NACIONES UNIDAS

CEDAW

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

Distr. GENERAL

CEDAW/C/5/Add.52
25 septiembre 1987

ESPAÑOL
Original: INGLES

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

EXAMEN DE LOS INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 18 DE LA CONVENCION

Informes iniciales de los Estados Partes

REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE

V.87-89937 6527C

Digitized by UN Library Geneva

INDICE

	Página
INTRODUCCION	1
PRIMERA PARTE	10
A. MARCO GENERAL, SOCIAL, ECONOMICO, POLITICO Y JURIDICO	10
A1. MARCO GENERAL	10
Características físicas	10
Inglaterra	11
Gales	11
Escocia	12
Irlanda del Norte	13
A2. MARCO SOCIAL	13
Población	13
Tasas de natalidad	14
Mortalidad	14
Matrimonio y divorcio	15
Distribución por edad y sexo	15
Distribución de la población	16
Migración	17
Estructura económica y social	17
Tendencias en cuanto al esparcimiento	18
Minorías étnicas y nacionales	19
La mujer	20
A3. LA ECONOMIA	20
Tendencias del empleo	22
A4. GOBIERNO	22
PARLAMENTO	23
Las funciones del parlamento	24
Duración de la legislatura	24
La Cámara de los Lores	24
La Cámara de los Comunes	25
Sistema electoral parlamentario	25
El sistema de partidos políticos	26
EL GOBIERNO DE SU MAJESTAD	27
Composición	28
El Gabinete	28
Responsabilidad ministerial	28
DEPARTAMENTOS GUBERNAMENTALES	29

Digitized by UN Library Geneva

INDICE (Cont.)

	Página
A5. LA LEY	30
B. MEDIDAS JURIDICAS Y DE OTRO ORDEN QUE SE HAN ADOPTADO	31
C Y D INSTITUCIONES Y RECURSOS, Y MEDIOS	33
E. DE QUE FORMA SE INVOCA LA CONVENCION	35
SEGUNDA PARTE	36
ARTICULO 1 - Discriminación	36
ARTICULO 2 - Eliminación de la discriminación	40
ARTICULO 3 - Derechos humanos y libertades fundamentales	41
ARTICULO 4 - Medidas de carácter temporal	42
- Protección de la maternidad	42
ARTICULO 5 - Eliminación de prejuicios y funciones estereotipadas	43
- La publicidad	43
- Pornografía	44
- La maternidad como función social	45
ARTICULO 6 - Explotación sexual de la mujer	47
- Violación	50
Cuadro A: Varones procesados por delitos de violación	51
Cuadro B: Varones condenados a la pena de prisión inmediata por violación, con indicación de la duración de pena	51
Escocia	51
ARTICULO 7 - A. CARGOS ELECTIVOS	53
B. CARGOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA	53
Selección	54
Capacitación	54
Ascensos y valoración de los servicios prestados	54
Cuidado de los niños	56
Protección especial	56
Distribución del personal	56
C. NOMBRAMIENTOS PARA CARGOS PUBLICOS	57
Escocia	57
Gales	58
D. LOS SINDICATOS Y LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES	58

Digitized by UN Library Geneva

INDICE (Cont.)

		Página
ARTICULO 8 -	A. SERVICIO DIPLOMATICO	59
	Contratación	59
	La mujer en el Servicio Diplomático	59
	Lugar de destino común	59
	Horario flexible	59
	Licencia especial sin sueldo	59
	Trabajo en régimen de jornada parcial y de puesto compartido	60
	Embarazo en el extranjero	60
	Información	60
	Política sobre puestos de empleo	60
-	B. LA MUJER EN LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES	60
ARTICULO 9 -	A. NACIONALIDAD	61
	B. INMIGRACION	62
	Inmigración de estudiantes	64
ARTICULO 10 -	A. GENERALIDADES	66
	Políticas	66
	Escuelas	67
	Enseñanza posescolar	67
	Instituciones	68
	Financiación	68
	Estudiantes	69
	B. LEGISLACION Y POLITICA GUBERNAMENTAL EN MATERIA DE DISCRIMINACION BASADA EN EL SEXO	69
	Iniciativas en materia de programas de estudio	70
	Preparación para vida laboral	71
	Carreras no tradicionales	72
	Personal docente y capacitación de maestros	73
	Prácticas de clase	74
	Becas y subvenciones para estudios	74
	Educación possecundaria y superior	75
	Enseñanza para adultos	76
	Deportes y educación física	76
	C. ESCOCIA	77
	Conclusión	78
ARTICULO 11 -	A. EMPLEO, PRESTACIONES SOCIALES Y SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	80
	Empleo	80
	Desempleo	83

Digitized by UN Library Geneva

INDICE (Cont.)

