los niños en Gales. A partir del punto de vista del niño, las cuestiones incluyeron la reglamentación y la calidad: la opción para los progenitores y la accesibilidad; el personal del cuidado de los niños; el apoyo de las empresas; el cuidado de los niños y la economía; cuestiones de índole cultural; cuestiones relativas al acceso; los niños y la educación y las estructuras de

apoyo al cuidado de los niños en Gales. El informe final del grupo, “A Flying Start” se publicó en marzo de 2005 e incluyó 77 recomendaciones relativas a las esferas clave identificadas. El Gobierno de la Asamblea consideró las recomendaciones del grupo como parte del desarrollo de un plan integral de cuidado de los niños.

Publicación de la estrategia actualizada sobre cuidado de los niños

437. En noviembre de 2005 el Gobierno de la Asamblea de Gales publicó una estrategia actualizada de Gales sobre cuidado de los niños, que se basará en las realizaciones logradas hasta la fecha en el desarrollo del cuidado de los niños en Gales. “Childcare is for Children” tiene tres objetivos generales:

- Asegurar que todos los aspectos del cuidado de los niños contemplan las necesidades de desarrollo de los niños de Gales;
- Asegurar que este cuidado esté disponible y sea accesible en general, de manera de que los padres puedan capacitarse o trabajar y de ese modo eleven los niveles de la actividad económica de Gales; y
- Proporcionar este cuidado de modo que los padres tengan flexibilidad y opciones sobre la forma en que equilibran la vida familiar, el trabajo y otros compromisos, y al hacerlo se promueva la igualdad de género en la fuerza de trabajo.

438. La estrategia se financiará principalmente con fondos de Cymorth –Children and Youth Support Fund–, el 8% de ellos asignados al cuidado de los niños. En 2006-2007, el aumento de £12 millones en Cymorth impulsará la adopción de medidas de la estrategia.

439. En la estrategia se ponen de relieve varias iniciativas que está tomando el Gobierno de la Asamblea de Gales para promover el cuidado de los niños, incluida la Flying Start Initiative, que incluye el cuidado gratuito de tiempo parcial durante dos años, que tiene asignados £46 millones hasta marzo de 2008; y el proyecto Genesis Wales European Social Fund, que reúne un total de £12,5 millones para un periodo de tres años con arreglo a los Objetivos 1 y 3 con el fin de aumentar la contribución de los fondos estructurales europeos a las actividades de cuidado de los niños en todo Gales.

Financiación del cuidado de los niños

440. El proyecto Clybiau Plant Cymru Kids’ Clubs ESF contribuye con £3,7 millones, hasta agosto de 2007, para aumentar la provisión de servicios de cuidado de calidad y bajo costo, complementando el proyecto Genesis Wales. El Gobierno de la Asamblea de Gales también se ha encargado de la dirección del proyecto Childcare Wales Learning and Working Mutually (CWLWM) Equal Project, que reúne a una serie de intereses de esta actividad, para encarar los problemas de las asociaciones, con una financiación adicional de £12 millones para un periodo de tres años, hasta junio de 2007.

Ingreso de la mujer en la actividad empresarial

441. Desde 2000 hasta 2006, proyectos como Potentia y Women’s Enterprise Wales, establecidos en el marco del *Entrepreneurship Action Plan for Wales* (Plan de acción sobre capacidad empresarial para Gales) han brindado a las personas pertenecientes

a grupos subrepresentados apoyo y asistencia previos a la iniciación de las actividades de sus propias empresas. Ambos proyectos han tenido mucho éxito: desde 2003, más de 1.300 mujeres han recibido ayuda, y más de 400 han llegado a iniciar sus propias empresas. Durante los últimos 18 meses el énfasis de estos proyectos pasó de trabajar mayormente con grupos de clientes a trabajar más estrechamente con organizaciones de apoyo a las empresas principales. El trabajo actual y el futuro tendrán por objeto capacitar a estas organizaciones para prestar sus servicios de manera inclusiva y accesible.

Financiación de las organizaciones del sector de voluntarios

442. El Gobierno de la Asamblea de Gales proporciona ayuda financiera al órgano del sector de voluntarios Chwarae Teg para emprender una gama de actividades destinadas a maximizar el potencial de la mujer en el lugar de trabajo en Gales, con los temas de empleo; educación y aprendizaje permanente; la empresa, e igualdad de oportunidades y la política pública. Hasta ahora las actividades del proyecto incluyen el asesoramiento empresarial para mujeres; la capacidad de los empleadores en materia de diversidad; desarrollo de aptitudes/sensibilización para mujeres en sectores no tradicionales; investigación y desarrollo de políticas relativas a la igualdad entre los géneros; y trabajo en asociación con el Gobierno de la Asamblea de Gales para promover el equilibrio trabajo/vida.

443. El proyecto Women's Enterprise Wales de Chwarae Teg, financiado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), tuvo por objeto aumentar el número de mujeres empresarias de Gales, abordando algunos de los obstáculos que obstruyen la participación de la mujer por medio de la divulgación y destacando la contribución positiva que puede hacer la mujer a la economía de Gales con una mayor actividad empresarial. El proyecto llegó a su fin en marzo de 2006, habiendo ayudado a más de 700 mujeres a iniciar nuevas empresas, creando más de 1.000 empleos y dando sustento a más de 2.500 mujeres.

Artículo 12. La salud de la mujer

Cumplimiento de la obligación sobre igualdad de género

444. Esta obligación entró en vigor en abril de 2007. A fin de encarar las dificultades del acceso a los servicios de salud que experimentaban todas las mujeres, y especialmente las de raza negra y las provenientes de minorías étnicas, el Gobierno está trabajando para facilitar el acceso a esos servicios y a la atención de calidad, dando a las mujeres más opciones con respecto a cómo, cuándo y dónde reciben tratamiento, así como también mediante la creación de sistemas sanitarios locales. El Departamento sigue financiando programas innovadores, que incluyen a los lugares de culto y a organizaciones de voluntarios, para desarrollar su capacidad para emprender una serie de iniciativas de promoción de la salud orientadas a los grupos de raza negra y de minorías étnicas.

Las desigualdades en la esfera de la salud

445. El trabajo de la Dependencia sobre desigualdad en la salud (creada en 2001) se orienta por el objetivo del Acuerdo de la administración pública, de reducir en un 10%, para 2010, las desigualdades en esta esfera, medidas por la mortalidad infantil y la esperanza de vida al nacer. *Tackling Health Inequalities: Status report on the*

Programme for Action (Desigualdades en el sector de la salud: informe sobre el cumplimiento del Programa de Acción), señala una etapa importante de la estrategia nacional sobre la materia, iniciada por el Programa de Acción en julio de 2003. Aunque el informe está centrado en los índices generales, reconoce la importancia de otros factores para abordar las desigualdades en el sector de la salud, como la salud mental y las desigualdades que enfrentan los grupos de raza negra y de minorías étnicas y otros.

Exámenes de detección

Difusión de la mamografía

446. Hasta marzo de 2005, el 75,5% de las mujeres de 50 a 64 años de edad a las que se les ofreció realizarse una mamografía en Inglaterra ya habían sido examinadas por lo menos una vez en los tres años previos (74,9% a marzo de 2004) y 1,48 millones fueron examinadas en el marco del programa.

447. Todos los servicios de mamografía locales realizan mamografías tomadas desde dos ángulos, lo que resultó en un aumento del 40% del número de casos de cáncer detectados anualmente, y todos los programas locales ofrecen el examen a las mujeres de 65 a 70 años de edad. Desde que empezó la ampliación, en abril de 2001, fueron examinadas unas 600.000 mujeres más.

448. Por el momento no hay pruebas suficientes para ofrecer el examen a mujeres de más de 70 años de edad como parte del programa nacional de examen de mamas. Sin embargo, el Gobierno alienta a esas mujeres a hacerlo en forma personal y, si lo solicitan, pueden examinarse gratuitamente cada tres años. Las que ya han participado en el programa son informadas de este derecho después de cumplir 70 años de edad. El Comité Consultivo sobre exploración mamaria ha mantenido esta cuestión bajo examen y ha encomendado la realización de un estudio para evaluar los indicios que indiquen la necesidad de ofrecer el examen a las mujeres de más de 70 años de edad.

Aumento del número de mujeres a las que se ofrece el examen de detección de cáncer de cuello de útero

449. Hasta agosto de 2006, el 79,5% de las mujeres de 25 a 64 años de edad habían sido examinadas por lo menos una vez en los cinco años anteriores. En el período 2004-2005 fueron examinadas 3,6 millones de mujeres, la mayoría de ellas después de un ofrecimiento formal del programa. Los laboratorios examinaron unos 4,0 millones de muestras.

Otros exámenes ofrecidos por el Gobierno

450. El Gobierno también ofrece una serie de otros exámenes de detección (para más detalles, véase el Anexo 1), incluidos los de anemia drepanocítica y talasemia, síndrome de Down y anomalía fetal.

Concienciación de los jóvenes sobre la salud sexual

451. En noviembre de 2006 el Departamento de Salud lanzó una nueva campaña de concienciación, Condom Essential Wear (Usar condón es esencial) dirigida a los jóvenes de 18 a 24 años de edad, que tiene por objetivo las principales infecciones de transmisión sexual. Esto complementa los trabajos existentes para las personas

jóvenes y se basa en la campaña anterior (Lotería del sexo) mencionada en el último informe al CEDAW e incluye materiales específicos del género.

Constitución del Grupo Consultivo Independiente sobre salud sexual y VIH

452. En marzo de 2003 se constituyó el Grupo Consultivo Independiente (IAG) sobre salud sexual y VIH, para recabar una amplia gama de opiniones de profesionales de la salud que actúan en todos los aspectos de la salud sexual, supervisar los avances realizados y asesorar al Gobierno sobre la implementación de la Estrategia sobre salud sexual y VIH. En 2005 el IAG presentó una reseña anual, frente a un telón de fondo de cambios profundos en la Estrategia Nacional de salud. Se puede acceder a este informe mediante el siguiente enlace: <http://www.dh.gov.uk/assetRoot/04/12/10/44/04121044.pdf>.

Estímulo de la práctica de deportes

453. El objetivo 3 del Acuerdo de la administración pública (PSA 3) para el Departamento de Cultura, Medios y Deporte (DCMS) es aumentar en un 3%, para el año 2008, la participación de la mujer en los deportes. Los porcentajes de participación son especialmente bajos para ciertos grupos de raza negra y de minorías étnicas. Sport England trabaja con sus asociados principales para cumplir el objetivo 3 del PSA. Además, se está extendiendo la norma estándar para los deportes a todo el sector deportivo, como marco para ayudar a las organizaciones a ampliar el acceso y reducir desigualdades en los deportes y la actividad física de personas, grupos y comunidades subrepresentados, incluidas las mujeres.

454. Mediante la utilización de la encuesta DCMS Taking Part para medir el progreso en relación con el PSA3, los resultados de referencia publicados en diciembre de 2006 (empleando datos de entrevistas realizadas desde julio de 2005 hasta julio de 2006) indicaron que durante las cuatro semanas anteriores el 48% de las mujeres habían participado por lo menos en una actividad deportiva intensa y el 18% en una de intensidad moderada durante un tiempo mínimo de 30 minutos en por lo menos tres ocasiones separadas.

Tratamiento de la osteoporosis en las mujeres de edad avanzada

455. Para apoyar la implementación del Marco del Servicio Nacional (NSF) para las Personas de Edad Avanzada, en 2004 el Instituto Nacional de Excelencia Clínica publicó directrices sobre la prevención, el cuidado y el tratamiento de la osteoporosis y su evaluación por medio de la tecnología: en 2005 se publicó “La eficacia clínica de las tecnologías para la prevención secundaria de fracturas osteoporóticas en las mujeres posmenopáusicas”. Para más detalles, véase el Anexo 1.

Programa Nacional sobre igualdad de género y salud mental de la mujer

456. En 2003/2004 se estableció el Programa Nacional sobre igualdad de género y salud mental de la mujer como base de la Guía de Implementación: incorporación de una perspectiva de género y la salud mental de la mujer. El programa está enfocado en la prestación específica de servicios diferenciados de alta calidad para las usuarias y el desarrollo de un contexto marcado por una perspectiva de género para la salud mental y la asistencia social.

457. En julio de 2006 se distribuyó, con fines de consulta, un proyecto de plan de trabajo para 2006-2007. Este proyecto se presentó al Instituto Nacional de Salud Mental de Inglaterra (NIMHE) y en septiembre fue aprobado por el Consejo de este organismo. Las prioridades para 2006/2007 fueron desarrolladas a partir de un análisis de la marcha de la implementación de *Women Into the Mainstream* en asociación con las entidades regionales líderes y después de un análisis realizado con personal superior de MINHE y Care Services Improvement Partnership (CSIP). Se establecieron seis prioridades fundamentales para 2006/2007 (para más detalles, véase el Anexo 1). Una preocupación importante para las mujeres que se encuentran en los servicios de salud mental es la seguridad sexual, particularmente en internados, y se han aportado £30 millones en bienes de capital para el mejoramiento de las áreas de internación (véase el Anexo 1).

British Women's Heart & Health Study

458. Este estudio se estableció originalmente para observar una cohorte de hombres de edad mediana reclutados entre 1978 y 1980. En 2000 se reunió una cohorte de mujeres y esta parte del estudio se denomina ahora British Women's Heart & Health Study (Estudio del corazón y la salud de la mujer británica). El estudio se amplió para tratar de responder preguntas sobre la diferencia con los hombres e identificar consecuencias específicas durante la vida de la mujer. Algunas de las conclusiones principales difundidas en 2003 indicaron que el 16% de las mujeres incluidas en el estudio tienen enfermedades coronarias y que el 20% de las mujeres de más de 60 años de edad tienen enfermedades cardiovasculares.

Servicios de maternidad

Enfoque de los servicios de maternidad en la mujer y la familia

459. Las tasas de mortalidad materna, perinatal e infantil del Reino Unido están entre las más bajas del mundo. El Departamento de Salud aplica los principios de los servicios de maternidad centrados en la mujer y la familia, como se establece en el Maternity Standard (normas sobre maternidad) del *National Service Framework for children, young people and maternity services* (NSF) (Marco del servicio nacional para los niños, los jóvenes y de maternidad), publicado en 2004. Las normas sobre maternidad se refieren a los requisitos que deben cumplir las mujeres y sus bebés para recibir cuidados prenatales, durante el parto (nacimiento) y postnatales. Tienen por objeto promover la experiencia de cada mujer de tener opciones y control al dar a luz a su bebé, incluido el lugar, y de tener acceso a una determinada partera. Se pone énfasis particular en el mejoramiento de los servicios para las mujeres vulnerables de las comunidades más desfavorecidas, a fin de encarar las desigualdades en materia de salud. El NSF está respaldado por el Libro Blanco, *Our Health, Our Care, Our Say* (Nuestra salud, nuestros cuidados, nuestra palabra), publicado en enero de 2006, que compromete al Gobierno a prestar servicios de maternidad de calidad mundial para 2009.

Grupo Consultivo sobre abusos en el hogar y el embarazo

460. Muchos casos de abusos en el hogar empiezan durante el embarazo. Por consiguiente, en 2005 el Departamento de Salud constituyó el Grupo Consultivo sobre abusos en el hogar y el embarazo. Las recomendaciones del Grupo constituyeron los fundamentos de la publicación del Departamento, de enero de

2006, titulada *Responding to Domestic Abuse: A handbook for health professionals* (Respuesta al abuso en el hogar: un manual para los profesionales de la salud), que brinda una guía práctica para los profesionales de la salud sobre el trabajo con usuarias del servicio que experimentan esos abusos.

Directrices del Instituto nacional de Excelencia Clínica

461. Además, el Instituto Nacional de Excelencia Clínica publicó directrices sobre la atención prenatal de rutina (octubre de 2003), la atención postnatal (julio de 2006) e importantes procedimientos clínicos como la operación cesárea (abril de 2004). Se están preparando otras directrices sobre la atención en el parto y sobre la salud mental antenatal y postnatal. Todas las madres primerizas reciben un ejemplar gratuito del *Pregnancy Book* (Libro sobre el embarazo), que contiene información completa y consejos para tener un embarazo, un trabajo de parto y un parto saludables, así como también sobre su vida con el nuevo bebé.

Aumento del número de mujeres que amamantan

462. El Gobierno sigue reconociendo que el amamantamiento es la mejor forma de nutrición para los infantes. Los resultados provisionales de la encuesta quinquenal de 2005, Infant Feeding (Alimentación del infante) indican un aumento del número de mujeres que empiezan el amamantamiento en todos los grupos socioeconómicos del Reino Unido, del 69% en 2000 al 76% en 2005. Para más información sobre las medidas del Gobierno en esta esfera, véase el Anexo 1. En los Children's Centres (Centros para la infancia) (véanse los Artículos 3 y 10) se trabajará con miras a lograr un indicador de rendimiento sobre el porcentaje de madres que inician el amamantamiento.

La salud y la seguridad de las futuras madres

463. Durante 2005 y 2006, *Health and Safety Executive* (HSE) (Comisión sobre salud y seguridad) se reunió regularmente con representantes de la Comisión de Igualdad de Oportunidades para encarar cuestiones relativas a la salud y la seguridad de las madres recientes y futuras, incluidas las formas de poner de relieve las obligaciones legales de los empleadores. En 2006 se hizo una revisión del folleto de HSE titulado "5 Steps to risk Assessment" (cinco medidas de evaluación de riesgos) y ahora se refiere a la evaluación de riesgo específico que se exige a los empleadores una vez que son informados de un embarazo, de que una mujer ha dado a luz en los seis meses previos o de que está amamantando. La nueva edición de "The Essentials of Health and Safety at Work" (Los factores esenciales de la salud y la seguridad en el trabajo), publicada en 2006, también incluye consejos sobre nuevas y futuras madres trabajadoras.

464. HSE también trabajó con el Departamento de Comercio e Industria para preparar el folleto titulado "Pregnancy and Work: What you need to know as an employee and employer" (El embarazo y el trabajo: lo que se necesita saber como empleado y como empleador). Este folleto cubre todos los aspectos del embarazo y las responsabilidades y requisitos que deben cumplir la mujer y el empleador, incluida la exigencia de que el empleado realice una evaluación de riesgo específico una vez informado del embarazo. El folleto se publicó en septiembre de 2006.

Reducción del número de embarazos de adolescentes

465. Ha habido un avance constante en la reducción de las tasas de embarazo de adolescentes. Entre 1998 (año de referencia de la estrategia) y 2004 (el último año del que se dispone de datos) la tasa de concepciones de mujeres menores de 18 años bajó en un 11,1%, y la de mujeres menores de 16 años en un 15,2%. Ambas tasas se encuentran ahora en sus niveles más bajos desde mediados del decenio de 1980.

Orientación a organismos locales

466. En julio de 2006 se dieron instrucciones detalladas a las autoridades locales y fundaciones que prestan servicios de cuidados primarios, con las medidas que estaban logrando importantes reducciones de las tasas de concepción de mujeres menores de 18 años de edad. Se identificaron los ingredientes fundamentales de las estrategias exitosas:

- Participación activa de todos los prestadores de servicios generales que juegan un papel en la reducción de los embarazos de adolescentes;
- Un líder fuerte, de alto nivel, que asuma la responsabilidad y tome la vanguardia impulsando la estrategia local;
- La disponibilidad de un servicio de asesoramiento sobre salud sexual y anticonceptivos, publicitado y centrado en los jóvenes, con instrucciones firmes de realizar un trabajo de promoción de la salud y prestar servicios de respuesta;
- Una alta prioridad para la educación personal, social y sanitaria en las escuelas, con el apoyo de la autoridad local para desarrollar programas amplios de educación sobre sexo y relaciones (SRE) en todas las escuelas;
- Un decidido enfoque en las intervenciones dirigidas a jóvenes que corren el mayor riesgo de embarazo en la adolescencia, en particular de Looked After Children (niños bajo cuidado);
- La disponibilidad (y constante realización) de capacitación SRE para profesionales de organizaciones asociadas (como Connexions Personal Advisers, Youth Workers y Social Workers), que trabajan con los jóvenes más vulnerables;
- Un servicio para jóvenes bien dotado de recursos, en que los jóvenes tengan cosas que hacer y lugares adonde ir, con un claro enfoque en cuestiones sociales clave que afectan a los jóvenes, como la salud sexual y el uso indebido de drogas.

Pruebas prenatales de VIH

467. Desde la introducción en el Reino Unido, en 2000, del ofrecimiento y recomendación de la prueba de VIH para las mujeres embarazadas como una parte de la rutina de atención prenatal, las tasas de diagnóstico de VIH en mujeres embarazadas han seguido aumentando. Se estima que en 2005, en Inglaterra y Escocia, aproximadamente el 95% de los casos de mujeres infectadas con VIH fueron diagnosticados antes del parto. Esto significa una mejora con respecto al 83% registrado en 2001.

468. El diagnóstico prenatal permite a la mujer embarazada adoptar medidas para prevenir la transmisión de madre a hijo, como el tratamiento antirretroviral, el parto por cesárea y la evitación del amamantamiento. Como resultado, está disminuyendo la proporción de niños expuestos a la infección de VIH materna. El mejoramiento de las tasas de detección significa que, en Inglaterra y Escocia, la proporción de niños expuestos al contagio de VIH de madre a hijo ha disminuido de alrededor del 6% en 2001 a aproximadamente el 3% en 2005.

Anticoncepción y aborto

Anticoncepción

469. En julio de 2006, para estimular el uso de anticonceptivos, el Gobierno redujo al 5%, el porcentaje más bajo posible, la tasa del impuesto al valor agregado para los profilácticos y los medios de anticoncepción hormonal de emergencia. Cada año, aproximadamente cuatro millones de personas utilizan servicios de anticoncepción. En 2005/2006, 1,2 millones de mujeres y 103.000 hombres hicieron alrededor de 2,6 millones de visitas a clínicas comunitarias de anticoncepción del Servicio Nacional de Salud. De estos, el porcentaje de menores de 16 años aumentó en los últimos 10 años (1995/1996 a 2005/2006) de poco más del 5% a cerca del 7%). Para más detalles, véase el Anexo 1.

Reseña de los servicios de anticoncepción y aborto

470. Para planificar el servicio y mejorar el acceso a los servicios de anticoncepción y aborto, en 2006 el Gobierno emprendió la realización de su primer examen nacional de referencia de los servicios de anticoncepción, y en diciembre de ese año se preparó una guía de prácticas óptimas. Esta comprende el acceso a los servicios de anticoncepción, toda la gama de métodos anticonceptivos y el acceso a los servicios de aborto. Se proyecta publicar en 2007 un protocolo nacional para las mujeres que soliciten el aborto en una etapa avanzada de gestación. Véase el Anexo 1.

Reglamentación del aborto en Inglaterra, Gales y Escocia

471. En Inglaterra, Gales y Escocia el aborto está reglamentado por la Ley sobre el aborto de 1967, que este año llegará a los 40 años de antigüedad. Desde entonces las mujeres han tenido acceso a servicios de aborto seguros y legales, a condición de que dos médicos estén de acuerdo en que hay razones para realizarlo. Antes de la sanción de la Ley, unas 32 mujeres morían todos los años como resultado de abortos ilegales (calculados en alrededor de 20.000 por año). Desde entonces el número de muertes como consecuencia del aborto ha caído rápidamente, y según las cifras más recientes ocurre una muerte en alrededor de 200.000 abortos legales.

472. Durante 2003-2005 el número anual de abortos de mujeres residentes en Inglaterra y Gales fue de alrededor de 185.000. Para 2005, la tasa de aborto por edad fue de 17,8% por cada mil mujeres residentes de 15 a 44 años de edad, del 17,5% por cada mil mujeres residentes en 2003. El 89% de los abortos se realiza con menos de 13 semanas de gestación.

Mejoramiento del acceso al aborto

473. La Estrategia Nacional para la salud sexual y el VIH (para Inglaterra), publicada en 2001, establece un objetivo nacional de un máximo de tres semanas de espera desde la fecha de la derivación. El Departamento de Salud ha invertido £8 millones para mejorar el acceso a los servicios de aborto. Los datos correspondientes a 2005 indican que en Inglaterra se está avanzando para aumentar el acceso en etapa temprana: el 64% de los abortos realizados con fondos del Servicio Nacional de Salud tuvieron lugar con menos de 10 semanas, en comparación con el 51% de 2002. Esto representa un aumento del 23% del total de los abortos realizados entre 2002 y 2005 con menos de 10 semanas, en comparación con un aumento del 6% del total de los abortos del mismo período.

Medidas contra el delito y la alteración del orden, incluida la violencia en el hogar

474. En Inglaterra, con efecto a partir del 30 de abril de 2004, son “autoridades responsables”, entre las asociaciones que se ocupan del delito y la alteración del orden, las fundaciones de cuidados primarios (PCT). Esto significa que las PCT tienen ahora una responsabilidad legal, en el orden local, de trabajar en asociación con otras autoridades responsables para abordar las cuestiones relativas al delito y la alteración del orden y al uso indebido de drogas. Desde abril de 2005 se ha implementado la realización de encuestas y la capacitación de rutina en todo el Servicio Nacional de Salud. En diciembre de 2005 el Departamento de Salud publicó “Responding to Domestic Abuse: A Handbook for Health Professionals” (Respuesta al abuso en el hogar: un manual para los profesionales de la salud), y en los nuevos registros electrónicos de pacientes, que se iniciaron en 2005, se presentan códigos de diagnóstico de la violencia en el hogar. Esto ayuda, con la recolección de datos y la presentación de informes, a proporcionar un panorama más claro de los efectos de esa violencia en el Servicio Nacional de Salud.

Uso indebido del alcohol y las drogas

475. La acción del Gobierno dirigida a las personas que hacen uso indebido del alcohol y las drogas incluye la estrategia para un período de diez años que lleva por título *Tackling Drugs to Build a Better Britain* (Resolver el problema de la droga para construir una Gran Bretaña mejor) (publicada en 1998), *Alcohol Harm Reduction Strategy for England* (Estrategia de reducción de los perjuicios del alcohol en Inglaterra) de 2004, y el Libro Blanco *Choosing Health – making healthy choices easier* (Elegir la salud, facilitando las opciones saludables) de 2004. La Estrategia admite que los 360.000 casos de violencia en el hogar que ocurren anualmente tienen relación con el uso indebido del alcohol. Un objetivo clave es mejorar los servicios a las víctimas y testigos de delitos relacionados con el alcohol, incluida la violencia en el hogar. Se recomienda colocar en las botellas de bebidas alcohólicas un mensaje sensato sobre su uso; un mayor uso de multas determinadas por conducta antisocial; y cumplimiento más estricto de las normas existentes sobre consumo de alcohol por menores.

Medidas para reducir el vínculo entre el uso de drogas y la prostitución

476. En un estudio del Ministerio del Interior de 2004 sobre 228 mujeres que practicaban la prostitución callejera, se comprobó que el 87% usaba heroína y el

64% cocaína crack. Pruebas incidentales resultantes de consultas realizadas por el Gobierno sobre la prostitución indicaron que una alta proporción de las personas que practican la prostitución usan drogas de clase A.

477. Se espera que los servicios relacionados con el uso de drogas centren la atención en las necesidades de los clientes y no solamente en el uso indebido de la sustancia. Por lo tanto, los servicios de tratamiento están adoptando medidas flexibles que reflejan a la vez la gama de las drogas utilizadas y las complejas necesidades de los usuarios, trabajando en asociación con otros organismos locales para prestar varios tipos de ayuda. En 2004 el Ministerio del Interior publicó una guía para los organismos asociados y prestadores que enfrentan los problemas de las drogas relacionados con la prostitución. Esta guía trata de la forma de reducir el efecto del uso indebido de drogas sobre las personas que ejercen la prostitución callejera mediante la prevención primaria, la reducción del daño y el tratamiento. La Estrategia Coordinada del Gobierno sobre la Prostitución se basa en esto, y también incluye propuestas para establecer una nueva pena de rehabilitación por vagabundeo o incitación a fin de estimular esas personas a que enfrenten los problemas que los atan a las calles, incluida la toxicomanía.

Fundación para la rehabilitación de prisioneros drogadictos

478. El Gobierno también ha adoptado medidas relacionadas con el uso de drogas en las prisiones, como la Fundación para la rehabilitación de prisioneros drogadictos (RAPt), con un programa de 12 etapas que ofrece un plan de mediana/alta intensidad basado en la abstinencia (véase el Anexo 1).

Mutilación genital femenina

Legislación contra la mutilación genital femenina

479. En el Reino Unido la FGM es ilegal en virtud de la Ley sobre la prohibición de la circuncisión de la mujer de 1985. Por la Ley de 2003 sobre la FGM, que entró en vigor a fines de marzo de 2004, cometen delito los nacionales o residentes permanentes del Reino Unido que realicen la FGM en el exterior o ayuden, instiguen, aconsejen o faciliten ese procedimiento, incluso en países en que la práctica sea legal. Hasta la fecha no se han presentado acusaciones a este respecto.

Estudio financiado por el Departamento de Salud

480. En 2006 el Departamento de Salud financió un estudio de prevalencia, realizado por varios organismos, incluido FORWARD (Foundation for Women's Health, Research and Development), principal organismo que trabaja en esta esfera, que indicará la probable incidencia de la FGM en Inglaterra y Gales. En agosto de 2006 el Departamento de Salud también financió un DVD (bien recibido) para profesionales de la salud, que contiene información fáctica y clínica. En el Sistema Nacional de Salud hay por lo menos diez clínicas especializadas que tratan a mujeres y niñas que han sido mutiladas. Las mujeres no necesitan ser derivadas por su médico.

Cuestiones relativas a la salud en el desarrollo internacional

481. El Departamento de Desarrollo Internacional reconoce que la capacidad de la mujer para elegir libremente y con fundamento su vida reproductiva constituye la

base de su libre determinación en todas las demás esferas y ha promovido activamente la salud sexual y reproductiva y los respectivos derechos como un aspecto fundamental del empoderamiento de la mujer. En 2004 el Departamento preparó dos publicaciones enfocadas a estas cuestiones: “A Position Paper on Sexual and Reproductive Health and Rights” (Documento de posición sobre salud y derechos sexuales y reproductivos), y un documento de estrategia, “Reducing Maternal Deaths: Evidence and Action” (Reducción de las muertes maternas: pruebas y medidas). En ambas publicaciones se identifican cuatro prioridades clave: elevar el perfil de las cuestiones relativas a la salud de la mujer, reforzar los sistemas de atención de la salud, encarar las barreras sociales y económicas más generales, y desarrollar y aplicar los nuevos conocimientos. Ese mismo año el Reino Unido publicó “Taking Action, the UK strategy for tackling HIV and AIDS in developing world” (Adopción de medidas, estrategia del Reino Unido para encarar el problema del VIH y el SIDA en el mundo en desarrollo). La estrategia reconoce la feminización de la epidemia de SIDA y coloca en el centro de la atención las necesidades y derechos de las mujeres, los jóvenes y los grupos marginados. En diciembre de 2005 el DFID publicó un informe sobre la marcha de la implementación de la estrategia de salud materna, en que se subrayó el progreso logrado pero se insistió en la necesidad de seguir avanzando.

Apoyo del DFID para ayudar a eliminar la mutilación genital femenina

482. El Departamento de Desarrollo Internacional (DFID)) apoya indirectamente medidas destinadas a eliminar la FGM en los países en desarrollo, mediante la financiación a organizaciones internacionales como el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), todos los cuales tienen programas para encarar el problema de la FGM y otras prácticas dañinas. En julio de 2006 el DFID apoyó la celebración de un seminario regional en Nairobi, en el que se estudiaron los problemas y las oportunidades para elaborar marcos jurídicos y medidas de protección de las niñas contra la FGM. El DFID también integra el Grupo de Trabajo de Donantes contra la FGM, coordinado por el Banco Mundial y UNICEF, y está aportando £700.000 a las organizaciones no gubernamentales que se ocupan del tratamiento de la fistula obstétrica (frecuentemente vinculada a la FGM) en África.

483. El Comité interafricano sobre las prácticas tradicionales que afectan la salud de la mujer y el niño (IAC) está promoviendo en 2007 la aplicación de las recomendaciones del seminario de Nairobi, trabajando con legisladores y personas que se ocupan de la protección de los niños dentro de la región y en países en que se realizan ensayos. El DFID proporcionó ayuda al IAC para organizar eventos simultáneos sobre la FGM y los matrimonios en edad temprana/en la niñez, con ocasión del Día Internacional de la tolerancia cero a la FGM, el 6 de febrero de 2007, y que llevaron a cabo los Comités Nacionales del IAC en 28 países africanos.

Irlanda del Norte

Directrices sobre terminación del embarazo

484. La Ley de 1967 sobre el aborto no se aplica a Irlanda del Norte. Las normas legales correspondientes figuran en la Ley sobre delitos contra las personas de 1861, la Ley de justicia penal (Ley de Irlanda del Norte) de 1945 y en la jurisprudencia.

En tanto la responsabilidad respecto de esta cuestión no ha sido transferida a la Asamblea de Irlanda del Norte, el mecanismo para hacerlo figura en la Ley de Irlanda del Norte de 1998.

485. En 2004 el Tribunal de Apelaciones pidió al Departamento de Salud y Servicios Sociales y Seguridad Pública que considerara qué medidas debía tomar para recabar información sobre la suficiencia de los servicios de terminación del embarazo proporcionados en Irlanda del Norte (incluida la atención ulterior) y luego, después de celebrar consultas con las organizaciones interesadas, formular las directrices apropiadas. El proyecto de directrices de Irlanda del Norte sobre terminación del embarazo se distribuyó en enero de 2007 a las partes interesadas a los fines de que éstas formularan sus observaciones. Más adelante, ese mismo año, se redactará un documento final.

Ofrecimiento de exámenes de detección de cáncer de mama y cervicouterino

486. Todas las mujeres de Irlanda del Norte de 50 a 64 años de edad son citadas cada tres años para el examen de mamas. El objetivo actual es la captación del 75% de las mujeres de 50 a 64 años de edad a intervalos de tres años. La tasa de captación de 2004-2005 fue del 74,6%. Todas las mujeres de Irlanda del Norte de 20 a 64 años de edad son citadas cada cinco años para someterse al Papanicolau. El objetivo actual de la cobertura se ha fijado en el 75% y para el quinquenio que terminó el 31 de marzo de 2005 fue del 70,99%.

Estímulo al amamantamiento

487. Además de la “Estrategia del amamantamiento”, que se aplica desde 1999, están dando resultados los programas Sure Start que comprenden el amamantamiento, la capacitación en la gestión sobre la lactancia materna y la creación de grupos de apoyo de la lactancia materna y programas de apoyo de los pares. Importantes campañas públicas de información realizadas en 2004 y 2005 han ayudado a promover la lactancia materna y estimular el apoyo público a las mamás lactantes. Esto se reflejó en los resultados de la última encuesta del Reino Unido sobre alimentación del lactante, que indica que en Irlanda del Norte las tasas de amamantamiento aumentaron del 54% en 2000 al 63% en 2005.

Desarrollo de una estrategia de fomento de la salud sexual

488. En 2004 el Gobierno creó un grupo de trabajo para desarrollar una estrategia de fomento de la salud sexual. Este grupo examina cuestiones como la reducción de las tasas de las enfermedades de transmisión sexual, el VIH/SIDA, los embarazos de adolescentes, la educación y el acceso a la información y los servicios. También se basa en las estrategias de fomento de la salud sexual desarrolladas por los Consejos de Salud y Servicios Sociales en los últimos años.

Reducción de los niveles de embarazo de adolescentes

489. Se está avanzando bien para lograr, para 2007, una reducción del 20% del porcentaje de partos de madres adolescentes, y una reducción del 40% del porcentaje de partos de madres adolescentes menores de 17 años de edad. Los porcentajes han bajado de 19,5 por cada mil madres menores de 19 años de edad (referencia 1998-2000) a 16,5 (2002-2004).

Escocia

Garantía de la igualdad de género al satisfacer las necesidades de mujeres y hombres en materia de salud.

490. “Fair for All – Gender” (Equidad para todos –Género) es una iniciativa emprendida en 2003 conjuntamente con la Comisión de Igualdad de Oportunidades. Tiene por objetivo apoyar al Sistema Nacional de Salud de Escocia para comprender y satisfacer las necesidades sanitarias de hombres y mujeres (incluidos los transexuales) y a cumplir sus requisitos en virtud de la próxima Obligación sobre igualdad de género (verano boreal de 2007). Fair for All – Gender ha terminado de evaluar su labor con los Consejos del Sistema Nacional de Salud y está desarrollando un proyecto de directrices de salud teniendo en cuenta la igualdad de género, que se sometió a consulta a principios de 2007. Por el decreto sobre discriminación por motivos de sexo (autoridades públicas) (obligaciones legales) (Escocia), de 2007, los Consejos de Salud deben preparar y publicar un plan sobre igualdad de género para el 29 de junio de 2007.

Medidas para prestar mejores servicios de salud sexual

491. En enero de 2005 los Ministros de Escocia iniciaron una estrategia sobre salud sexual, titulada “Respect and Responsibility: Strategy and Action Plan for Improving Sexual Health” (Respeto y responsabilidad: Estrategia y plan de acción para mejorar la salud sexual). Esto plantea claros desafíos al Gobierno, los Consejos del Sistema Nacional de Salud, las autoridades locales y otros organismos, para que mejoren los servicios de salud sexual en todo el país. El 21 de noviembre de 2006 los Ministros de Escocia publicaron el primer informe anual sobre los progresos logrados con Respect and Responsibility. En el informe se presenta un panorama general de los avances realizadas hasta la fecha, con ejemplos de prácticas idóneas y enfoques innovadores para mejorar los servicios de salud sexual. Se puede acceder a Respect and Responsibility y al informe sobre los progresos realizados en www.Scotland.gov.uk/sexualhealth

Medidas para reducir el porcentaje de embarazos de adolescentes

492. Un objetivo clave de la estrategia nacional de salud sexual, *Respect and Responsibility*, es reducir el número de embarazos no deseados de adolescentes menores de 16 años de edad. La Estrategia incluye dos objetivos específicos, que son los siguientes: reducir en un 20% el porcentaje de embarazos (por cada 1.000 habitantes) en niñas de 13 a 15 años, de 8,5 en 1995 a 6,8 para 2010, y reducir en un 33% los embarazos de adolescentes de 13 a 15 años de edad en las comunidades más desfavorecidas, de una tasa de 12,6 en 2000-2002 a 8,4 en 2007-2009. En 2000/2001 el número de embarazos de adolescentes de 13 a 15 años de edad fue de 784; para 2003/2004 había descendido a 706. En 2000/2001 el porcentaje general por cada 1.000 mujeres de 13 a 15 años de edad fue de 8,2, que bajó a 7,5 en 2003/2004.

493. **La Estrategia también trata de asegurar que se desarrollen estrategias interinstitucionales locales que reflejen los componentes fundamentales del documento nacional, incluidos los procesos de la planificación local como los Servicios Integrados para la Infancia. Se pueden conseguir anticonceptivos gratuitos en las clínicas de planificación de la familia, farmacias, consultorios**

de medicina general y organizaciones voluntarias. Los sectores que actúan en cumplimiento de la ley y los voluntarios en toda Escocia, como por ejemplo el Poder Ejecutivo, proveen fondos a Caledonia Youth, una organización voluntaria, que ofrece asesoramiento e información a los jóvenes.

El Aborto en Escocia

494. Durante 2003-2005, la cantidad de abortos realizados por año a mujeres residentes en Escocia fue de alrededor de 12.500. Para 2005, el porcentaje de abortos por edades fue de 12.0 por cada mil mujeres residentes de 15 a 44 años. En Escocia, poco más del 92% de los abortos se realiza a menos de 13 semanas de gestación.

Medidas recomendadas en el estudio para mejorar la salud materna

495. En el informe del Grupo de Expertos sobre servicios de maternidad de urgencia (EGAMS), de 2003, se llegó a la conclusión de que la configuración de los servicios en ese momento no era sostenible debido a factores que incluían la disminución de la tasa de natalidad, el cambio demográfico, la creciente complejidad de los embarazos y los efectos de los cambios en la fuerza de trabajo del Servicio Nacional de Salud, incluidas las Directivas europeas sobre tiempo de trabajo, la modernización de las carreras médicas y los contratos de especialistas. EGAMS recomendó la adopción de medidas para desarrollar servicios, incluidos la planificación regional, la gestión del riesgo, la educación y capacitación, el desarrollo de la fuerza de trabajo, la información pública, el transporte y la participación de las partes interesadas.