		Página
	Capacitación	83
	Escocia	85
	B. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	86
	C. EL SISTEMA DE BIENESTAR SOCIAL	86
	D. SEGURIDAD SOCIAL	87
	Cotizaciones	87
	Prestaciones y subsidios	88
	Pensión de jubilación	88
	Madres e hijos	89
	Viudas	89
	Enfermos y discapacitados	90
	Subsidio de desempleo	91
	Gastos funerarios	91
	Recientes progresos:	91
	- Prestaciones de jubilación	91
	- Prestaciones sin previa cotización	92
	Innovaciones propuestas de la Ley de la Seguridad Social	92
	Esferas de discriminación restantes	92
	E. SERVICIOS SOCIALES PERSONALES	93
	Los ancianos	94
	Los discapacitados	94
	Los enfermos mentales y los minusválidos mentales	94
	Ayuda a las familias	95
	Atención infantil	95
ARTICULO 12 -	A. PRESTACION DE SERVICIOS SANITARIOS EN CONDICIONES DE IGUALDAD	97
	B. SERVICIOS ESPECIFICOS PARA MUJERES	97
	Educación sanitaria y prevención	97
	La mujer y el tabaco	98
	Circuncisión femenina	98
	El papel del sector voluntario	98
	Servicios de planificación familiar	99
	Aborto	99
	C. SERVICIOS DE MATERNIDAD	99
	Asesoramiento para las madres	99
	Lactancia materna	100

Digitized by UN Library Geneva

INDICE (Cont.)

		Página
	Asesoramiento a las autoridades sanitarias	100
	Pruebas de detección	100
	Mortalidad perinatal	100
	Cuidados intensivos para el recién nacido	100
	Suministro gratuito de alimentos	100
	D. LEGISLACION RELATIVA A LA PRESTACION DE SERVICIOS SANITARIOS	101
	Cuadros - abortos	103
ARTICULO 13 -	A. TRIBUTACION	105
	B. DERECHO A PRESTACIONES FAMILIARES	105
	C. DERECHOS FINANCIEROS	106
	D. DERECHO A PARTICIPAR EN ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO, DEPORTES Y EN TODOS LOS ASPECTOS DE LA VIDA CULTURAL	106
	Deportes	106
ARTICULO 14 -	La mujer en las zonas rurales	108
	Planificación del desarrollo rural	109
	Acceso a los servicios de atención de salud para la mujer en las zonas rurales	109
	Planificación del desarrollo rural	109
	Acceso a los servicios de atención de salud para la mujer en las zonas rurales	109
	Programas de seguridad social	110
	Capacitación y educación	110
	Oportunidades de empleo	110
	Actividades comunitarias	111
	Finanzas y propiedad, herencia y administración de terrenos agrícolas	111
	Escocia	111
	Gales	112
	Vivienda	113
	Servicios sanitarios y abastecimiento de agua	114
	Electricidad	114
	Transporte público de pasajeros	115
	Comunicaciones	115
	Medio ambiente	116

Digitized by UN Library Geneva

INDICE (Cont.)

		Página
ARTICULO 15 -		117
	Cuadro sobre certificados de ayuda jurídica civil	119
ARTICULO 16 -	Derecho al matrimonio	120
	Derechos relacionados con el matrimonio	121
	Derecho a las uniones por consenso	121
	Disolución del matrimonio	122
	Cuadro - estadísticas de divorcio	122
	Separación judicial	123
	Ayuda financiera en caso de divorcio	123
	Terminación de la custodia de los hijos de un matrimonio anterior a raíz del divorcio	124
	Los hijos	124
	Protección del derecho a vivir en el hogar familiar y protección contra la violencia doméstica	125
	Escocia	126
	Cuadro - estructura de la población por edad y sexo	128
	Sección 25 de la Ley sobre procedimientos matrimoniales (Matrimonial Causes Act) de 1973	200

Digitized by UN Library Geneva

INDICE (Cont.)

		Página
ANEXOS		128
A.	CUADROS ESTADISTICOS*	128
1.1	Estructura de la población por edad y sexo	128
1.2	Población por sexo y edad, 1984 y 2001	129
1.5	Población adulta por sexo, edad y estado civil, en 1984	130
1.14	Tasas de mortalidad por edad y sexo	131
Familia		
2.10	Familias uniparentales: según la comparación del hogar	132
2.11	Situación en cuanto al empleo de madres casadas y de madres solas, por edad del hijo a cargo más joven, de 1982 a 1984	133
2.12	División del trabajo en el hogar, por estado civil, en 1984	134
2.26	Abortos legales	135
Educación		
3.1	Servicios de educación y guardería diurna para menores de cinco años	136
3.5	Alumnos que permanecen en la escuela por lo menos durante un año adicional, y por lo menos durante dos años adicionales: por sexo	137
3.7	Actividades educativas y económicas de los chicos de 16 años	138
3.8	Aspiraciones de los estudiantes al final de los estudios escolares: por sexo	139
3.9	Calificaciones más altas obtenidas por chicos y chicas al final de los estudios escolares, por sexo	140
3.10	Chicos y chicas que dejan la escuela con aprobados en determinadas materias de los grados A-C del nivel "O" del Certificado general de educación, por sexo, en 1970/1971 y en 1983/1984	141
3.11	Todos los cursos de carácter no avanzado en educación postsecundaria, por tipos de cursos y por sexo	142
3.12	Estudiantes a tiempo completo en la educación superior, por origen, sexo y edad	143

---

* Los números de los cuadros son los de la edición de 1986 de la publicación "Social Trends" de la Oficina Central de Estadística (ISBN 0-11-620151-7). Los cuadros que no llevan número provienen de "Britains 1985. An Official Handbook", publicación de la Oficina Central de Información.