Desarrollo en cuatro esferas principales

496. Desde entonces ha habido cuatro esferas principales de desarrollo:

- Cada Grupo de Planificación Regional recibió fondos, por un plazo de un año, destinados a un coordinador de maternidad, para iniciar la implementación del Marco y EGAMS. Las regiones han empleado diferentes criterios, pero cada Grupo tiene un subgrupo dedicado a los servicios de maternidad;
- En 2003 se estableció el Grupo Multidisciplinario escocés de desarrollo del sector de maternidad para desarrollar, implementar y promover la educación multidisciplinaria y los servicios de maternidad. Este grupo tiene el pleno apoyo de todos los Reales Colegios, el Servicio de Ambulancias de Escocia, Educación para Escocia (NES) el Sistema Nacional de Salud y Mejoramiento de la calidad en Escocia (QIS) del Sistema Nacional de Salud e integra el NES;
- Un Grupo de Planificación de recursos humanos de los servicios nacionales de maternidad, creado en 2004, preparó *Maternity Services Workforce Plan: Baseline Report (2005)* (Plan de recursos humanos de los servicios de maternidad: Informe inicial) para uso de los grupos regionales en la elaboración de planes de trabajo. El grupo se disolvió y la Dependencia Nacional de Recursos Humanos continuará con ese trabajo.
- En 2005, QIS estableció normas para los servicios de maternidad y normas para los exámenes de embarazo y recién nacidos y actualmente está auditando su implementación;

- En enero de 2007 NHS QIS presentó su informe sobre la revisión de las normas. En general, constató que en toda Escocia había servicios de maternidad completos y de calidad, aunque en algunos sectores, como el de los anestesiistas pediátricos y de preparación de planes estratégicos para los servicios de maternidad a cargo de la Junta de Salud, se requería más atención. Se espera que el Grupo asesor ministerial trabaje con el NHS escocés para abordar estas y otras esferas menos desarrolladas.

Creación de un Grupo de apoyo de los servicios nacionales de maternidad

497. El Poder Ejecutivo escocés respondió al “Kerr Report” –Delivering for Health– (Informe Kerr -Trabajando por la salud) comprometiéndose a continuar implementando el Marco y EGAMS. Recomendó la creación de un Grupo de apoyo de los servicios nacionales de maternidad para supervisar la implementación. Ahora funciona como Grupo ministerial de acción para los servicios de maternidad, con instrucciones de mejorar la naturaleza y calidad de estos servicios, desde el período anterior al embarazo hasta la muy temprana infancia. Sus principales esferas de trabajo son revisar los servicios de cuidados neonatales intensivos, trabajar con los grupos regionales de planificación del sector de maternidad, planificación y transporte de personal y participación pública en los servicios de maternidad.

Promoción de la lactancia materna y de buenas prácticas de alimentación del infante

498. El Poder Ejecutivo escocés continúa trabajando con las partes interesadas, incluidos los coordinadores de actividades de lactancia materna y alimentación infantil en cada una de las 14 Juntas de NHS en toda Escocia para promover esas prácticas. En 2005 todas las Juntas de zona del NHS mejoraron sus porcentajes de lactancia materna. Las cifras del Sistema de Supervisión de la salud infantil indican que en 2005 la tasa promedio de lactancia materna de los bebés de Escocia de 6 a 8 semanas de edad fue del 37,7% (35,7% en 2004). Sin embargo, según el objetivo nacional de lactancia materna de 1994, para 2005, más del 50% de las madres debían seguir amamantando a sus bebés a los seis meses de vida.

Ley sobre lactancia materna

499. La Ley sobre lactancia materna (Escocia) entró en vigor el 18 de enero de 2005. La ley establece que constituye delito obstaculizar o impedir a una persona a cargo de un niño menor de dos años de edad, en un lugar público o en otros lugares permitidos, alimentar con leche a ese niño. Esta es la primer ley de su tipo en el Reino Unido.

Lanzamiento de una Estrategia de alimentación infantil

500. En el verano [boreal] de 2007 probablemente se ponga en marcha una Estrategia de alimentación infantil para Escocia, después de prolongadas consultas públicas y con las partes interesadas. Esto tiene por objeto establecer un marco ambicioso de acción para el Poder Ejecutivo escocés, NHS Escocia, autoridades locales, grupos de voluntarios, empresas y familias, en apoyo de una buena salud nutricional desde el embarazo hasta la temprana infancia.

Gales

Medidas para reducir los niveles de enfermedades de transmisión sexual

501. El Gobierno de la Asamblea de Gales ha seguido financiando campañas para reducir el nivel de las enfermedades de transmisión sexual (STI) mediante una campaña de prevención de STI, que incluye una campaña para estimular a las mujeres que viven en Gales procedentes de países de alto riesgo a que se sometan al examen de VIH. Estas campañas incluyen la información, trabajo de divulgación y una labor profunda de motivación. También se ofrece capacitación sobre promoción de la salud y VIH a diversos grupos de profesionales, incluido el personal de hospitales, profesionales de atención primaria y jóvenes.

Examen de los servicios de salud sexual y VIH

502. De conformidad con los objetivos del Marco Estratégico para la salud sexual, se realizó un examen de los servicios de salud sexual y VIH de Gales, cuyos resultados se publicaron en 2004. El Gobierno de la Asamblea de Gales anunció su intención de presentar un Programa de Modernización para el servicio de salud sexual y VIH. El objetivo general del Programa es integrar los servicios existentes de medicina genitourinaria y de planificación de la familia en un solo servicio de salud con base en la comunidad.

Establecimiento de normas universales para los servicios de maternidad

503. En el Marco Nacional de servicios para niños, jóvenes y de maternidad, publicado en 2005, se establecen normas universales sobre los derechos de las mujeres y sus familias que utilizan los servicios de maternidad de Gales. Las tres normas establecen medidas clave en relación con la calidad de los servicios, el acceso a estos y los servicios centrados en el niño y la familia. Durante los últimos cuatro años el porcentaje de partos realizados en el hogar ha alcanzado su cifra máxima en el Reino Unido y en 2005 representaron el 3,6% del total de los partos realizados en Gales. Ha aumentado la disponibilidad de los servicios de parteras, ya que más mujeres están dando a luz en Centros de Partos dirigidos por parteras.

Implementación de la estrategia de lactancia materna

504. En 2003 se nombró un coordinador sobre lactancia materna en todo Gales para apoyar la estrategia de amamantamiento “Investing in Better Start” (Invirtiendo en un mejor comienzo). En Gales ya hay nueve dependencias de lactancia materna plenamente acreditadas como hospitales de UNICEF de fácil acceso para los bebés.

Mejoramiento de la detección del cáncer de mama mediante la mamografía

505. **Breast Test Wales (BTW) ofrece a las mujeres de 50 a 64 años de edad un examen mamario cada tres años, y para las mujeres de más de 64 años el examen se realiza a su solicitud. En 2001 se implementó el examen doble de cada mama y como resultado, en comparación con las cifras anteriores a 2001, hubo un aumento del 35% en la detección del cáncer. Desde abril de 2006 el ofrecimiento del examen es automático para las mujeres de hasta 70 años de edad, y también para las de 70 o más años de edad, a pedido. Desde 2001, Breast Test Wales también ofrece la mamografía para mujeres vulnerables menores de 50 años de edad.**

Establecimiento de una red de clínicas para el examen prenatal

506. En abril de 2003 el Ministro de Salud y Servicios Sociales aprobó el establecimiento en Gales de una red de clínicas de examen prenatal, basada en los principios descritos en el informe sobre el proyecto de examen prenatal denominado “Choices” (Opciones). Antenatal Screening Wales (ASW) está financiado por la Asamblea Nacional de Gales para tratar de mejorar las normas de los exámenes prenatales que se ofrecen a las mujeres. Estas pueden someterse a una cantidad de diferentes exámenes de detección, incluidos los de detección de infecciones (hepatitis B, sífilis, virus de inmunodeficiencia humana y vacunación contra la rubeola), ciertas anomalías de la sangre (como anemia drepanocítica y talasemia) y características genéticas.

Artículo 13 – Prestaciones sociales y económicas

Examen del sistema de bienestar social

Desgravaciones impositivas

507. Iniciados en abril de 2003, Working Tax Credit (WTC) (Desgravación fiscal para trabajadores) y Child Tax Credit (CTC) (Crédito fiscal por hijo), administrados por la Administración de Ingresos y Aduanas del Reino Unido (HMRC) son compensaciones relacionadas con el ingreso destinadas a mejorar el apoyo a las familias con hijos, enfrentar la pobreza infantil y ayudar a valorizar el trabajo. Estas disposiciones reemplazan a Working Families Tax Credit (Desgravación fiscal para familias trabajadoras), Disabled Person’s Tax Credit (Desgravación para personas con discapacidad), Children’s Tax Credit (Crédito fiscal por hijo), New Deal 50 Plus Employment Credit) (Nuevo Pacto 50+ sobre crédito al empleo) y lo dispuesto en el marco de algunas prestaciones de seguridad social.

508. CTC crea un marco único de apoyo a las familias con hijos y encara la pobreza infantil, independiente de que el o los adultos de la familia estén trabajando. Generalmente llega a familias con ingresos hasta de £58.000 por año (hasta £66.000 si hay por lo menos un hijo menor de un año de edad). Nueve de cada diez familias con hijos pueden recibir los beneficios de CTC. La prestación es pagadera al principal proveedor de cuidados del niño/los niños, además del subsidio por hijos.

Subsidio por hijos y asignación para tutores

509. En abril de 2003 se transfirió la responsabilidad del subsidio por hijos y la asignación para tutores a Ingresos Internos, ahora HMRC. La administración del subsidio por hijos y la desgravación por hijos por el mismo departamento minimiza las interrupciones que enfrentan las familias con hijos y asegura que los diferentes componentes de la suma destinada a los niños se paguen en lo posible de una sola vez.

Prestación de maternidad

510. Esta prestación se extendió de 26 semanas a 39 semanas para las mujeres que esperan bebés a partir del 1º de abril de 2007. La prestación de maternidad se paga a la tasa ordinaria (£108,85 en 2006/2007) o a la tasa semanal equivalente al 90% del ingreso semanal promedio de la mujer, lo que sea menor. Los cambios se introdujeron en la Ley del Trabajo y las Familias de 2006 y el Pago Obligatorio por

Maternidad (Prestación de maternidad) y Seguridad Social (Superposición de beneficios), enmienda de 2006.

Prestación de refuerzo de los ingresos

511. Reciben esta prestación alrededor de 774.000 progenitores solos, en su gran mayoría mujeres. Está disponible para las personas cuyos recursos están por debajo de los niveles estipulados. Las familias que solicitan este apoyo reciben una bonificación familiar que se paga o bien como parte del refuerzo de los ingresos o como crédito fiscal por hijos, y hay una exención por trabajo a tiempo parcial de £10 semanales para las parejas o de £20 semanales para el progenitor solo.

Pensiones

Comisión de Pensiones

512. La Comisión de Pensiones fue creada en 2002 (para más detalles, véase el Artículo 3) y se le encomendó explícitamente que recomendara la forma en que el régimen de pensiones podía ayudar a encarar los problemas que han enfrentado en el pasado y todavía enfrentan en cierta medida las personas cuyos registros laborales indican interrupciones y están encargadas de cuidar a otros, en particular las mujeres.

513. La Comisión elaboró y formuló recomendaciones en su segundo informe (publicado en noviembre de 2005) en forma consecuente con el principio establecido en su primer informe (publicado en octubre de 2004) en el sentido de que todas las personas, hombres y mujeres por igual, debían obtener sus pensiones por derecho propio. La Comisión mencionó varias de sus propuestas como especialmente beneficiosas para las mujeres y proveedores de cuidados. Por ejemplo, las recomendaciones sobre reforma del sistema estatal estaban destinadas a aumentar la capacidad para adquirir derecho a pensión estatal completa por tener la responsabilidad del cuidado de otras personas y no por el trabajo remunerado. (Para más detalles, véase infra).

La reforma del régimen de pensiones y el efecto del género

514. El informe del Departamento de Trabajo y Pensiones titulado *Women and Pensions: The evidence* (Las mujeres y las pensiones: la prueba), publicado en noviembre de 2005, proporcionó una evaluación clara de la situación en materia de pensiones de las mujeres y analizó los factores fundamentales que ejercen influencia en el nivel de los ingresos de retiro de las mujeres. Un objetivo fundamental de la reforma es lograr resultados más equitativos para las mujeres y los proveedores de cuidados como parte de la prueba de imparcialidad. Esto ha guiado el desarrollo de las reformas que figuran en el Libro Blanco *Security in retirement: towards a new pensions system* (La seguridad en el retiro: hacia un nuevo régimen de pensiones), de mayo de 2006, que se están empezando a aplicar mediante el proyecto de ley de pensiones del Gobierno.

515. El Secretario de Estado se comprometió a realizar un análisis detallado, desde el punto de vista del género, de las medidas que figuran en el proyecto de ley de pensiones, como anticipo de la Obligación legal relativa al género que entró en vigor en abril de 2007. Posteriormente, el 29 de noviembre de 2006, se publicó un informe sobre los efectos de la reforma del régimen de pensiones desde el punto de

vista del género, junto con el proyecto de ley de pensiones y una evaluación del impacto de la reglamentación. En este informe se presenta un panorama general de los resultados obtenidos en materia de pensiones de las mujeres, comparados con los de los hombres, con un enfoque particular en la mejora de la cobertura de la pensión estatal. Los resultados principales se resumen infra.

Mejoramiento de la cobertura de la pensión estatal

516. Actualmente alrededor del 30% de las mujeres que llegan a la edad de la pensión estatal tienen derecho a una pensión estatal básica completa, en comparación con el 85% de los hombres. Sin las reformas propuestas, sólo la mitad, aproximadamente, de las mujeres que llegaran a la edad de la pensión estatal en 2010, tendrían derecho a una pensión estatal básica completa. En virtud de las reformas, la cifra aumenta a alrededor de tres cuartos. Para 2025 más del 90% de las mujeres (y los hombres) que lleguen a la edad de la pensión estatal tendrán derecho a una pensión estatal básica completa, es decir, casi medio millón más de mujeres.

Crédito por pensiones para encarar la cuestión de la pobreza de los pensionistas

517. La reforma del régimen de pensiones seguirá proporcionando una red de seguridad a los pensionistas más pobres que no están en condiciones de acceder a una pensión. La Ley de 2002 de crédito por pensiones estatales dispuso este crédito a partir de octubre de 2003, lo que asegura que, desde abril de 2007, ninguna persona de 60 o más años de edad debe vivir con menos de un ingreso semanal garantizado de £119,05 (£181,70 para las parejas).

518. El crédito por pensiones es una parte fundamental de la estrategia del Gobierno para combatir la pobreza de los pensionistas. Actualmente es más probable que las mujeres, en comparación con los hombres, sean elegibles para el crédito por pensiones: cerca de dos tercios de todos los que los reciben son mujeres (aproximadamente un 60% son mujeres solteras). En estos momentos es menos probable que las mujeres pensionistas, en comparación con los hombres, hayan llegado a adquirir el derecho a la pensión estatal y suelen tener menos ingresos por concepto de pensiones privadas, de manera que dependen más de este crédito.

Cuentas personales

519. En diciembre de 2006 el Gobierno publicó el Libro Blanco titulado *Personal accounts: a new way to save* (Cuentas personales: una nueva forma de ahorrar), en el que se formulan propuestas para una reforma profunda del régimen de pensiones privadas a fin de facilitar el ahorro para el retiro. Las cuentas personales darán una oportunidad de ahorrar, sobre la base de la pensión estatal, por medio de un plan de ahorro flexible y de bajo costo, con un aporte del empleador. Esto probablemente va a beneficiar a muchas mujeres que actualmente no tienen pensiones privadas y enfrentan obstáculos para ahorrar como, por ejemplo, las que tienen historias laborales fragmentadas, en trabajo a tiempo parcial o con bajos salarios y que pueden no tener acceso a un plan ocupacional adecuado. Estas mujeres serán una parte fundamental del grupo objetivo de personas con remuneraciones moderadas o bajas a las que se intenta ayudar con las cuentas personales.

520. Un número desproporcionado de mujeres empleadas se encuentran en el grupo que gana entre £5.000 y £15.000 y no tienen pensiones. Se calcula que entre 2,2 y

3,4 millones de mujeres pueden participar en el régimen de cuentas personales. La combinación de la sólida base de la pensión estatal con el régimen de cuentas personales (o la inscripción automática en un “buen” plan equivalente del empleador), significa que los incentivos para ahorrar serán significativamente más altos en virtud de la reforma que con el sistema actual. Esto puede ser especialmente importante para las mujeres de bajos niveles de ingresos, más cercanos a las prestaciones otorgadas en función de los medios económicos, para las cuales las decisiones relativas al ahorro son más difíciles.

Aumento de la edad de la pensión estatal

521. El aumento de la edad para acceder a la pensión estatal forma parte de la combinación de medidas que se están implementando en virtud de la reforma del régimen de pensiones, junto con el estímulo para trabajar durante más tiempo, y asegurará que los cambios sean sostenibles y factibles a largo plazo. La edad para acceder a la pensión estatal aumentará un año por decenio desde 2024 hasta 2046, en general en línea con los aumentos previstos de la esperanza media de vida, y cada cambio se hará por etapas de dos años. La edad para llegar a la pensión estatal llegará a 68 años en 2046. Habida cuenta de los aumentos de la edad para acceder a la pensión estatal, las mujeres pasarán más años que los hombres como retiradas y una mayor proporción de su vida adulta en retiro. Esto significa que se beneficiarán especialmente de la actualización de los ingresos de la pensión estatal básica en virtud del aumento de la cobertura.

El efecto de la reforma sobre las mujeres de raza negra y de minorías étnicas

522. Algunos grupos de mujeres de minorías étnicas, particularmente pakistaníes y de Bangladesh, tienen menos probabilidades de acceder a una pensión estatal básica en virtud de sus ingresos que el término medio de las mujeres, pero es más probable que adquieran el derecho mediante la Protección de las Responsabilidades del Hogar. Algunas mujeres de minorías étnicas que pueden enfrentar barreras culturales para participar en el trabajo remunerado contribuyen de otra forma mediante el cuidado de niños o de personas gravemente discapacitadas, pero estas contribuciones sociales todavía no están plenamente reconocidas en el plan actual. En la actualidad no se puede adquirir el derecho a la pensión estatal básica por medio de la Protección de las Responsabilidades del Hogar o por créditos solamente. Las reformas del Gobierno, que incluyen la supresión del aporte mínimo en la pensión estatal básica, así como la mejora y mayor flexibilidad de las disposiciones sobre crédito para los padres y proveedores de cuidados, asegurarán que esas contribuciones sociales sean compensadas mediante la pensión estatal y los aportes realizados.

Ayuda para los proveedores de cuidados

523. Las propuestas de reforma del régimen de pensiones incluyen un conjunto amplio de medidas para ayudar a más proveedores de cuidados, la mayoría de los cuales son mujeres, a obtener mejores pensiones. Por ejemplo, habrá:

- Un plan de pensiones estatales más universal – con 30 años de aportes para una pensión estatal básica para quienes lleguen a la edad de la pensión desde abril de 2010 y un reconocimiento más tangible de las actividades de cuidado

y crianza— que permitirá a más personas adquirir derecho a una pensión estatal decente como base para el ahorro privado;

- Desde 2010 se pondrá en vigencia un nuevo crédito semanal para aquellos que cuidan durante 20 o más horas por semana a personas con discapacidad grave; y créditos semanales más flexibles para los progenitores que reciben el subsidio por hijos, hasta que estos lleguen a los 12 años de edad y las familias de acogida autorizadas. Las reformas propuestas también facilitarían el ahorro privado a más mujeres y proveedores de cuidados. Se estima que entre 2,2 y 3,4 millones de mujeres sean inscritas automáticamente en cuentas personales.

524. Además, debido a que el Gobierno comprende lo difícil que puede ser equilibrar el trabajo con el cuidado de una persona enferma o discapacitada, parte de un conjunto de medidas favorables a la familia incorporadas en la Ley del Trabajo y las Familias de 2006 es el derecho a solicitar trabajo en condiciones de flexibilidad para los proveedores de cuidados. Esto entró en vigor el 5 de abril de 2007 y comprende a alrededor del 80% de esas personas (véase el Artículo 11).

Nuevas políticas y disposiciones para la manutención del niño

525. Alrededor del 95% de los padres separados que tienen la responsabilidad del cuidado de los hijos son mujeres. En diciembre de 2006 el Gobierno publicó un Libro Blanco en el que se establecieron nuevas políticas y disposiciones para el sistema de manutención del niño (puesto que el Organismo de Protección de la Infancia, creado en 1993, no respondió a las expectativas). En virtud del nuevo sistema se alentará y ayudará a los progenitores a organizar por sí mismos la manutención y priorizar las necesidades de sus hijos. Entre los cambios principales están los siguientes:

- Eliminar el requisito de que todos los progenitores que reclaman prestaciones por cuidados sean tratados como solicitantes de manutención del hijo;
- Aumentar considerablemente la cifra de la manutención que pueden recibir los progenitores, con una reducción sustancial de la pobreza del niño;
- Suministrar mejor información y orientación a los progenitores a fin de que puedan tomar las mejores decisiones y hacer los arreglos para ellos y sus hijos;
- Aumentar las facultades de implementación, incluyendo la legislación, para obligar a presentar pasaportes o inhibir a personas que incumplen repetidamente con el pago de la manutención;
- Simplificar aún más el proceso de evaluación;
- Nuevas disposiciones institucionales para establecer una nueva forma de prestación de la manutención, incluida la creación de la Comisión sobre manutención e implementación (C-MEC) como órgano público no departamental para reemplazar al organismo de sostén del niño.

Provisión de vivienda subsidiada económicamente accesible

526. El Gobierno del Reino Unido gasta £2.000 millones por año para subsidiar la vivienda económica, incluidos los hogares sociales alquilados y los hogares intermedios (de bajo costo) destinados a la venta. Aunque la política no se determina

sobre la base de la igualdad de género, los datos disponibles indican que las mujeres que necesitan vivienda económica reciben beneficios considerables del Gobierno. Las mujeres probablemente se benefician de la asignación de hogares sociales alquilados, sobre la base de la necesidad de vivienda, incluidos los sin techo (en algunos casos como resultado de la violencia en el hogar) y que viven hacinadas. El 57% de los nuevos sin techo aceptados desde julio hasta septiembre de 2006 fueron mujeres solas (usualmente con hijos), y casi el 50% de los hogares superpoblados estaban encabezados por mujeres.

527. Las mujeres probablemente aprovechen la ayuda del Gobierno destinada a determinadas familias, incluidas las de los trabajadores de sectores públicos clave, que están buscando acceso al mercado de la vivienda. Algunos datos de encuestas y del Gobierno indican que dos tercios de los compradores de casas económicas por los planes llamados HomeBuy y Key Worker Living fueron mujeres. En 2005/2006 el Gobierno gastó £59 millones por el programa Supporting People en ayuda relacionada con la vivienda a más de 7.500 mujeres que corrían riesgo de padecer violencia en el hogar (véase el Artículo 16).

Irlanda del Norte

Estrategia contra la pobreza

528. En noviembre de 2006 el Secretario de Estado Peter Hain puso en marcha *Lifetime Opportunities – Government's Anti-Poverty and Social Inclusion Strategy for Northern Ireland* (Una oportunidad única – estrategia del Gobierno contra la pobreza y por la inclusión social en Irlanda del Norte) La estrategia reemplaza a *New Targeting Social Need (New TSN)* (La nueva política sobre necesidades sociales) que era la anterior política de alto nivel del Gobierno para encarar la pobreza y la exclusión social en el país. Lifetime Opportunities enfoca el ciclo vital con metas y objetivos específicamente orientados a etapas fundamentales de la vida, manteniendo el principio clave de New TSN. La estrategia también mantiene la promoción de la inclusión social como enfoque para trabajar en asociación con sectores relacionados para abordar la exclusión de diferentes grupos vulnerables, como el de los progenitores solos.

529. Los dos objetivos generales de “Lifetime Opportunities” son:

- Trabajar para eliminar, para 2020, la pobreza y la exclusión social en Irlanda del Norte ; y
- Terminar con la pobreza infantil para 2020, partiendo del cálculo de 130.000 niños de Irlanda del Norte que se encontraban en una situación de relativa pobreza de ingresos en 1998/1999. Esto significa sacar a 65.000 niños de la pobreza para 2010 como paso hacia la eliminación total para 2020.

Escocia

Cierre de la brecha de oportunidades

530. Luego de las elecciones generales de 2003, el Poder Ejecutivo decidió dar un nuevo enfoque a su estrategia de justicia social para enfrentar la pobreza y las situaciones de desventaja, centrándola en medidas que pudieran ejercer una influencia directa por sus propios esfuerzos y recursos. Sobre la base de los Hitos de Justicia Social, y trabajando en asociación con el Gobierno del Reino Unido, el

Poder Ejecutivo ha desarrollado su enfoque “Closing the opportunity Gap (CtOG) (cerrando la brecha de oportunidades) centrado en las cuestiones más importantes que es necesario encarar en nuestras propias actividades a fin de superar la pobreza y las situaciones de desventaja en Escocia.

531. El enfoque CtOG tiene diez objetivos en que se apoya el programa del Poder Ejecutivo contra la pobreza y que constituye el fundamento de su compromiso de construir comunidades más seguras y fuertes en las que la gente quiera vivir y formar sus familias. El Poder Ejecutivo escocés reconoce que la pobreza no sólo tiene que ver con los bajos ingresos. También comprende la falta de oportunidades, la falta de aspiraciones, las barreras contra la participación en la vida social y económica y el acceso a servicios públicos apropiados y a precios razonables.

532. Mediante la acción coordina en todos los departamentos y organismos del Poder Ejecutivo, y trabajando con nuestros asociados, durante el período 1997-2006 se han logrado buenos progresos, como:

- Se ha sacado de la pobreza relativa a más de 130.000 niños: una reducción del 35%;
- Se ha sacado de la pobreza relativa a más de 120.000 pensionistas: una reducción del 46%;
- Se ha sacado de la pobreza relativa a más de 60.000 adultos en edad de trabajar: una reducción del 10%.

Medidas contra el delito y el temor al delito en el transporte público

533. De acuerdo con un informe del Departamento de Transporte, titulado “People perceptions of personal security and their concerns about crime on public transport” (Percepciones sobre la seguridad personal y las preocupaciones sobre el delito en el transporte público), publicado en mayo de 2004, en general las mujeres se sienten más inseguras que los hombres cuando viajan en un transporte público o mientras lo esperan, aunque las preocupaciones de los hombres por su seguridad personal están creciendo. El informe está disponible en www.dft.gov.uk/pgr/crime/ps/perceptions/researchfindings

Continuación de un programa de iniciativas

534. El Departamento de Transporte ha continuado su programa escalonado de iniciativas para reducir el delito y el temor al delito en el transporte público. Aunque estas medidas beneficiarán tanto a mujeres como a hombres, las primeras son especialmente favorecidas porque son las principales usuarias del transporte público. Desde 2003 el Departamento:

- Ha emitido directrices para mejorar la seguridad personal en los trenes;
- Ha reiniciado la aplicación del Plan de estaciones seguras para mejorar la seguridad personal en las estaciones ferroviarias. Esto ha dado como resultado un aumento del 100% del número de estaciones acreditadas en virtud del Plan durante los últimos 18 meses;
- Ha presentado un documento informativo sobre los vínculos entre el delito en los autobuses y otros delitos, para determinar la forma en que las medidas

contra los incidentes en los autobuses puede dar a la policía una vía para apresar a los perpetradores de otros delitos;

- Ha celebrado una conferencia sobre el delito en los autobuses;
- Ha formulado directrices sobre la forma en que el sistema jurídico puede utilizarse con eficacia para enfrentar el delito en el transporte; y
- Ha producido un documento informativo para reducir los graffiti y otras molestias ambientales en los sistemas de transporte.

Autobuses a precios accesibles para las mujeres de edad avanzada

535. El Gobierno reconoce la importancia que tiene para los pensionistas el transporte público de bajo costo y quiere asegurarse de que los viajes en autobús estén al alcance de las personas con ingresos limitados. En abril de 2006 el Gobierno dispuso la aplicación de tarifas mínimas obligatorias accesibles para los pensionistas de Inglaterra, con viajes gratuitos fuera de las horas pico y dentro de su zona de residencia. En Inglaterra, la exención en los viajes locales ha ayudado a unos 11 millones de personas de edad avanzada y discapacitadas. Las autoridades locales ahora tienen la obligación de ofrecer al menos la tarifa mínima. La nueva generación de autobuses de piso bajo ha mejorado el acceso no sólo de los usuarios de sillas de ruedas sino también de personas con otros problemas de movilidad, personas con niños pequeños transportados en cochecitos y las que acarrear objetos o equipajes pesados (para la información sobre el transporte rural, véase el Artículo 14).

Irlanda del Norte

Fondos para mejorar los servicios de autobús y ferroviarios

536. Habida cuenta de que las mujeres son las que suelen utilizar con mayor frecuencia los servicios tanto de autobuses como de trenes, serán beneficiarias de una serie de iniciativas en el marco de la Estrategia de transporte regional de Irlanda del Norte (RTS). El Departamento de Desarrollo Regional ha aportado fondos importantes para adquirir 194 nuevos autobuses, que entraron en servicio en 2005/2006, y 23 trenes nuevos, todos ellos en servicio en septiembre de 2005. El Departamento de Desarrollo Regional ha nombrado consultores para examinar la factibilidad de aplicar proyectos piloto para tránsito rápido y espera recibir su informe en julio de 2007. Entre otras iniciativas tomadas en el marco de la RTS en favor de las mujeres están las medidas para facilitar la marcha a pie y en bicicleta, tranquilizar el tránsito, invertir en playas de estacionamiento, el programa de iluminación de calles, el mejoramiento de la información sobre viajes y el mejoramiento de las instalaciones para taxis.

Medidas para dar más seguridad a las mujeres

537. En enero de 2006 también se adoptaron medidas para aumentar la seguridad de las mujeres en los transportes públicos. Estas medidas comprenden: mejor iluminación en las paradas de autobuses y en todas las nuevas estaciones de ferrocarril y terminales de autobuses; contacto por radio para en los servicios nocturnos en Belfast; cristal doble en las ventanillas de todos los autobuses y trenes nuevos y la proyección de vídeos a bordo de los servicios de autobuses urbanos. Además, desde marzo de 2006 en la flota metropolitana hay lugares especiales para

coches para niños pequeños y desde septiembre de 2006 en la flota de Ulsterbus, junto con la señalización respectiva sobre sillas y cochecitos, que se pueden ubicar para ayudar a las mujeres que viajan con niños pequeños. Además de los dos planes destinados específicamente a satisfacer las necesidades de las mujeres de zonas rurales (véase el Artículo 14), la incorporación de nuevos autobuses de piso bajo en los corredores de calidad de autobuses de Belfast está mejorando los servicios de transporte de que disponen las mujeres en toda la ciudad. Esto favorece el objetivo de mejorar el transporte público para aumentar la movilidad social y permite que las mujeres tengan un mejor acceso a las oportunidades de empleo, educación y capacitación.

Escocia

Consideración de las diferentes necesidades en la estrategia de transporte

538. En la Estrategia nacional del transporte de Escocia, publicada en 2006, se resumen las formas de desarrollar un sistema de transporte eficaz, sostenible e integrado adecuado a las necesidades de la población, la economía y el medio ambiente de Escocia. En este documento se reconoce que el desarrollo de la política de transporte, ya sea a nivel nacional, regional o local, debe tener en cuenta los seis aspectos de la igualdad: raza, discapacidad, sexo/género, edad, orientación sexual y fe o creencia religiosa.

Gales

Elaboración de una estrategia para aumentar la seguridad

539. Los planes del Gobierno de la Asamblea de Gales para un sistema de transporte integrado en Gales se exponen en el Marco de transporte para Gales. Actualmente se están analizando las respuestas a la estrategia, incluida una del Wales Gender Budget Group. El Gobierno de la Asamblea está tratando de implementar la Estrategia de transporte en diversas formas.

540. En colaboración con la organización Crime Concern, las autoridades locales, los operadores de autobuses y la policía, ha establecido el Grupo directivo sobre la seguridad en el transporte de autobuses. El Gobierno encomendó a Crime Concern que formulara un plan para mejorar la seguridad en las estaciones de autobuses, y en agosto de 2005 envió directrices a las autoridades locales. Asimismo, proyecta establecer, en abril de 2008, un Comité de usuarios del transporte público. El Comité será un organismo con influencia para representar eficazmente los intereses de los usuarios del transporte público. La Asamblea ha asumido un papel de liderazgo en la preparación del informe del Grupo de trabajo sobre transporte y empleo, y ha evaluado qué medidas deben adoptarse para mejorar el transporte público en los casos en que un elevado número de personas desempleadas tropiezan con esta importante barrera para conseguir trabajo, incluidas las mujeres jóvenes.

Artículo 14 – La mujer de zonas rurales

Consideración de las necesidades de la mujer en el transporte de zonas rurales

541. Los coches son el principal modo de transporte de hombres y mujeres que viven en zonas rurales. El Gobierno, reconociendo que las mujeres dependen, más que los hombres, del transporte público, está trabajando para asegurar que los

servicios respectivos tengan en cuenta las necesidades y preocupaciones de las mujeres, mejorando el acceso y aumentando la seguridad. En el verano [boreal] de 2005 se inició el nuevo plan de financiación de autobuses denominado “Kickstart”. Las personas mayores de 60 años de edad y las discapacitadas pueden viajar gratuitamente en los servicios de autobuses locales de su zona. El servicio de viajes gratuitos en autobuses se extenderá a toda la nación en 2008, de manera que cualquier persona elegible pueda utilizar los servicios locales en cualquier parte de Inglaterra.

Encuestas y consultas sobre las necesidades de transporte

542. La Encuesta nacional de 2005 sobre transporte indicó que entre 1998/2000 y 2005, la proporción de familias de zonas rurales que estaban a 13 minutos de caminata para llegar a un servicio de autobuses con frecuencia horaria o menos (el criterio mínimo del Gobierno para el índice de disponibilidad de autobuses) aumentó del 45% al 54%. En agosto de 2004, una encuesta del Departamento de Medio Ambiente, Alimentos y Asuntos Rurales sobre la satisfacción de los residentes rurales con la provisión de servicios indicó que el 62% de esos residentes estaban satisfechos con la frecuencia de los servicios de transporte local, y el 70% satisfechos con las rutas ofrecidas.

543. En el otoño [boreal] de 2007 el Departamento de Transporte actualizará la auditoría pública sobre el género, que determina las necesidades de la mujer en materia de transporte y las formas de satisfacerlas, que se publicó por primera vez en 2000. En las directrices del Departamento destinadas a las autoridades en relación con los planes del transporte local de 2006 se destacó la importancia de celebrar consultas y la necesidad de interesar a una amplia gama de grupos, incluidos los que representan a la mujer.

Financiación de programas locales Sure Start en las zonas rurales

544. De los 524 programas locales de Sure Start que funcionaban en 2003, 15 estaban ubicados en zonas rurales identificables. Durante 2002 y 2003 también se establecieron 45 programas mini Sure Start más pequeños, basados en las zonas rurales y en bolsones de pobreza no cubiertos normalmente por el modelo de programa local tradicional. Estos programas tienen por objeto mejorar la prestación de los servicios y resolver las situaciones de desventaja. Estas a menudo están ocultas en zonas rurales, enmascaradas por la riqueza, y en bolsones muy pequeños.

545. Para 2008 todos los programas y mini programas locales de Sure Start estarán convertidos o se convertirán en Centros Sure Start. El Gobierno, reconociendo los mayores costos unitarios de los servicios de los centros infantiles en las zonas rurales, asignó fondos adicionales para los autoridades locales que tienen el propósito de desarrollar centros de servicios para niños, incluidos los de guardería, para las comunidades aisladas que se encuentran en situación de desventaja. Las autoridades locales también tiene más flexibilidad para desarrollar modelos de prestación de servicios en zonas rurales, como por ejemplo el de guarderías, por medio de personas que se ocupan del cuidado de los niños en lugar de la atención basada en los centros.

Irlanda del Norte**Proyectos dirigidos a la mujer**

546. El Programa de Desarrollo Rural 2000-2006 (RDP) fue una iniciativa quinquenal importante de política, con £80 millones de ayuda de la UE y el Departamento de Agricultura y Desarrollo Rural (DARD) para desarrollar zonas rurales, dando prioridad a las situaciones de desventaja. Como la agricultura y el desarrollo rural son esferas dominadas tradicionalmente por hombres, para el programa en curso se asignó a las mujeres el carácter de grupo destinatario. Cada uno de los planes que componen el programa apoya proyectos implementados por grupos de mujeres o están dirigidos a ellas, como por ejemplo los de capacitación, empleo y cuidado de los niños.

Financiación de proyectos orientados a la mujer

547. La Red Comunitaria Rural aplica “The Women Participating in Rural Development Programme” (Programa de participación de la mujer en el desarrollo rural). En septiembre de 2004 se asignó a este programa la suma de £453.750, con arreglo al Programa de la UE de prosperidad sostenible (EU PBSP). Se han ofrecido subvenciones a las organizaciones de la comunidad, hasta un máximo de £7.500 para aumentar la capacidad de las mujeres rurales e iniciar proyectos sociales, económicos y ambientales diseñados, aplicados y administrados por mujeres de zonas rurales.

Creación de la Red de Mujeres Rurales de Irlanda del Norte

548. En agosto de 2006, DARD también suministró fondos para ayudar a establecer la Red de Mujeres Rurales de Irlanda del Norte (NIRWN). Esta red proporciona un servicio de infraestructura único y complementa las actividades de desarrollo e incremento de la capacidad de la comunidad que actualmente llevan a cabo 12 redes de apoyo rural. La NIRWN debe proveer un enlace eficaz con el Gobierno en cuestiones normativas y proporcionar apoyo y asesoramiento en materia de políticas a las organizaciones de mujeres que operan directamente en las zonas desfavorecidas a nivel subregional (Belfast, Noroeste y regiones rurales). Los fondos asignados al proyecto, hasta junio de 2008, ascienden a £489.000 (el 75% por DARD por intermedio de EU PBSP y el 25% por el Departamento de Desarrollo Rural). Actualmente DARD está desarrollando la siguiente etapa del programa de desarrollo rural (2007-2013). En esta etapa las mujeres seguirán siendo un grupo destinatario importante.

Constitución del Colegio de Agricultura, Alimentos y Empresas Rurales

549. El Colegio de Agricultura, Alimentos y Empresas Rurales (CAFRE) del Departamento de Agricultura y Desarrollo Rural, creado en 2004, ofrece cursos completos de educación, capacitación y aprendizaje permanente. Tradicionalmente, la base de usuarios de CAFRE es predominantemente masculina. Entre los ejemplos de cursos para satisfacer las necesidades de la mujer están los siguientes: floristería (95%); enfermería veterinaria (100%); estudios de la especie equina (82%); comunicaciones y administración de empresas (66%); y tecnología de alimentos (61%). La participación en los programas está sujeta a supervisión.

Escocia

Financiación del transporte comunitario

550. El Poder Ejecutivo escocés ha estado ayudando a los servicios de transporte rural por medio de su Rural Transport Fund (RTF) (Fondo para el transporte rural). La Iniciativa sobre transporte comunitario rural (un elemento del RTF) tiene por objeto financiar medidas relativas al transporte comunitario en las zonas más remotas de Escocia, donde no hay servicios programados de autobuses o, donde existen, son muy limitados. Se han otorgado subsidios a una cantidad de planes, incluidos los números telefónicos para comunicarse con el servicio de autobuses, o para solicitar un viaje, de mini autobuses comunitarios, planes sobre vehículos sociales, capacitación para conductores y acompañantes y empleo de coordinadores del transporte y agentes del desarrollo. Estos servicios son particularmente provechosos para las personas de edad o discapacitadas y para las que tienen niños pequeños, ya que todos los mini autobuses financiados son totalmente accesibles. Han recibido ayuda 165 proyectos.

Artículo 15 - Igualdad ante la ley y asuntos civiles

Modernización de la capacitación del personal judicial para incluir la diversidad

551. **La responsabilidad de la capacitación del personal profesional del Poder Judicial y de la supervisión de la capacitación de los magistrados está asignada a la Judicial Studies Board (JSB) (Junta de Estudios Judiciales. Con respecto al personal profesional del Poder Judicial, la JSB proporciona la introducción a la capacitación y su continuación, y la capacitación para realizar cambios importantes en la legislación y en la administración de justicia.**

552. En el último decenio se ha producido un cambio constitucional importante en Inglaterra y Gales, la modernización del sistema de justicia que ha transformado la función del Poder Judicial, una mayor diversidad en los nombramientos para la judicatura y cambios estructurales en los patrones de trabajo de las profesiones jurídicas de las que provienen los candidatos para los nombramientos en la justicia. La JSB está trabajando para asegurar que la capacitación que brinda se adapte a los cambios que han se han producido, y está dispuesta a satisfacer las futuras necesidades de aquellos que han seguido un camino no tradicional en sus carreras hacia un nombramiento en la justicia. El proyecto de estrategia de capacitación judicial se estableció en respuesta a esos cambios y anticipándose a las necesidades de una judicatura cada vez más diversa en el próximo decenio.

Material de capacitación sobre igualdad y diversidad

553. El juramento de los magistrados establece que los titulares de un cargo judicial “procederán correctamente con todas las personas según las leyes y costumbres del Reino, sin temor ni preferencia, afecto o mala voluntad”. La JSB apoya este principio proveyendo material de capacitación a los jueces sobre cuestiones relativas a la igualdad y la diversidad y asegurando que estas cuestiones se integren en los seminarios de la Junta. Por ejemplo, un requisito específico es que ningún juez puede encargarse de un caso en que exista violación y un grave delito sexual sin antes haber recibido la capacitación apropiada.

La Junta de Estudios Judiciales (JSB)

554. La Comisión Asesora sobre Igualdad de Tratamiento (ETAC) de la JSB ayuda a todos los titulares de cargos judiciales a cumplir las obligaciones del juramento judicial y a considerar las muchas formas en que las diferencias sociales, culturales y de otro tipo pueden influir en la tramitación de casos y en la función judicial en general. La ETAC asegura la integración de las cuestiones relativas al trato equitativo y la diversidad en los aspectos pertinentes de la capacitación de la JSB y suministra la Guía Judicial en materia de igualdad de trato para ayudar a todos los titulares de cargos judiciales a asegurar un trato justo. El libro figura en el sitio público de la JSB en la Web, www.jsboard.co.uk.

Función de la Junta de Estudios Judiciales en la capacitación de magistrados que requiere una cobertura de las cuestiones relativas a la diversidad en todas las etapas

555. Desde abril de 2005 la JSB asumió un papel más importante en la capacitación de los magistrados. Aunque la JSB sólo se encarga directamente de una pequeña parte de la capacitación a los más de 28.500 magistrados de Inglaterra y Gales, formula el programa de estudios. Esto requiere que las cuestiones relativas a la diversidad estén cubiertas en todas las etapas de la capacitación del magistrado, y un marco de competencias contiene una cantidad de elementos sobre conocimientos y rendimiento, lo que obliga a que todos los magistrados demuestren que comprenden, entre otras cosas, “Las cuestiones relativas a la diversidad y al trato equitativo, incluido el uso de un lenguaje no discriminatorio”, y “El posible efecto de su origen y sus prejuicios personales en la adopción de decisiones”. Además de asegurar que los elementos de la diversidad estén cubiertos en toda la capacitación de los magistrados, en muchas zonas de Inglaterra y Gales se realizan eventos específicos sobre capacitación en cuestiones relativas a la diversidad y se suministra a los magistrados información sobre casos recientes, la legislación y la investigación.

Aumento de la diversidad en los nombramientos de personal judicial

556. Los nombramientos para cargos judiciales se hacen estrictamente por méritos, independientemente del género, el origen étnico, el estado civil, la orientación sexual, la filiación política, la religión o la discapacidad de los candidatos. En octubre de 2004 se publicó un documento de consulta titulado “Aumento de la diversidad en la judicatura”, recabando opiniones sobre los obstáculos que se oponen al aumento de la diversidad para las mujeres y otros grupos insuficientemente representados, y sobre la forma en que dichos obstáculos se pueden eliminar o minimizar. El Presidente del Tribunal Supremo anunció luego un programa de trabajo destinado a aumentar la diversidad en la judicatura. Este programa enfocó tres esferas principales: alentar la presentación de solicitudes y crear conciencia; eliminar los obstáculos que se oponen al nombramiento; y asegurar que se aliente y apoye la creación de una judicatura más diversa. Entre las iniciativas se incluye un folleto y DVD titulado “Avance hacia una carrera judicial”, producido junto con otra información de concienciación sobre el trabajo de la judicatura.

Ampliación del plan de trabajo judicial paralelo

557. El plan de trabajo judicial paralelo, por el cual los abogados que actúan en tribunales superiores o los procuradores interesados en ser conjuces o jueces de distrito adjuntos pueden actuar como jueces paralelos, se ha extendido a los tribunales de magistrados. Se está ensayando un plan de asesoramiento para jueces de distrito, por el cual se ofrece orientación y apoyo, y se da una idea sobre la función de los jueces territoriales. Se han realizado eventos de sensibilización en todo el país para alentar a los grupos insuficientemente representados a que presenten solicitudes, y ahora dirige esta importante labor de divulgación la recientemente creada Comisión de Nombramientos Judiciales. Los cambios en la legislación relativos a los requisitos de elegibilidad para los nombramientos judiciales se están realizando mediante el proceso parlamentario. Estos cambios incluyen la reducción del período de calificación de 7 a 5 años para varios puestos judiciales.

Oportunidades de trabajo más flexibles

558. El Departamento ha puesto en marcha un plan de interrupción de la carrera para los funcionarios asalariados del Poder Judicial de categoría menor a la del Tribunal Superior, y ha extendido la aplicación de un plan de trabajo a tiempo parcial a la mayoría de la judicatura asalariada, dando la oportunidad de trabajar con horario reducido y desarrollar un patrón de trabajo más ajustado a las circunstancias personales. También se ha mejorado en lo relativo a la licencia de maternidad y por adopción para la judicatura que percibe honorarios.

Constitución de la Comisión de Nombramientos de Personal Judicial

559. En abril de 2006 se constituyó la Comisión de Nombramientos de Personal Judicial, ahora responsable de la selección de los candidatos a nombramientos judiciales en Inglaterra y Gales. La Comisión tiene una función reglamentaria de alentar la presentación de una gama más amplia de solicitantes de cargos judiciales, manteniendo al mismo tiempo el principio de la selección por méritos. En octubre de 2006 la Comisión inició su primer ejercicio de selección para el Tribunal Superior, abierto a toda persona que cumpliera el criterio de elegibilidad. La información sobre los criterios de nombramiento y los procedimientos de presentación de solicitudes, que empleó la Comisión en sus ejercicios de selección, se puede consultar en el sitio de la Comisión de Nombramientos de Personal Judicial en la Web (www.judicialappointments.gov.uk).

560. En mayo de 2006 el Presidente del Tribunal Supremo, el Presidente del Tribunal de Apelación y el Presidente de la Comisión de Nombramientos de Personal Judicial acordaron una Estrategia sobre la diversidad judicial, con el objetivo general de lograr una judicatura más diversa, con particular énfasis en el género, el origen étnico, la discapacidad y los antecedentes profesionales. La Estrategia y las mediciones de los progresos realizados se pueden consultar en www.dca.gov.uk.

561. Desde 1999 se han publicado informes anuales sobre nombramientos judiciales, en los que se presenta la clasificación general de las cifras de nombramientos, incluido el género y el origen étnico, así como los detalles de los cambios introducidos a los procedimientos y planes para futuras iniciativas o

cambios (véase www.dca.gov.uk). Las cifras muestran una constante tendencia de aumento del porcentaje de juezas en Inglaterra y Gales, del 14,1% en 2001 al 18.0% en 2006. Si bien las cifras no indican la relación entre mujeres y hombres en la sociedad, son, por lo menos en parte, un reflejo del número de mujeres de la profesión que tienen la experiencia apropiada. A medida que más mujeres entran en la profesión jurídica aumenta el número de las que actúan en la judicatura, con una mayor proporción que trabaja por honorarios que las que ocupan puestos judiciales asalariados.

Aumento del número de mujeres en la judicatura de Irlanda del Norte

562. Hasta enero de 2007 Irlanda del Norte tenía cuatro juezas de tribunales de condado, dos juezas de distrito y cuatro magistradas residentes. En 2006, de los magistrados no profesionales, de un total de 276 150 eran mujeres. En total, el 47% de los miembros de la judicatura son mujeres.

Aumento del número de mujeres en la judicatura de Escocia

563. Hasta diciembre de 2006 había cuatro juezas en los tribunales supremos, 25 mujeres oficiales de la Corona (permanentes) y 17 mujeres oficiales de la Corona (tiempo parcial). Hay 1.512 mujeres panelistas de las audiencias de menores, lo que representa un 59% del total. Del Comité Consultivo del panel de audiencias de menores 91 son mujeres, lo que representa el 52% del total de miembros del Comité.

Asesoramiento legal a mujeres en causas de familia

564. En 2005, en los procedimientos relacionados con causas de familia, se otorgó un 70% de los certificados de asesoramiento legal a mujeres en comparación con los recibidos por hombres. En los certificados emitidos en esta esfera, la mayoría de las mujeres eran demandantes y la mayoría de los hombres demandados (véase el cuadro en el Anexo 1).

Medidas especiales

Uso de medidas especiales en los tribunales para ayudar a testigos vulnerables

565. La Ley sobre tribunales de menores y pruebas penales de 1999 introdujo una gama de medidas especiales para ayudar a los testigos vulnerables o intimidados a presentar pruebas en los tribunales. Están comprendidas las víctimas de delitos sexuales y de violencia en el hogar. En 2004 el Ministerio del Interior publicó conclusiones fundamentales surgidas de encuestas a testigos vulnerables e intimidados, en 2000/2001 y en 2003. En la segunda etapa de la encuesta el 60% de los testigos entrevistados fueron mujeres, la probable proporción de las que fueron víctimas de delitos sexuales.

566. Los puntos clave fueron los siguientes

- Los testigos vulnerables o intimidados que utilizaron medidas especiales sintieron menos ansiedad o malestar general que aquellos que no las emplearon. Un tercio de los testigos vulnerables o intimidados que utilizaron medidas especiales dijeron que, sin estas, no hubieran querido ni podido prestar testimonio. Para las víctimas de delitos sexuales esta cifra ascendió al 44%;

- La gran mayoría de los testigos vulnerables o intimidados que utilizaron medidas especiales las consideraron útiles. En el caso de víctimas de delitos sexuales, dos tercios expresaron su satisfacción por las medidas. En los casos en que los testigos tenían intimidación, sus niveles de satisfacción subieron del 66% al 80%. El valor de estas medidas se demuestra, además, por la gran demanda entre los testigos a los que no se les concedió acceso. (Conclusiones de la investigación del Ministerio del Interior, No. 240, “Conclusiones clave de las encuestas de testigos vulnerables e intimidados en 2000/2001 y 2003”).

Evaluación del uso de medidas especiales

567. En enero de 2006 el Ministerio del Interior publicó otro estudio, “Una evaluación del uso de medidas especiales para los testigos vulnerables o intimidados”. En este estudio se comprobó una deficiente identificación de testigos vulnerables o intimidados por los organismos de la justicia penal, y el Gobierno está tomando medidas para corregir esta situación.

Extensión del uso de pruebas grabadas en vídeos

568. Actualmente los testigos menores y adultos vulnerables (que padecen discapacidad física o para el aprendizaje o un desorden mental) pueden presentar grabaciones de vídeo como prueba. En marzo de 2006 el Gobierno anunció que esperaba extender esta medida, en 2007, a los demandantes adultos en casos de violación y delitos sexuales graves. Ya se ha notificado a los tribunales de la extensión, cuya entrada en vigor se prevé para junio.

Artículo 16 – La igualdad en el matrimonio y el derecho de familia

Violencia contra la mujer

569. Sabemos que la violencia contra la mujer es un problema social complejo que causa pobreza, enfermedades, exclusión social y muerte:

- La violencia en el hogar representa el 15%¹⁴ del total de delitos violentos y es la causa de aproximadamente dos homicidios de mujeres por semana;
- Cuesta £3.100 millones a los servicios del Reino Unido y £2.700 millones a la economía;
- Aproximadamente una de cada cuatro mujeres padecerá la violencia en el hogar durante su vida y el 89% de las víctimas que sufren cuatro o más ataques son mujeres;
- Menos del 6% de las violaciones denunciadas terminan en condenas; pero de los casos, el 53,5% culminaron en condenas; y en el 67,1% de las acusaciones por delitos sexuales se logró el procesamiento;

¹⁴ Walker, A., Kershaw, C. and Nicholas, S. (2006) Crime in England and Wales 2005/06. Home Office Statistical Bulletin. London: Home Office.

¹⁵ British Crime Survey, 2000.

¹⁶ Walby, S. and Allen, J. (2004) Domestic Violence, sexual assault and stalking: Findings from the British Crime Survey. Home Office Research Study No. 276. London: Home Office.

¹⁷ April – September 2006 CPS Management Information System.

- Para el período 2003-2004, el costo estimado de los delitos sexuales fue de £8.500 millones, y el de cada violación, £76.000;
- Las conclusiones sugieren que, en cualquier momento de 2003, en el Reino Unido hubo aproximadamente 4.000 víctimas de la trata con fines de prostitución;
- Según los cálculos actuales, para 2003 el costo social y económico de la trata con fines de prostitución es de alrededor de £1.000 millones.

La Dependencia para la Igualdad de la Mujer está trabajando en todos los sectores del Gobierno para asegurar un enfoque estratégico de la violencia contra la mujer

570. La Dependencia para la Igualdad de la Mujer está trabajando en todos los sectores del Gobierno para asegurar que la labor sobre la violencia contra la mujer se aborde estratégicamente, y reconoce que la violencia basada en el género es un abuso fundamental de los derechos humanos de la mujer. Con este fin, la Viceministra para la Igualdad de la Mujer participa activamente en los tres grupos interministeriales que reúnen a los departamentos fundamentales que abordan la cuestión de la violencia contra la mujer y brindan apoyo a las sobrevivientes y los niños. Estos grupos actúan bajo la dirección del Ministerio del Interior y cubren todos los aspectos de la violencia contra la mujer, como la violencia en el hogar, el matrimonio forzado, los asesinatos por el honor, la mutilación genital femenina, los delitos sexuales y la violación, la prostitución y la trata de seres humanos. La Viceministra aporta una sólida perspectiva de género a la labor de todos los grupos, cuidando que se respeten los elementos del programa relativos a los derechos humanos de la mujer y asegurando que se tenga plenamente en cuenta una perspectiva de igualdad de género en forma coordinada en la política nacional y el desarrollo de programas.

571. La Viceministra para la Igualdad de la Mujer también ha participado activamente en los debates de la Unión Europea y el Consejo de Europa sobre violencia contra la mujer, haciendo conocer las prácticas idóneas del Reino Unido, creando conciencia de que la violencia contra la mujer es más amplia que la violencia en el hogar y reuniendo pruebas sobre iniciativas positivas por medio de programas globales de investigación. Esta información se aporta luego a los grupos interministeriales. Estos grupos, la propia naturaleza de sus actividades y el apoyo de sus planes de acción aseguran que el Reino Unido tenga un enfoque estratégico sobre políticas y prestación de servicios e implementación de iniciativas.

Violencia contra la mujer: aplicación de la obligación sobre igualdad de género y establecimiento de objetivos de alto nivel

572. La Dependencia para la Igualdad de la Mujer también ha realizado actividades de sensibilización sobre la forma de enfrentar la violencia contra la mujer en todo el Gobierno, por medio de la obligación sobre igualdad de género, celebrando eventos para partes interesadas, incluido el Tesoro del Reino Unido, y mediante el desarrollo de un nuevo Acuerdo de la administración pública sobre igualdad en todos los sectores del Gobierno, bajo la dirección del Departamento de Comunidades y Gobierno Local.

Ejemplos de líneas de trabajo innovadoras para abordar la violencia contra la mujeres en todas las instancias del Gobierno

573. Algunos ejemplos de arreglos innovadores en todas las instancias del Gobierno son: la Dependencia Conjunta de los Ministerios del Interior y de Relaciones Exteriores y del Commonwealth sobre el matrimonio forzado; el Programa de la Corte de especialistas en el tema de la violencia en el hogar, en todas las instancias del Ministerio del Interior, la Fiscalía de la Corona y el Servicio de la Judicatura del Reino Unido; grupos de trabajo para abordar la cuestión de la mutilación genital femenina y la violencia en el hogar en todas las instancias del Departamento de Salud y del Ministerio del Interior; y trabajo conjunto en todos los sectores del Departamento de Comunidades y Gobierno Local y el Ministerio del Interior para proveer refugios para las víctimas de la violencia, así como una línea telefónica nacional de ayuda durante las 24 horas para casos de violencia en el hogar.

Campaña de carteles sobre delitos de violencia contra la mujer

574. En marzo de 2006 la Fiscalía de la Corona realizó una campaña de carteles sobre la violencia contra la mujer, poniendo de relieve los delitos que podían ser objeto de proceso, desde la violencia en el hogar, la violación, los abusos contra las personas mayores y los niños hasta la violencia basada en el honor, el matrimonio forzado, la mutilación genital femenina, la trata de seres humanos y la prostitución. En la publicidad también se indicaban los servicios de apoyo a las víctimas.

Violencia específica contra líneas de trabajo de la mujer

Violencia en el hogar

575. Las tendencias a largo plazo de los delitos violentos, medidas por el estudio anual de British Crime Survey (BCS), han indicado una disminución significativa de la violencia en el hogar; entre 1995 y 2005/2006 se produjo una disminución del 64% del número de casos de violencia en el . Entre 2003 y 2005 se dictaron, en promedio, algo más de 24.000 interdictos civiles por año con arreglo a la Parte IV de la Ley sobre el derecho de familia . En el orden nacional, los resultados positivos (declaraciones de culpabilidad, condena después de un juicio y prueba en ausencia) aumentaron del 46% en diciembre de 2003 al 65% en diciembre de 2006. Este aumento de los resultados positivos se debe a las mejoras introducidas en el trámite de los casos de violencia en el hogar en todo el servicio de justicia penal, que incluye el desarrollo de sistemas judiciales especializados en violencia en el hogar.

Tribunales especializados en violencia en el hogar

576. El programa sobre los tribunales especializados en violencia en el hogar se desarrolló a partir de los proyectos piloto de tribunales especializados en violencia en el hogar establecidos por la Fiscalía de la Corona para encarar los altos porcentajes de desgaste por la violencia en el hogar, someter a más delincuentes a la justicia y poner la seguridad de las víctimas en el centro del proceso. Inicialmente, en abril de 2006, se crearon 25 sistemas de tribunales especializados en violencia en

¹⁸ Walker, A., Kershay, C., and Nicholas, S (2006) Crime in England and Wales 2005/06. Home Office Statistical Bulletin. London: Home Office.

¹⁹ HMCS Management Information System.

el , y este número aumentó a 64, y los sistemas seleccionados en 2006/2007 empezarán a actuar en abril de 2007.

577. Se ha preparado un manual nacional de recursos que tiene por objeto dar directrices sobre el desarrollo de esos tribunales. Este manual se puede consultar en http://www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence_59.htm. Se ha reconocido que el programa es innovador para un excelente trabajo conjunto en todos los departamentos del Gobierno y con las organizaciones no .

578. En cada región y en Gales hay por lo menos un tribunal especializado en violencia en el hogar, con asesores independientes sobre la para apoyar a las víctimas. Se aportaron £2 millones para financiar los IDVA y los asesores independientes sobre violencia sexual, para cubrir todos los centros de derivación de casos de agresión sexual (SARC) en las zonas de los tribunales especializados en violencia en el hogar (SDVC). La Fiscalía de la Corona (CPS) ha desarrollado un sistema para supervisar los resultados de los SDVC, y esto indica que los tribunales han desempeñado un papel importante en la obtención de mejores resultados de los juicios. En diciembre de 2005 se obtuvieron sentencias firmes en el 71% de los casos registrados sustanciados en los tribunales especializados en violencia en el hogar, en comparación con el 59% correspondiente a los tribunales no especializados.

Respuesta coordinada de la comunidad

579. Desde el otoño [boreal] de 2006 se está elaborando, en todas las instancias del Gobierno, una respuesta coordinada de la comunidad (CCR) al problema de la violencia en el hogar, que se basa en el modelo SDVC pero incluye un uso más amplio de IDVA y de las conferencias de evaluación del riesgo con participación de numerosos organismos (MARAC)²³ para asegurar la protección de la víctima. La CCR tiene por objeto coordinar los servicios para la víctima, el perpetrador y los niños a nivel individual y estratégico.

Antecedentes de los tribunales especializados en violencia en el hogar

580. Históricamente, siete tribunales de magistrados de Inglaterra y Gales desarrollaron enfoques especializados de la violencia en el hogar, y en 2004/2005 se publicaron dos evaluaciones encomendadas por la Fiscalía de la

²⁰ Las opciones pueden incluir: I casos agrupados – se escuchan todos los casos de violencia en el hogar en una audiencia del tribunal. II casos con trámite acelerado – los casos de violencia en el hogar se agrupan sólo para la primera audiencia, o la instrucción sumarial y las siguientes audiencias se derivan a sectores designados para la violencia en el hogar en las sesiones habituales del tribunal.

²¹ El Grupo Directivo Nacional fue seleccionado para un premio Westminster & Whitehall World de administración pública.

²² Los IDVA son especialistas capacitados cuyo objetivo es la seguridad de las víctimas. Se ha demostrado que la intervención de los IDVA redujo la cantidad de víctimas, aumentó la notificación de los niños vulnerables y redujo el número de víctimas que no desean que se realice el juicio. El informe de evaluación distribuido en junio de 2005 sobre los proyectos piloto rurales y urbanos de la Fiscalía de la Corona comprobó que era más probable que las víctimas actúen en el sistema de justicia penal si son asistidas por asesores independientes.

²³ Estas Conferencias (MARAC) son fundamentales para identificar víctimas de alto riesgo y asegurar su protección y que se trate eficazmente a los perpetradores. El Programa SDVC financió la capacitación en dichas conferencias de evaluación del riesgo.

Corona. Las evaluaciones indicaron que, aunque no se podía recomendar ningún sistema como patrón, el enfoque especializado de la violencia en el hogar, incluido el apoyo efectivo a las víctimas, daba beneficios reales. Estos beneficios incluían: un aumento del número de confesiones de culpabilidad y condenas; un aumento del número de delitos de violencia en el hogar denunciados a la policía que resultaron en procesamientos; mejoramiento de la recolección de pruebas para continuar el procesamiento si la víctima se retracta y una reducción del número de casos perdidos antes del juicio.

581. En respuesta a los problemas y recomendaciones que se presentan en estos informes, se puso en práctica un “Programa de tribunales especializados en violencia en el hogar” que se aplica en todas las instancias del Gobierno. El programa ofrece un proceso de “acreditación” para los tribunales que deseen establecer un sistema especializado en violencia en el hogar. El programa cuenta con el apoyo de un Grupo de expertos y, conjuntamente con el panel que lo supervisa, ha publicado manuales de recursos y orientaciones.

El modelo de tribunal especializado en violencia en el hogar

582. *El tribunal especializado en violencia en el hogar no trata solamente de la práctica y los procedimientos del tribunal. Es un sistema en que los organismos creados por leyes y los voluntarios trabajan juntos para lograr que más delincuentes sean sometidos a la justicia. Esto se consigue mediante una respuesta coordinada de la comunidad en la que estos organismos trabajen juntos para identificar y rastrear casos de violencia en el hogar y evaluar los riesgos. Por medio del mejoramiento del intercambio de información proporcionan apoyo a las víctimas.*

583. Una ventaja clave del sistema de tribunales especializados es que no se imponen modelos fijos a regiones que son sumamente diferentes en tamaño, tasa de delitos y estructura económica; no hay una “medida única para todos”. Esto significa que los componentes centrales del modelo se pueden lograr adaptando los servicios ya disponibles en cada región a las necesidades de las víctimas de la violencia en el hogar, lo que permite que el sistema se aplique con eficacia en cada región de Inglaterra y Gales.

584. Para conseguir la acreditación, cada región debe demostrar que puede aportar los componentes centrales requeridos del modelo de tribunal especializado. Estos comprenden:

- *Instalaciones especiales*

Los tribunales especializados en violencia en el hogar tienen entradas, salidas y salas de espera separadas para víctimas y testigos, u organizan su llegada y partida por separado. Esto asegura que la víctima no se enfrente al perpetrador fuera de la sala del tribunal. El sistema aprovecha plenamente toda la gama de medidas especiales disponibles, incluidas las proyecciones y enlaces de televisión en directo para que la experiencia de aportar pruebas sea menos onerosa para la víctima del delito de violencia en el hogar.

- *Las “MARAC”*

Cada sistema de tribunal especializado está apoyado por una conferencia de evaluación del riesgo con participación de numerosos organismos: las MARAC. Mediante el intercambio de información en las MARAC, los organismos pueden centrar la atención en las víctimas de alto riesgo de la violencia en el hogar, lo que les permite elaborar una respuesta ajustada a las necesidades individuales de las víctimas y sus hijos (Para más información sobre SDVC, véase el Anexo 1).

Mejoramiento de la vigilancia de casos de violencia en el hogar

585. Desde diciembre de 2003 hasta 2006/2007, los resultados positivos en los juicios de violencia en el hogar aumentaron del 46% al 65,2%. Desde abril de 2006, en esos juicios se analizaron las características de género y origen étnico tanto de acusados como de víctimas. Según los datos obtenidos desde julio hasta septiembre de 2006, el 95% de los acusados fueron varones, con un 17% provenientes de comunidades de minorías étnicas. El 85% de las víctimas en los casos en que se registró el género fueron y el 8% proveniente de comunidades de minorías étnicas, en los casos en que se registró el origen.

586. También se utilizó un índice para identificar la proporción de resultados positivos del procesamiento en relación con el número de incidentes que culminaron en arresto (Índice principal de diagnóstico de evaluación de la actuación policial), con informes trimestrales. Desde abril hasta septiembre de 2006 la cifra promedio fue del 17,1% en comparación con el 15,4% del mismo período de 2005.

Capacitación de fiscales y asistentes sociales y apoyo a las víctimas y testigos

587. Como parte del proceso de mejoramiento del trámite de los casos de violencia en el hogar, en febrero de 2005 la Fiscalía de la Corona (CPS) revisó su política al respecto y las directrices para los fiscales en la materia, y puso en marcha un programa de capacitación de tres años para todos los fiscales y asistentes sociales, en forma conjunta con la Policía. Para diciembre de 2006 habían recibido capacitación en materia de violencia en el hogar más de 2.400 miembros del personal de CPS, de los cuales 1.784 eran fiscales y asistentes sociales. En el otoño [boreal] de 2005 la CPS dio nuevas directivas sobre prácticas idóneas para todos los fiscales. A principios de 2006, el Ministerio del Interior y CPS también establecieron dependencias para el cuidado de los testigos en Inglaterra y Gales, para dar apoyo a las víctimas y los testigos.

Plan nacional contra la violencia en el hogar

588. El Programa de tribunales especializados en violencia en el hogar es un punto central del Plan nacional del Gobierno contra la violencia en el hogar publicado en marzo de 2005 y actualizado en marzo de 2006 y marzo de 2007. Esta es una respuesta global de todas las instancias del Gobierno a la violencia en el hogar, que proporciona el marco estratégico para la implementación en todas esas instancias. El programa tiene los siguientes objetivos principales:

- Reducir el número de homicidios relacionados con la violencia en el hogar;

²⁴ El registro del género y el origen étnico de las víctimas se introdujo recién en abril de 2006, de manera que el registro de datos en septiembre de 2006 era deficiente.

- Reducir la prevalencia de la violencia en el hogar, particularmente en zonas de alta incidencia;
- Aumentar el porcentaje de casos de violencia en el hogar denunciados, en particular en zonas de alta incidencia;
- Aumentar el porcentaje de delitos de violencia en el hogar denunciados que se someten a la justicia, particularmente en zonas y/o comunidades con alta incidencia, así como también en zonas con altas tasas de desgaste; y
- Asegurar que las víctimas de la violencia en el hogar estén adecuadamente protegidas y apoyadas en toda la nación.

589. El informe de 2006 sobre la marcha de los trabajos se puede consultar en: www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence61.pdf, y el informe de 2007 en www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence066.pdf.

Grupo Interministerial sobre Violencia en el Hogar

590. El Grupo Interministerial sobre Violencia en el Hogar supervisa y administra el funcionamiento del Plan de Aplicación. Provee liderazgo de alto nivel y responsabilidad de rendición de cuentas en todos los sectores del Gobierno, reuniendo Departamentos fundamentales para enfrentar la violencia en el hogar, el matrimonio forzado, los asesinatos por el honor y la mutilación genital femenina, en forma conjunta con los colegas de las administraciones descentralizadas. El Grupo es responsable de impulsar la labor en todas estas esferas.

Ley sobre violencia en el hogar, el delito y las víctimas (2004)

591. El Plan Nacional de Aplicación sobre violencia en el hogar tiene como fundamento la Ley sobre violencia en el hogar, el delito y las víctimas de , que incorporó una serie de facultades nuevas e introdujo enmiendas a las existentes para reforzar la posición de la víctima cuando se presenta ante la justicia penal (para los detalles, véase el Artículo 2).

Guía sobre legislación

592. El Departamento de Asuntos Constitucionales y el Servicio de la Judicatura del Reino Unido han preparado una guía en que se presentan las opciones de remedios civiles y penales de que disponen en los tribunales las víctimas de la violencia en el hogar, y que figura en: <http://www.dca.gov.uk/family/famfr7.htm#latest>. Esta guía se está actualizando para incluir las disposiciones de la Ley sobre violencia en el hogar, el delito y las víctimas de 2004, que se seguirán implementando este año (para los detalles, véase el Artículo 2).

Publicación de un documento de consulta sobre violencia en el hogar – Seguridad y Justicia

593. El Plan Nacional de Aplicación sobre violencia en el hogar y la Ley sobre delitos y víctimas de la violencia en el hogar se basaron en el documento de consulta titulado Seguridad y Justicia: propuestas del Gobierno sobre la violencia en el hogar, que el Ministerio del Interior publicó el 18 de junio de 2003. En este

²⁵ <http://www.opsi.gov.uk/act/20040028.htm>.

documento se fija la estrategia del Gobierno para encarar la violencia en el hogar, en tres aspectos: prevención, protección y justicia y apoyo. En el documento se incluyen propuestas para introducir cambios legislativos y no legislativos a la forma en que se aborda la violencia en el hogar en Inglaterra y Gales.

594. En diciembre de 2003 el Gobierno publicó un “Resumen de respuestas para la seguridad y la justicia: propuestas del Gobierno sobre la violencia en el hogar”. Este documento acompañó la presentación al Parlamento del proyecto de ley sobre violencia en el hogar, delitos y víctimas, y en él se presentó una serie de medidas no legislativas que el Gobierno promovería en un plazo corto a mediano.

Grupo de funcionarios intersectorial del Gobierno sobre violencia en el hogar

595. Funcionarios de todos los departamentos del Gobierno se reúnen regularmente para supervisar el programa de trabajo sobre violencia en el hogar, incluido el Plan Nacional de Aplicación. Este grupo asiste al Grupo Interministerial sobre violencia en el hogar, y sus siete objetivos de trabajo, planificados hasta abril de 2007, son los siguientes:

- a) Mejorar la pronta identificación de las víctimas de la violencia en el hogar y la pertinente intervención, utilizando todos los puntos de contacto con los profesionales clave que actúan en primera línea;
- b) Aumentar la capacidad del sector que se ocupa de la cuestión de la violencia en el hogar para proporcionar asesoramiento y apoyo efectivos a las víctimas;
- c) Promoción y formulación de una respuesta coordinada de la comunidad a la violencia en el hogar;
- d) Aumento de los porcentajes de denuncia y arresto en casos de violencia en el hogar;
- e) Aumento del porcentaje de casos de detección que se convierten en delitos sometidos a la justicia, particularmente en zonas y/o comunidades de alta incidencia, así como en zonas con altas tasas de desgaste;
- f) Apoyo a las víctimas por medio del sistema de justicia penal y control de los perpetradores para reducir el riesgo;
- g) Desarrollo de la base de pruebas para cerrar las brechas de conocimiento fundamentales, en particular para: a) comprender la naturaleza y el alcance de la violencia en el hogar, y b) percibir lo que da buenos resultados para disminuir la prevalencia de la violencia en el hogar.

Provisión de fondos para los refugiados

596. Entre 2003 y 2006 el Gobierno aportó £32,1 millones (£15,7 millones por intermedio de la Housing Corporation y £ 16,4 millones del Directorio de estrategia y apoyo a la vivienda del Gobierno local) para los refugios, a fin de crear nuevas plazas y renovar las existentes, lo que se tradujo en aproximadamente 511 unidades nuevas o mejoradas (espacios de alojamiento). En 2005-2006 aportó £200.000 para elaborar normas mínimas de servicios para la red de servicios sobre violencia en el

hogar de Women's Aid, un programa autorizado de capacitación y apoyo a la red regional de refugios para mujeres.

Ayuda para mantener la independencia por medio del programa Supporting People

597. Supporting People es un programa de subvenciones que permite la prestación de servicios de apoyo relacionados con la vivienda, para ayudar a mantener la independencia personal. Establecido en abril de 2003, su objetivo principal es ayudar a poner fin a la exclusión social previniendo las crisis, ayudando a salir de estas e impidiendo intervenciones más costosas. En las estrategias quinquenales de Supporting People publicadas a fin de marzo de 2005 se establecen los planes de las autoridades para la prestación de servicios desde 2005/2006 en adelante.

598. Supporting People puede ayudar a los sobrevivientes de la violencia en el hogar a ser más independientes en la vida del hogar y en sus comunidades, así como también a sostener los refugios para víctimas de la violencia en el hogar destinados a mujeres que no tienen acceso a fondos públicos. También puede ayudar a satisfacer las necesidades de ciertos grupos de mujeres a los que puede resultar difícil acceder a los servicios como, por ejemplo, mediante la provisión de refugios para minorías étnicas específicas en casos de violencia en el hogar. Las decisiones relativas a la financiación se toman a nivel local, y se han aplicado con éxito programas de inversiones para la provisión de refugios nuevos, así como para mejorar el estado de los existentes. Esta financiación se provee conjuntamente con la Housing Corporation y el Directorio de estrategia y apoyo a la vivienda de las personas sin hogar, del Departamento de Comunidades y Gobierno Local. Entre los ejemplos está el nuevo refugio establecido en Grimsby y las mejoras al refugio de Chiswick.

599. En 2003/2004, las autoridades gastaron £57,1 millones de los fondos de Supporting People en servicios para “mujeres en peligro de padecer violencia en el hogar”. En 2004/2005 se gastaron £57,4 millones para vivienda de los sobrevivientes de la violencia en el hogar, y £59,3 millones en 2005/2006.

Seguridad para que las víctimas puedan permanecer en su propio alojamiento

600. El Gobierno también ha aportado fondos a las autoridades locales, por medio de los programas de subvenciones del Directorio de Personas sin Hogar y Vivienda, para desarrollar modelos de divulgación y otros modelos innovadores como el Plan de Refugios para que las víctimas de la violencia en el hogar (y otros delitos de aversión) permanezcan en su propio alojamiento cuando lo consideren seguro, sea su decisión y el perpetrador ya no viva en el lugar.

601. En respuesta a una encuesta de septiembre de 2005 realizada por el Departamento de Comunidades y Gobierno Local (anteriormente Oficina del Viceprimer Ministro), 120 autoridades locales declararon que tenían en marcha un Plan de Refugios y otras 165 que proyectaban tenerlo para marzo de 2007. Junto con la Asociación de Gobiernos Locales, el Departamento de Comunidades y Gobierno Local preparó directrices conjuntas sobre “Opciones para un Plan de Refugios”, que se publicaron el 19 de diciembre de 2006.

Línea telefónica nacional de 24 horas de ayuda para casos de violencia en el hogar

602. El Gobierno también ha invertido £1,4 millones, durante un período de tres años, sumados a £1 millón de Comic Relief, para instalar una nueva línea telefónica nacional de 24 horas para casos de violencia en el hogar (0808 2000247). Este servicio se presta en asociación con Women's Aid and Refuge y está apoyado por UKRefugesonline, una amplia base de datos de Internet establecida en el Reino Unido sobre servicios relacionados con la violencia en el hogar.

Recurso central para los empleadores – Mayor participación de las empresas para enfrentar la violencia en el hogar

603. En marzo de 2005 el Gobierno puso en marcha la Corporate Alliance Against Domestic Violence (Alianza de empresas contra la violencia en el hogar) y creó un recurso central para los empleadores, por medio de un sitio interactivo en la Web, a fin de que empleadores y empleados obtengan información y busquen apoyo. La Alianza es un grupo de compañías y organizaciones progresistas que trabajan individual y colectivamente para encarar los efectos de la violencia en el hogar en el lugar de trabajo. En septiembre de 2006 se realizó la reunión inaugural de la Dependencia para la Igualdad de la Mujer, en que se exhibió el internacionalmente conocido póster de Colm Dempsey sobre la violencia contra la mujer.

Desarrollo de políticas sobre violencia en el hogar para el personal del Gobierno

604. En 2005 se distribuyeron directrices a todos los departamentos del Gobierno para implementar las prácticas óptimas como parte de las políticas de recursos humanos. En enero de 2007 seis departamentos del ya tenían políticas sobre violencia en el hogar para los empleados, a fin de apoyar al personal padeciera abusos. Para algunos departamentos, como, por ejemplo, la Fiscalía de la Corona, esto incluyó a perpetradores dentro de su propio personal.

Estudio de los costos de la violencia en el hogar

605. En septiembre de 2004 la Dependencia para la Igualdad de la Mujer publicó un estudio de la profesora Sylvia Walby sobre el costo económico y social de la violencia en el . En el estudio se estima el costo de la violencia en el hogar para el Estado, los empleadores y los hombres y mujeres afectados. La metodología se basa en el marco del Ministerio del Interior para determinar el costo del delito y lo desarrolla para incluir el costo específico relacionado con la violencia en el hogar. Esta estimación proporciona una perspectiva financiera adicional para examinar las consecuencias devastadoras de la violencia en el hogar para la sociedad y para las víctimas.

606. El Ministerio del Interior realizó una investigación sobre los perpetradores de actos de violencia en el hogar y revelaciones de la policía/familia, que se publicó en

²⁶ Ministerio del Interior; la Fiscalía de la Corona; la Oficina de Relaciones Exteriores y del Commonwealth; el Departamento de Educación y Ciencias; el Departamento de Comercio e Industria; el Departamento de Comunidades y Gobierno Local ya tienen políticas. El Departamento de Asuntos Constitucionales y el Departamento de Salud las están elaborando.

²⁷ http://www.womenandequalityunit.gov.uk/research/cost_of_dv_Report_sept04.pdf.

abril de (www.bristol.ac.uk/sps/downloads/FPCW/perpetratorsreport.pdf). Hacia el final de 2007 se publicarán análisis ulteriores de las conclusiones. En 2007/2008 se encomendará la preparación de un estudio cualitativo de investigación para explorar las necesidades de apoyo de hombres, lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales e individuos de algunas minorías étnicas negras víctimas de la violencia en el hogar y .

Garantía de la aplicación de políticas a nivel local

607. En 2003 el Ministerio del Interior aprobó una propuesta conjunta con la Asociación para el Gobierno Local sobre un proyecto trienal relativo a la violencia en el hogar destinado a mejorar la aplicación local y compartir prácticas óptimas. En diciembre de 2005 se enviaron a las asociaciones locales directrices sobre el desarrollo de estrategias contra la violencia en el hogar, a fin de ayudarlas a elaborar sus propias estrategias. Hasta abril de 2005 la actuación de las autoridades locales en el tratamiento de la violencia en el hogar se ha medido por el índice denominado Best Value Performance Indicator (BVPI225) (índice de rendimiento óptimo) para evaluar la eficacia general de los servicios de las autoridades locales destinados a ayudar a las víctimas. A esto ha seguido el apoyo y asesoramiento a las autoridades locales sobre la implementación del BVPI.

Concienciación de los conductores de taxímetros

608. En abril de 2003 la Dependencia para la Igualdad de la Mujer inició un programa de capacitación y concienciación con la Oficina de Vehículos Públicos y el Sindicato del Transporte e Industrias Diversas para que los conductores negros de taxímetros adquirieran más conciencia acerca de la violencia en el hogar, programa que se aplicó durante un año como proyecto piloto. Se instruyó a los conductores para que no se entrometieran ni dieran opiniones/consejos a nadie sino, simplemente, que ofrecieran a las mujeres el número telefónico de ayuda para establecer contacto con un refugio, o que las llevaran al destacamento policial o al hospital más cercano, si fuera necesario. La concienciación sobre la violencia en el hogar todavía forma parte de la capacitación inicial para el empleo que proporciona la London Licenced Cab Drivers (Conductores de taxis autorizados de Londres), que se brinda una vez que se han completado los exámenes obligatorios de "Conocimiento". Los nuevos conductores toman cursos de concienciación diseñados para dar información fáctica y clara sobre el grado de violencia en el hogar, y una lista de comprobación de lo que se debe y lo que no se debe hacer. La Oficina de Vehículos Públicos y Transportes de Londres están estudiando la factibilidad de volver a aplicar el plan actualizando los materiales utilizados en la campaña.

Trabajo con los delincuentes

609. Desde abril de 2006 se ha estado aplicando, en cada zona de servicios de libertad condicional de Inglaterra y Gales, un programa autorizado de tratamiento de perpetradores de abusos en el hogar. Por primera vez, el National Offender Management Service (NOMS) (Servicio Nacional de tratamiento del delincuente) fijó las metas para de los programas. El objetivo a nivel nacional se fijó en 1.200

²⁸ Domestic Violence Perpetrators: identifying needs to inform early.

²⁹ Objetivo 7 del Informe nacional sobre la marcha de los trabajos, <http://www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence61.pdf>.

programas cumplidos para 2006/2007, y por supuesto las áreas de libertad condicional van a alcanzar este objetivo. Women Safety Workers desempeña un papel esencial en los programas autorizados, trabajando con las víctimas y los compañeros de los hombres que cumplen el programa en la comunidad y en prisión. Para apoyar esta función, durante 2006/2007 NOMS aportó fondos adicionales y realizó cuatro eventos nacionales de capacitación.

610. Para dar una orientación nacional al Servicio de Libertad Condicional, en julio de 2005 se formuló una política y estrategia nacional provisional sobre el abuso en el hogar. El objeto es apoyar la labor ya emprendida en las áreas locales de libertad condicional. Durante 2006 se preparó documentación para apoyar la Estrategia, en que se dan directrices más detalladas sobre los principios y objetivos prácticos que la fundamentan. Esto comprende, entre otros temas, el trabajo con las víctimas del abuso en el hogar y la supervisión de mujeres delincuentes que son o fueron víctimas.

El matrimonio forzado

Medidas para proteger a las personas que están en peligro de contraer un matrimonio forzado

611. En 2005, el Ministerio del Interior y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Asuntos del Commonwealth establecieron una Dependencia conjunta sobre matrimonio forzado, como oficina centralizadora para elaborar políticas, coordinar proyectos y brindar asesoramiento práctico a las personas que se encuentran en peligro de ser forzadas a contraer matrimonio. La Dependencia trabaja en estrecha colaboración con una amplia gama de grupos comunitarios, de grupos de mujeres, organizaciones no gubernamentales y organismos creados en virtud de disposiciones legales para combatir el matrimonio forzado. Atiende aproximadamente 300 casos por año. Las embajadas y Altas Comisiones del Reino Unido prestan ayuda, rescatan o repatrian a aproximadamente 200 personas por año, de las cuales alrededor del 85% son mujeres.

Legislación para tipificar al matrimonio forzado como infracción civil y no como delito penal

612. En 2005 se celebró una consulta sobre la posibilidad de crear como delito penal específico el hecho de forzar a una persona a contraer matrimonio. Como la mayoría de los consultados consideraron que dictar una nueva ley no sería el mejor uso de los recursos, y muchos temían que esto podía convertirlo en práctica clandestina, el Gobierno decidió no proponer por el momento ninguna legislación penal específica. La Dependencia está recomendando la adopción de medidas no legislativas, incluso la continuación de su amplio programa de divulgación, intensificación de la capacitación de profesionales y fortalecimiento de la labor con organismos creados por disposiciones legales para implementar directrices sobre el matrimonio forzado. Además de explorar formas de hacer un mejor uso de las leyes, medidas correctivas civiles y tribunales de familia existentes, la Dependencia está trabajando en estrecha cooperación con las organizaciones no gubernamentales y otros departamentos del Gobierno sobre una nueva legislación que disponga que el matrimonio forzado es una infracción de carácter civil.

Vínculos con grupos de la comunidad

613. En octubre y noviembre de 2006 el Fiscal General y la Baronesa Scotland se reunieron con dirigentes comunitarios para considerar las formas en que los grupos comunitarios pueden asesorar y apoyar a las víctimas del matrimonio forzado y de la denominada violencia basada en el honor. Durante 2006/2007 la Fiscalía de la Corona también elaboró planes para implementar cuatro proyectos piloto destinados a identificar casos de matrimonio forzado y de la denominada violencia basada en el honor, a fin de que sirvieran de fundamento para futuras directrices y la capacitación de fiscales especializados.

Violencia basada en el honor

614. El Gobierno tiene muy en cuenta la denominada violencia “basada en el honor”, y considera los delitos cometidos en nombre del honor como un abuso de los derechos humanos no condonados por la religión ni el origen étnico ni la cultura. El delito cometido por el honor se define como el delito que el perpetrador justifica o explica o ha justificado o explicado sobre la base de que se cometió como consecuencia de la necesidad de proteger o defender el honor de la familia. El honor se considera como un concepto derivado de tradiciones patriarcales o tribales arcaicas, por las cuales la autoridad y posición del hombre en la comunidad se define y juzga por la conducta y comportamiento de sus familiares mujeres, por las cuales asume una función de tutor. La violencia basada en el honor se arraiga en relaciones desiguales e injustas entre los géneros, en las cuales se niega a la mujer el derecho a elegir y a decidir sobre su propia vida. Esta incluye el matrimonio forzado y, a edad temprana, incidentes relacionados con la dote y la mutilación genital femenina. El Gobierno encara la violencia basada en el honor mediante el Grupo Interministerial sobre violencia en el hogar.

615. En 2004 el Reino Unido, junto con Turquía, presentó a la Asamblea General de las Naciones Unidas la resolución titulada “Hacia la erradicación de los delitos de honor cometidos contra la mujer y la niña”. También estamos trabajando en estrecha cooperación con la Asociación de Oficiales Superiores de la Policía (ACPO) y el Centro Nacional para el mantenimiento de la excelencia, para crear conciencia sobre la violencia basada en el honor; y hemos creado una Dependencia sobre el matrimonio forzado, que examina alrededor de 300 casos por año (véase *supra*). También se han presentado otras iniciativas, entre ellas un conjunto de elementos para la evaluación del riesgo, para casos de violencia en el hogar, que incluye los delitos por el honor, así como fondos para el primer grupo de trabajo de todo el Reino Unido sobre el matrimonio forzado y los delitos cometidos en nombre del honor. La financiación de este grupo continuará en 2006/2007.

La violación y la agresión sexual

Las agresiones sexuales contra las mujeres

616. La violencia y el abuso sexuales siguen siendo una importante causa y consecuencia de la desigualdad de género y, por lo tanto, una prioridad para la acción del Gobierno en Inglaterra y Gales. Estudios realizados por el Ministerio del Interior, publicados en 2005, estimaron el costo de los delitos sexuales cometidos en Inglaterra y Gales en 2003/2004 en una cifra cercana a £8.500 millones, el 23% del costo total estimado de los delitos contra las personas y las familias.

617. En abril de 2007 el Gobierno publicó un Plan de Acción sobre la violencia y el abuso sexuales que abarca todas las instancias gubernamentales (www.homeoffice.gov.uk/documents/Sexual-violence-action-plan), en el que se determina lo que están haciendo el Gobierno y copartícipes para encarar la violencia y el abuso sexuales en tres esferas principales: la prevención, el mejoramiento del acceso a los servicios de salud y apoyo a las víctimas y el mejoramiento de la investigación y procesamiento de los casos de violencia y abusos sexuales. Desde 2003 ha puesto en marcha una serie de medidas en estas esferas.

Mejoramiento de la investigación y el procesamiento de los delitos sexuales

618. Para mejorar la investigación de los casos de violencia sexual, en 2005 la Asociación de Oficiales Superiores de la Policía (ACPO) distribuyó directrices para investigar delitos sexuales graves. Basado en estas directrices, se está formulando un programa nacional de capacitación para la policía. El Gobierno ha incorporado oficiales especialmente capacitados y fiscales especializados en el delito de violación para asegurar que los casos sean tratados por expertos en violencia sexual.

Ley sobre delitos sexuales

619. Mediante la Ley sobre delitos sexuales, de 2003, el Gobierno también realizó una revisión general del marco jurídico para abordar los delitos sexuales (véase el Artículo 2), y un Grupo Interdepartamental sobre delitos sexuales supervisa la implementación de la Ley.

Documento de consulta sobre la declaración de culpabilidad de los violadores y protección de las víctimas

620. Como parte de sus esfuerzos por mejorar el porcentaje de condenas en los casos de violación, en marzo de 2006 el Gobierno publicó un documento de consulta, *Convicting Rapists and Protecting Victims – Justice for Victims of Rape* (Condena de los violadores y protección de las víctimas – Justicia para las víctimas de violación). Mediante este documento se recabaron opiniones sobre propuestas para enmendar la ley sobre la capacidad para el consentimiento en la violación, la admisibilidad de las pruebas presentada por expertos concernientes a los efectos psicológicos de los delitos sexuales en las víctimas, la pertinencia de la prueba de la primera demanda y el uso de pruebas grabadas en vídeo en los juicios por delitos sexuales. El Gobierno está considerando los resultados de la consulta y oportunamente publicará su respuesta.

Plan de acción sobre violación

621. El informe de CEDAW de 2003 hace referencia a las medidas que se están implementando en virtud del Plan de acción de 2002 sobre violación, para mejorar la investigación y procesamiento de estos casos. Estas medidas se están promoviendo en conjunto con la policía y la Fiscalía de la Corona, y en enero de 2007 se publicó una inspección complementaria sobre la forma en que se investigan y enjuician los casos de violación. Las recomendaciones de la inspección se implementan por intermedio del Plan de acción sobre violencia y abusos sexuales, con medidas planificadas por la policía y la Fiscalía de la Corona.

Fiscales especializados en casos de violación

622. Para mejorar el procesamiento de los casos de violación, en diciembre de 2002 se pidió a todos los fiscales superiores de la Corona que designaran especialistas. La Fiscalía de la Corona tiene ahora 520 fiscales especializados en casos de violación, que han recibido capacitación sobre la Ley de 2003 sobre delitos sexuales y cuestiones conexas tales como las medidas especiales. En cada zona de la Fiscalía hay un coordinador que actúa como fuente de conocimientos para los especialistas de zona y que establece enlaces con otros coordinadores para compartir prácticas óptimas.

Capacitación y acreditación de fiscales para casos de violación

623. En 2005 la Fiscalía de la Corona publicó una declaración de política pública sobre el procesamiento de casos de violación, en que se explicó el proceso de acusación a los demandantes. Recientemente la Fiscalía ha puesto en marcha un sistema por el cual se autoriza a consejeros a formular acusaciones en casos de violación. Esto implica la asistencia a un curso sobre delitos sexuales y luego someterse a un riguroso procedimiento de supervisión. Los procesamiento realizados por la Fiscalía desde abril hasta septiembre de 2006 indican resultados positivos en un 53,5% de los casos de violación y un 67,1% de los casos de delitos sexuales, en comparación con el 49,2% en 2005/2006 para casos de violación y el 65,6% para otros delitos sexuales.

Garantía de apoyo a las víctimas de la violencia sexual

624. En los últimos tres años el Gobierno ha aportado alrededor de £7 millones para mejorar los servicios a las víctimas. Esto incluye:

- Extender la red de centros de derivación de casos de agresión sexual (SARC) en que las víctimas pueden someterse a un examen forense, recibir tratamiento de salud sexual y tener acceso a asesoramiento y apoyo. Actualmente hay 15 SARC y hay otros seis en formación. Con los fondos aportados desde 2006/2007, en abril de 2008 habrá más de 30 centros en Inglaterra y Gales;
- Apoyar al sector voluntario sobre violencia y abuso sexuales por medio del Fondo del Ministerio del Interior destinado a las víctimas;
- Ensayar y evaluar el empleo de asesores independientes sobre violencia sexual, que presten servicios esenciales de defensa para las víctimas de la violencia y el abuso sexuales.

625. Actualmente el Departamento de Salud y el Ministerio del Interior están aplicando un programa de prevención para las víctimas de la violencia y el abuso sexuales. Este programa tiene por objeto formular directrices basadas en pruebas sobre intervenciones preventivas y terapéuticas eficaces en relación con el abuso y violación y la agresión sexual contra menores, así como sobre otras formas de violencia basada en el género. El Gobierno ha constituido un Grupo consultivo de partes interesadas sobre violencia y abuso sexuales, que tiene representación en todo el sector voluntario, incluidas las organizaciones que trabajan con grupos vulnerables o de difícil acceso.

Sensibilización sobre la prevención de la violencia sexual

626. En 2006, a fin de crear conciencia acerca de la violencia y el abuso sexuales, el Gobierno realizó una campaña de comunicaciones para el hombre piense dos veces si su compañera está dando su consentimiento. La campaña de reducción de los perjuicios del alcohol, de 2006/2007, bajo el título “Conozca sus límites”, también incluyó mensajes para las mujeres con respecto a su vulnerabilidad a la agresión sexual, si han estado bebiendo, y para los hombres a fin de que se aseguren de que la mujer ha consentido la relación sexual.

Actividades para salvaguardar a los niños de la violencia y el abuso sexuales

627. La labor del Gobierno para salvaguardar a los niños de la violencia y el abuso sexuales figura en las Directrices tituladas “Trabajando juntos para salvaguardar a los niños”, publicadas en 2006. Este mismo año el Gobierno también legisló sobre un nuevo plan de exámenes y exclusiones para asegurar que quienes trabajen con menores y adultos vulnerables sean personas confiables.

Seguimiento y control de los delincuentes sexuales

628. El Gobierno está aplicando una serie de programas de tratamiento de los delincuentes sexuales en las prisiones y en la comunidad, y tiene un sistema de acuerdos de protección pública con la participación de numerosos organismos para asegurar la cooperación interinstitucional en la evaluación y control de los delincuentes violentos y sexuales en Inglaterra y Gales. También ha aprobado convenios para facilitar el intercambio de información sobre los delincuentes, y actualmente está revisando acuerdos para el control de los delincuentes sexuales.

Atención de las necesidades de los trabajadores sexuales en materia de alojamiento y salud por medio de Supporting People Programme

629. El plan SWAN Nest, que se aplica en Northampton, es un ejemplo de uno de los proyectos piloto del programa Supporting People Health, diseñado para explorar el grado hasta el cual se puede emplear el marco del programe en materia de políticas, planificación y aplicación en beneficio de la salud física y mental de la comunidad. El ensayo se desarrolló para encarar algunas de las necesidades de alojamiento y salud de los trabajadores sexuales de Northampton, y es un ejemplo de trabajo conjunto del plan de vivienda subvencionada y de salud para ayudar a salir de la industria del sexo.

Acción internacional para abordar la violencia contra la mujer

630. El Departamento de Desarrollo Internacional (DFID) trabaja para encarar la violencia contra la mujer, en particular en esferas como la educación de las niñas, la salud materna y reproductiva, el VIH y el SIDA y la reforma del sector de la justicia, así como también mediante proyectos autónomos emprendidos con organizaciones de la sociedad civil, asociados gubernamentales y organizaciones internacionales. La financiación del DFID ha permitido a la Organización Mundial de la Salud (OMS) realizar una importante investigación del efecto de la violencia en el hogar sobre la salud.

631. A nivel de países, el DFID ha implementado un importante proyecto de investigación en las escuelas de Malawi sobre la violencia basada en el género. El

proyecto de investigación, terminado en 2005, comprobó que casi una de cada cinco niñas había sido sexualmente agredida. Como resultado, en colaboración con varios ministerios del Gobierno, organizaciones no gubernamentales y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), se está elaborando una respuesta nacional amplia al problema de la violencia en las escuelas basada en el género. En Ghana, el DFID ha apoyado la Coalición contra la violencia en el hogar, mediante la Iniciativa sobre los derechos y la facultad de expresión (un programa de apoyo de la sociedad civil de Ghana), para la promoción de nuevas leyes sobre violencia en el hogar.

Irlanda del Norte

Publicación de una estrategia contra la violencia en el hogar

632. Como resultado de un proceso de consulta realizado a fines de 2003, en octubre de 2005 el Gobierno publicó “Tackling Violence at Home – a Strategy for Addressing Domestic Violence and Abuse in Northern Ireland” (Encarando la violencia en el país – Una estrategia para abordar la violencia y el abuso en el hogar en Irlanda del Norte). En la estrategia se reconoce que, aunque cualquiera puede ser víctima de la violencia en el hogar, el abuso es perpetrado principalmente por el hombre contra la mujer. El objetivo final es poner en marcha todas las medidas prácticas tendientes a la eliminación de la violencia y el abuso en el hogar. Los progresos hacia este objetivo se lograrán mediante las metas de la estrategia, que son:

- Mejorar los servicios y apoyar a todas la víctimas de la violencia en el hogar;
- Desarrollar y aplicar una respuesta de alta calidad, coordinada por múltiples organismos, contra la violencia en el hogar;
- Aumentar y desarrollar la sensibilización, en general, sobre la violencia en el hogar y sobre las medidas destinadas a ayudar a las víctimas;
- Enseñar a los niños y jóvenes, así como al público en general, que la violencia en el hogar es mala e inaceptable, y permitir que hagan opciones fundamentadas;
- Responsabilizar a los perpetradores/abusadores y tomar medidas eficaces contra su comportamiento.

Publicación de un plan de acción para abordar la violencia en el hogar

633. Junto con la estrategia se publicó un plan de acción de 18 meses en el que se establecen las cuestiones y medidas principales que se abordarán en las tres esferas clave de prevención; protección y justicia, y apoyo. En todos los organismos que implementan la estrategia y el plan de acción se han logrado buenos progresos, y se ha desarrollado un segundo plan de acción para el período que va de abril de 2007 a marzo de 2008. Para mantener el impulso de implementación de la estrategia se formularán anualmente otros planes de acción.

Logros de la estrategia

634. Hasta la fecha estos logros son: una línea telefónica gratuita de 24 horas de ayuda para casos de violencia en el hogar, para todas las víctimas; la organización de campañas continuas de publicidad de alto perfil para crear conciencia acerca de

la cuestión y promover la línea telefónica de ayuda; presentación y distribución de directrices para los empleados, a fin de estimular la adopción, en el lugar de trabajo, de políticas destinadas a apoyar al personal que puede estar padeciendo abusos en el hogar; la aplicación por la policía, la fiscalía y los tribunales de políticas para los casos de violencia en el hogar y la capacitación del personal; el desarrollo y distribución amplia de folletos informativos para las víctimas, explicando la forma en que pueden solicitar protección con arreglo al derecho penal y civil; investigación de rutina en las dependencias de maternidad para alentar a las mujeres embarazadas a denunciar los abusos; y desarrollo de nuevas directrices para comunidades religiosas, y para que los políticos las ayuden a abordar los problemas con las víctimas o los perpetradores.

Aumento de denuncias de violencia en el hogar

635. Más víctimas están denunciando casos de violencia en el hogar por medio de la línea telefónica de ayuda (más de 20.000 llamadas por año) y a la policía, que en 2005/2006 respondió a más de 23.000 incidentes. Se espera que, a medida que se eleva el perfil del problema en virtud de la estrategia, más y más víctimas buscarán ayuda y apoyo. Por lo tanto, se prevé que en los próximos años seguirán aumentando las denuncias.

Ayuda para las víctimas en los tribunales

636. El servicio de los tribunales de Irlanda del Norte ha adoptado disposiciones especiales para que las mujeres que concurren a los tribunales como víctimas o testigos tengan salas de espera separadas y seguras. En los tribunales se consulta a las mujeres, por medio de grupos de usuarios, a fin de determinar el tipo de asistencia e información que necesitan para reducir el temor y la ansiedad que suele traer aparejada la comparecencia ante los tribunales. Durante 2005 se presentaron 3.505 solicitudes de mandamientos de no molestar, 397 de ocupación y 1.077 de ocupación y no molestar. De estas solicitudes sobre hogares de familia y violencia en el hogar, el 23% fueron retiradas y en el 14% de los casos se otorgaron por consentimiento.

Capacitación de oficiales de policía especializados en violencia en el hogar

637. En enero de 2007 el Servicio de Policía de Irlanda del Norte (PSNI) tenía más de 40 oficiales cumpliendo la función de encargados de casos de violencia en el hogar (DVO). Tras una revisión de la función de estos oficiales, realizada en 2004, y una apropiada capacitación para investigar, los DVO están capacitados para investigar todos los delitos de agresión física y todos los casos de reincidencia cometidos en el contexto de la violencia en el hogar. Además de esta función de investigación, los DVO también dan apoyo y orientación a la víctima durante el proceso de enjuiciamiento, y asesoran a los oficiales de operaciones que investigan incidentes domésticos y, si es apropiado, ayudan a la investigación o la realizan. En relación con los asuntos relativos a la protección de los niños, los DVO procuran asistir a todas las conferencias iniciales sobre casos de protección de niños y conferencias de revisión de casos de protección de niños en que la policía tiene una importante contribución que hacer.

Preparación de una estrategia regional sobre violencia sexual

638. La Oficina de Irlanda del Norte y el Departamento de Salud, Servicios Sociales y Seguridad Pública ejercen la presidencia conjunta de un grupo interdepartamental encargado de preparar un proyecto de estrategia regional contra la violencia sexual. El grupo interdepartamental reúne a representantes de los sectores de la salud y la justicia penal, así como también de otros departamentos del Gobierno que se ocupan de esta cuestión. El 29 de enero se distribuyó un documento de consulta titulado “Delitos ocultos, dolor secreto”, con miras a formular una estrategia definitiva a fines de octubre de 2007. En la estrategia se considerarán las cuestiones que rodean a la violencia sexual y sus efectos sobre las víctimas, los perpetradores y sus familias y sobre la sociedad en su conjunto, y se hacen recomendaciones para empezar a abordar las cuestiones relacionadas con tres temas principales: prevención, protección y justicia y apoyo a las víctimas.

Desarrollo de políticas en el lugar de trabajo para encarar la violencia en el hogar

639. En marzo de 2006 se inició una política para el lugar de trabajo para apoyar al personal de todos los departamentos de la administración pública, y todos los departamentos del Gobierno se unieron a la Alianza de empresas contra la violencia en el hogar (véase supra). Varios otros empleadores de los sectores público, privado y voluntario también iniciaron la aplicación de políticas para el lugar de trabajo, y el Grupo Directivo Regional tiene planes para alentar a más empleadores de todos los sectores a que adopten esas políticas en el futuro.

Vivienda para las víctimas de la violencia en el hogar

640. Las asociaciones registradas que ofrecen vivienda en Irlanda del Norte proveen todas las viviendas sociales, incluidas las de personas con necesidades especiales y las víctimas de la violencia en el hogar. La administración diaria está a cargo de organizaciones de voluntarios como la Northern Ireland Women's Aid Federation (NIWAF). Hasta marzo de 2006 las asociaciones proveyeron 29 refugios para mujeres vulnerables (con hijos o sin ellos) con un total de 510 plazas. Se ha previsto construir otros tres refugios en los próximos cinco años, con un total de 27 plazas.

Escocia

Medidas para abordar todas las formas de violencia contra la mujer

641. El Ministro de las Comunidades preside el Grupo Nacional encargado de abordar la violencia contra la mujer, compuesto por expertos especializados de los sectores de la policía, la educación, la salud, el gobierno local, la igualdad racial, la judicatura y el sector de voluntarios. El Grupo ha ampliado su enfoque anterior sobre el abuso en el hogar, extendiéndolo a todas las formas de violencia contra la mujer, y ha desarrollado un enfoque estratégico de la violencia basada en el género sobre la base de los tres temas: prevención, protección y provisión.

Financiación de proyectos locales

642. En 2006 se constituyó un nuevo Fondo para encarar la violencia contra la mujer, que aportará £3 millones anuales hasta 2008 para 87 proyectos locales sobre todos los temas relacionados con la violencia contra la mujer. Se han asignado otros fondos para servicios destinados a crisis causadas por violación y asistentes para niños y jóvenes por medio de grupos de ayuda integrados por mujeres, así como

también para formular una estrategia nacional de capacitación sobre abusos en el hogar. El Poder Ejecutivo proporciona los fondos básicos a Scottish Women's Aid, Rape Crisis Scotland, centros locales para situaciones de crisis causadas por violación y a la Scottish Domestic Abuse Helpline.

Creación de una red para abordar la cuestión del matrimonio forzado

643. En marzo de 2005 el Poder Ejecutivo escocés creó la Forced Marriage Network, que agrupa a todos los organismos creados por ley o voluntarios de Escocia a fin de que intercambien conocimientos y avancen en su trabajo para encarar la cuestión. Ese mismo año el Poder Ejecutivo escocés estableció un enlace con el Gobierno del Reino Unido para realizar una consulta que, además de considerar los beneficios y riesgos de dar una respuesta legislativa a la cuestión del matrimonio forzado, tuviera por objetivo escuchar directamente a los afectados. La mayoría de los consultados estimaron que las cuestiones fundamentales eran la sensibilización, la educación y el apoyo a los afectados.

Financiación de actividades de concienciación

644. El Poder Ejecutivo escocés financia una serie de actividades de concienciación/consulta, planificadas para la primavera/verano [boreales] de 2007 y en asociación con la red sobre matrimonio forzado las utilizará para seguir desarrollando su plan de trabajo en esta esfera. El Poder Ejecutivo financia Amina, el proyecto sobre violencia contra la mujer del Centro de Recursos de la Mujer Musulmana y el Consejo de Pakistán Británicas (Escocia) a fin de realizar actividades de concienciación en las comunidades que podrían ser afectadas por el matrimonio forzado. El Poder Ejecutivo también proyecta seguir desarrollando su página Web sobre matrimonio forzado: <http://www.scotland.gov.uk/Topics/People/Equality/18500/Forced>. Además, se pidió a los planificadores del servicio de Scotland Children que consideraran a los niños y jóvenes que sufren abusos en el hogar como prioridad para el desarrollo de servicios en los planes destinados a los niños en 2005/2008.

Constitución de un grupo nacional de aplicación de medidas contra los abusos cometidos en el hogar

645. El Grupo nacional de aplicación de medidas contra los abusos cometidos en el hogar en perjuicio de niños y jóvenes (CYPEDA) fue creado en diciembre de 2006. Este grupo se ubica entre Getting It Right For Every Child (GIRFEC) Children's Services Strategy Group (y por lo tanto el Cabinet Delivery Group for Children and Young People), y el National Group to Address Violence Against Women, presidido por el Ministro para las Comunidades. El mandato del Grupo es preparar, implementar y supervisar un plan de aplicación/acción para los niños, los jóvenes y el abuso en el hogar.

Organización de un plan piloto de orientación sobre abusos en el hogar

646. A fines de 2006 también se puso en marcha el plan piloto de orientación sobre abusos en el hogar denominado Getting It Right For Every Child. El plan considerará la posibilidad de cambiar la práctica de los organismos y proporcionar soluciones a más largo plazo sobre la forma en que la policía y todos los organismos responden ante incidentes de abusos en el hogar. Sus objetivos son: asegurar que todos los organismos coloquen las necesidades e

intereses del niño en el centro de su actividad, lograr que todos los organismos pertinentes realicen un mejor trabajo conjunto en beneficio del niño; ensayar y perfeccionar un marco e instrumentos para una respuesta pluriinstitucional que luego se pueda emplear en todo el país; lograr la adopción de un enfoque unificado, oportuno y apropiado en situaciones en que los niños son afectados por abusos en el hogar; brindar asesoramiento especializado sobre Single Assessment, Record and Plan (evaluación, registro y planificación únicos); y posibilitar el mejoramiento sostenido y sostenible en la aplicación ininterrumpida de servicios de alta calidad una vez terminado el ensayo.

Medidas especiales en los tribunales para proteger a los menores y testigos vulnerables

647. La Ley sobre testigos vulnerables (Escocia) de 2004 recibió el refrendo real en abril de 2004. La Ley tiene por objeto dar apoyo y protección a los niños y los testigos vulnerables durante la presentación de sus pruebas. Da fuerza legal a la adopción de medidas especiales para esos testigos en el Tribunal Superior y los juzgados de alguaciles, con el objetivo de asegurar que puedan aportar las mejores pruebas posibles tanto en los procesos penales como en los civiles. En los casos penales, la mayoría de las medidas especiales también comprenden a los testigos de la acusación y la defensa, al igual que a la persona acusada. La Ley también refuerza la protección de los testigos vulnerables al impedir que la persona acusada interroge directamente a un testigo en ciertos tipos de casos, y limita las preguntas en las audiencias de menores en que se tramitan casos de delitos sexuales.

Pertinencia de la legislación para las mujeres

648. La Ley tiene una particular pertinencia para las mujeres, ya que las medidas especiales pueden hacer que las mujeres testigos que han sido víctimas de delitos sexuales o de otro tipo, como la violencia en el hogar, se sientan más seguras para presentar pruebas. Con respecto a los delitos sexuales, la Ley dispone limitaciones a las preguntas destinadas a demostrar que el testigo tiene mala conducta, sexualmente o de otro modo, en las audiencias tribunales de menores. En ciertos tipos de casos, prohíbe a la persona acusada realizar personalmente su defensa, reduciendo la posibilidad de que se intimide al testigo. La Ley también autoriza a la fiscalía el uso de pruebas periciales en casos de delitos sexuales con el fin de explicar el comportamiento del denunciante para refutar cualquier inferencia adversa para la credibilidad y confiabilidad del testigo.

649. La definición de testigo vulnerable incluye a todos los niños menores de 16 años que tienen un derecho automático a las medidas especiales ordinarias (véase infra), y la de testigo vulnerable adulto incluye a todos cuando existe un riesgo importante de que disminuya la calidad de la prueba por temor o angustia en relación con la presentación de pruebas.

Medidas especiales

650. Las medidas especiales son:

- Uso de mamparas en el tribunal (es también una medida especial ordinaria para los menores testigos, pero no para las personas acusadas);

- Uso de circuitos cerrados de televisión en vivo (es también una medida especial ordinaria);
- Presencia de un asistente (también con una medida especial ordinaria, pero solamente cuando se utiliza en conjunto con las mamparas o los circuitos cerrados de televisión en vivo);
- Uso de una declaración anterior como prueba principal (no disponible en los juicios civiles), y
- Recepción de pruebas por un comisionado (no disponible en casos de delitos sexuales hasta 2007).

651. La implementación de la Ley es gradual. Ahora las medidas especiales están disponibles para los menores y adultos testigos vulnerables en los procedimientos penales del Tribunal Superior y en los juicios por jurados de los juzgados de alguaciles y audiencias de menores. Desde abril de 2007 estarán disponibles para las audiencias de menores en los procedimientos sumarios de los juzgados de alguaciles, y para los testigos vulnerables adultos en similares procedimientos, a más tardar desde abril de 2008. Se espera que, a partir del 1° de noviembre, estas medidas se extiendan a los testigos vulnerables menores y adultos en los procedimientos civiles.

Examen de la investigación y el procesamiento de casos de delitos sexuales

652. **En octubre de 2004 el Servicio de Fiscalía de la Corona inició un examen exhaustivo de la investigación y el procesamiento de los casos de delitos sexuales en Escocia. En junio de 2006 se publicó un informe en el que se hace un examen crítico de todos los aspectos de la labor de la Fiscalía en relación con dichos casos, junto con 50 recomendaciones. Ahora está en vías de aplicación un programa trienal.**

653. **En el examen se reconoce que algunos aspectos del marco jurídico actual servían para inhibir el procesamiento de los casos, y el requisito de corroboración y las limitaciones de la Doctrina Moorov no son los de menor importancia. En el informe se consideran la organización de la capacitación del personal encargado del procesamiento; el enfoque a adoptar para la preparación de los casos; y la comunicación con las víctimas y su preparación para su presentación en los tribunales. En particular, confirmó que corresponde una presunción a favor del procesamiento, aparte de los casos en que existen debilidades insalvables, en los que hay una prueba objetiva de que “no existe ninguna perspectiva razonable de lograr una sentencia”. Se tiene que poner énfasis en un enfoque de preparación de la causa para identificar y superar las deficiencias y explorar cuanto antes las preocupaciones graves que existan acerca de la calidad de la prueba. Esto requerirá la voluntad de hacer preguntas delicadas a las víctimas para superar esas deficiencias. El mayor uso de sistemas de realimentación, tanto dentro de COPFS y entre COPFS y la policía, para aprovechar las enseñanzas que dejan los casos resueltos, también es fundamental para lograr un alto nivel de investigación y preparación de las causas.**

Gales

Desarrollo de una estrategia para todo Gales

654. En Inglaterra y Gales la responsabilidad por los aspectos penales del abuso en el hogar recae sobre el Ministerio del Interior. Sin embargo, se han transferido responsabilidades al Gobierno de la Asamblea Nacional de Gales respecto de una serie de cuestiones interrelacionadas, incluidos los servicios sociales y de salud y la protección del niño. En marzo de 2005 se publicó “Tackling Domestic Abuse: The All Wales National Strategy – a joint agency approach” (Contra los abusos en el hogar: estrategia nacional de Gales – un enfoque interinstitucional).

655. La Estrategia proporciona un marco importante para el desarrollo de la acción local y subraya la necesidad de un trabajo conjunto de los organismos, con intercambio de información y prácticas óptimas. La aplicación de la Estrategia es supervisada por el All Wales Working Group on Domestic Abuse (Grupo de trabajo de Gales sobre los abusos en el hogar). El Gobierno de la Asamblea de Gales ha integrado en la Estrategia las cuestiones relativas al género y la igualdad. Para promover la igualdad entre hombres y mujeres, en 2004 el Gobierno de la Asamblea de Gales suministró una parte de los fondos para la línea telefónica de Gales de ayuda para casos de abuso en el hogar, que recibe llamadas de hombres, mujeres y niños. El servicio funciona las 24 horas y brinda asesoramiento confidencial gratuito a todas las víctimas de abuso.

Provisión de fondos y apoyo a las víctimas

656. En 2006/2007 se asignaron fondos para proyectos sobre abusos en el hogar por £1.943 millones y £1.974 millones para 2007/2008 y 2008/2009. Todas las asociaciones comunitarias de seguridad deben considerar y tener en cuenta toda la gama de cuestiones relativas a la igualdad, incluido el género. Es necesario que los servicios de apoyo se establezcan para todas las víctimas de abusos en el hogar, incluidos los hombres, las mujeres, los niños y las relaciones del mismo sexo. El Gobierno de la Asamblea de Gales aporta la financiación básica para la Black Association of Women Step Out, y ha asignado £207.569 para 2006/2007, 2007/2008 y 2008/2009. El Gobierno de la Asamblea de Gales también financia la línea telefónica nacional de Gales de ayuda para casos de abusos en el hogar. Asimismo, financia un coordinador para esos casos en cada asociación comunitaria de seguridad de Gales, para apoyar a las víctimas.

657. El Gobierno de la Asamblea de Gales ha asignado £250.000 en 2006/2009 a Welsh Women’s Aid, para extender a 24 horas el servicio de la línea telefónica de ayuda. El Gobierno de la Asamblea de Gales está contratando un asistente para la cuestión del matrimonio forzado, para que prosiga con el programa respectivo y determine la dimensión del problema en el país.

Garantía de la provisión de refugios

658. Hay 30 grupos locales suscriptos a Welsh Women’s Aid, que administran 41 refugios y 22 centros de información entre ellos. El Gobierno de la Asamblea de Gales provee los fondos básicos para Welsh Women’s Aid, que ascienden a £357.185 para el período 2006/2007 a 2008/2009.

Ley de la familia**Respuesta a la ruptura de la familia**

659. Más que nunca, se están separando las parejas de padres. En enero de 2005 el Gobierno respondió publicando *Parental Separation: Children's Needs and Parents' Responsibilities* (Separación de los padres: necesidades de los hijos y responsabilidades de los padres). Esto dio lugar a un amplio programa de reformas para mejorar la situación de los niños afectados. El *Relationship Breakdown Programme* consiste de una serie de proyectos individuales que deberán implementar los diversos organismos de aplicación, incluidos el Departamento de Asuntos Constitucionales, el Departamento de Educación y Capacitación, el Servicio de Asesoramiento Judicial para Menores y la Familia y la Comisión de Servicios Jurídicos.

Pronta identificación en casos de supuesto daño

660. En enero de 2005, por la Ley de adopción e infancia de 2002, se incorporaron nuevos formularios del programa Gateway para ayudar a la pronta identificación de casos en que se imputa un daño. Este cambio también aclaró la definición de daño, de manera de incluir el perjuicio de ver o escuchar el maltrato de otro. Actualmente se está haciendo la evaluación de sus efectos.

Publicación de planes revisados sobre crianza de los hijos

661. El 2 de marzo de 2006 se publicaron los planes revisados sobre crianza de los hijos, que deben ayudar a estimular la cooperación en esta esfera y prestar asistencia en la difícil situación creada por la separación de los padres. En enero de 2005 el Departamento de Educación y Capacitación también anunció la asignación de fondos adicionales para los servicios de contacto con los hijos (£3 millones para 2006/2007, £4,5 millones para 2007/2008). El dinero se destinará a los Centros de Contacto con los Hijos y las actividades respectivas, incluidas las que surgen de la Ley de la infancia y adopción de 2006, es decir, programas sobre crianza de los hijos y reuniones informativas. Ya se ha asignado, de los £3 millones, la suma de £1,2 millones para los centros supervisados de contacto con los hijos durante 2006/2007. Se esperan, a la brevedad, las propuestas de asignación del resto de los fondos.

Nuevos arreglos para las solicitudes de contacto

662. El Departamento de Educación y Capacitación, mediante el proyecto piloto sobre resoluciones relativas a la familia, se han puesto a prueba los arreglos relativos a las solicitudes de contacto. Este proyecto finalizó en septiembre de 2005 y en marzo de 2006 se publicó un informe de evaluación.

Disposiciones sobre separación de parejas del mismo sexo con arreglo a la Ley sobre unión civil

663. La Ley sobre unión civil entró en vigor en diciembre de 2005 y en ella se establece un proceso judicial para las parejas del mismo sexo similar al de divorcio y compensación (véase el Artículo 2).

Enmienda de la Ley de 1953 de registro de nacimientos y defunciones

664. La Ley sobre unión civil (véase supra) también enmendó la Ley de 1953 de registro de nacimientos y defunciones para permitir que la pareja superviviente de la unión civil registre el fallecimiento de su compañero sobre la misma base que un cónyuge superviviente. El Gobierno sigue buscando la oportunidad de enmendar la legislación primaria para extender el derecho a registrar los fallecimientos a las parejas supervivientes no unidas en matrimonio ni en unión civil.

Sensibilización del público sobre la condición jurídica de la cohabitación

665. El Departamento de Asuntos Constitucionales financió una campaña de tres años de duración (que finalizó en marzo de 2007) para sensibilizar al público sobre la condición jurídica de la cohabitación. La campaña está orientada a crear conciencia sobre las diferencias de derechos y responsabilidades que se aplican a las relaciones conyugales y las no conyugales, y a dar a los cohabitantes asesoramiento práctico sobre la forma en que pueden protegerse a sí mismos y a sus familias en caso de que deseen hacerlo. En tres sitios de la Web se proporciona toda una serie de elementos informativos y prácticos sobre la cohabitación>: www.advicenow.org.uk/livingtogether; www.oneplusone; www.org.uk/marriedornot. El Gobierno cuenta con investigaciones cualitativas provenientes de dos de las organizaciones participantes en el proyecto, que sugieren que el asesoramiento brindado ha aumentado el conocimiento que tienen los cohabitantes sobre sus derechos y obligaciones.

Proyecto de la Comisión de Legislación sobre los derechos de los cohabitantes

666. El noveno programa de la Comisión de Legislación sobre reforma legislativa, que incluye un proyecto sobre derechos y responsabilidades de los cohabitantes, empezó en julio de 2005. En el proyecto se considera la ley en cuanto se aplica a las parejas cohabitantes al finalizar su relación por separación o fallecimiento. Se da un énfasis particular a la reducción de la posible penuria financiera que padecen los cohabitantes o sus hijos en estas circunstancias. En junio de 2006 se publicó un documento de consulta, y se espera que la Comisión presente su informe final en el verano [boreal] de 2007. Luego el Departamento de Asuntos Constitucionales considerará qué medidas adoptará siguiendo sus recomendaciones.

Irlanda del Norte

Consideración de los aspectos anómalos de la ley de la familia

667. En virtud de la reforma de la ley (Disposiciones varias) (Irlanda del Norte) Orden 2005, se abordaron tres aspectos anómalos de la ley de la familia que tratan en forma diferente al hombre y a la mujer, a saber, la norma sobre manutención del derecho consuetudinario, la norma relativa al dinero para el mantenimiento de la familia y la presunción de adelanto en lo que respecta a las transferencias de bienes entre esposos. Estas disposiciones entraron en vigor el 15 de noviembre de 2005.

Escocia

La nueva ley de la familia

668. La ley de la familia (Escocia) de 2006 entró en vigor el 4 de mayo de ese año. Incluye nuevos derechos para los cohabitantes (del mismo sexo o de sexos

opuestos), en caso de separación o fallecimiento de uno de ellos; reduce los períodos de no cohabitación requeridos para demostrar la ruptura insalvable del matrimonio en el juicio de divorcio; deroga la condición de ilegitimidad; y otorga responsabilidades y derechos de crianza de los hijos a todos los padres que registren conjuntamente el nacimiento del hijo desde el 4 de mayo de 2006.

669. Significativamente, en la sección 24 de la Ley se define explícitamente al “abuso” o riesgo de abuso (tanto para el niño como para quien se encargue de su cuidado), que los tribunales deben tener en cuenta cuando deciden si formulan o no un mandamiento en virtud de la Ley de la infancia (Escocia) de 1995, relativo a las responsabilidades y derechos de los progenitores. El Poder Ejecutivo escocés trabajó en estrecha colaboración con las partes interesadas, como Scottish Women’s Aid y Children 1st, para formular una definición que proteja a los más vulnerables y al mismo tiempo de a los tribunales la flexibilidad necesaria para decidir, en cada caso, lo que más beneficia al niño.

670. Además, en la sección 15 se autoriza al tribunal a postergar la decisión de otorgar el divorcio cuando exista un impedimento de carácter religioso para volver a contraer matrimonio. Esta sección, combinada con el Instrumento Estatutario 2006 No. 253 de Escocia, trata de remediar el inconveniente cuando por la ley judía se rechaza una resolución de divorcio (conocida como “get”). Esa ley establece que el matrimonio sólo se puede disolver cuando el esposo da voluntariamente a su esposa un “get” y la esposa lo acepta voluntariamente. La mujer sólo puede volver a contraer matrimonio si ha recibido un “get”. De lo contrario, puede haber consecuencias a largo plazo para ella y los hijos. La comunidad judía trabajó con el Poder Ejecutivo para buscar un remedio en la ley. El reglamento pertinente de los tribunales estará vigente en 2007. Si, en el futuro, otras comunidades religiosas enfrentan dificultades similares, los Ministros de Escocia podrían dictar otros reglamentos.