Digitized by UN Library Geneva

INDICE (Cont.)

		Página
3.13	Estudiantes a tiempo parcial en la educación superior, por tipos de institución, sexo y edad	144
3.14	Estudiantes nacionales que comienzan por primera vez cursos a tiempo completo y cursos alternados de educación superior, por edad	145
	Economía y empleo	
	Producción industrial y empleo	146
	Formación bruta de capital fijo (inversión) por sectores	147
	Mano de obra en Gran Bretaña	148
	Empleados y empleo	149
	Manufacturas: Distribución de establecimientos por número de empleados	150
4.1	Población activa e inactiva en edad laboral	151
4.2	Mano de obra civil: estimaciones y proyecciones	152
4.3	Tasas y proyecciones de actividad económica de la mano de obra civil, por edad y sexo	153
4.4.	Actividad económica de las mujeres casadas	154
4.5	Tasas de actividad económica femenina por edad, comparación internacional, 1983	155
4.11	Personas empleadas, por ocupación y sexo	156
4.15	Promedio de horas semanales de trabajo de los empleados a jornada completa, abril de 1984	157
4.22	Solicitantes de empleo, por sexo, edad y duración del desempleo, abril de 1985	158
5.2	Ingresos semanales brutos de los empleados a jornada completa, por sexo	159
5.3	Distribución de los ingresos semanales brutos, abril de 1984	160
5.4	Horas extraordinarias: remuneración percibida y horas trabajadas por empleados manuales a jornada completa	161
5.5	Ingresos medios brutos percibidos semanalmente por empleados a jornada completa en determinados grupos de ocupaciones, abril de 1984, por sexo	162
5.9	Prestaciones de seguridad social para desempleados	163
7.1	Esperanza de vida desde el nacimiento y a partir de determinadas edades	164

Digitized by UN Library Geneva

INDICE (Cont.)

		Página
7.4	Salud e independencia de personas de más de 65 años, por sexo, 1981-1983	165
7.6	Algunas causas de defunción, por sexo y edad, 1983	166
7.9	Visitas a médicos de medicina general (sólo del Servicio Nacional de Salud), por edad y sexo, 1983	167
7.10	Pautas de visitas a dentistas y tratamientos recibidos en la última visita, por sexo y edad, 1983	168
7.47	Costos anuales por persona del Servicio Nacional de Salud, por edad y sexo, 1983	169
7.8	Enfermedades de larga duración, por edad y sexo, 1983	170
7.27	Citología cervical: exámenes, casos positivos detectados y fallecimientos por cáncer cervical	171
7.33	Servicios de maternidad	172
7.11	Consumo de cigarrillos entre adultos, por sexo y grupos socioeconómicos	173
7.15	Hábitos de consumo de bebidas alcohólicas, por sexo, 1978 y 1982	174
7.17	Uso indebido de alcohol. Ingresos en hospitales y dependencias siquiátricas, por sexo y edad, 1983	175
7.18	Estupefacientes: nuevos toxicómanos declarados, por edad y sexo	176
10.1	Distribución del tiempo en una semana representativa, por categorias económicas, primavera de 1985	177
10.2	Participación en determinadas actividades sociales y culturales, por sexo y edad, 1983	178
10.4	Tiempo dedicado a la televisión según clase social y sexo	179
10.11	Participación en determinadas actividades deportivas por grupo socioeconómico y por sexo, 1983	180
B.	ESTADISTICAS SOBRE EDUCACION	181
	Total de matriculaciones jornada completa y cursos alternados	181
	Alumnos en las escuelas	182
	Número de estudiantes en enseñanza superior pública por materia general: educación posterior avanzada y no avanzada, por grupo, edad y sexo	183
	Número de estudiantes de enseñanza superior pública en materia general: educación posterior avanzada y no avanzada, por grupo, edad y sexo	184

Digitized by UN Library Geneva

INDICE (Cont.)

		Página
*C	HOME OFFICE CIRCULARS 25/1983 AND 69/1986: GUIDANCE TO CHIEF OFFICERS ON THE CONDUCT OF RAPE INVESTIGATIOS; AND GUIDELINES ON THE NEED TO PROTECT VICTIMS' PRIVACY ETC	
D.	LA MUJER EN EL SERVICIO DIPLOMATICO DE SU MAJESTAD BRITANICA	185
E.	DERECHOS DE LAS EMPLEADAS EMBARAZADAS	186
F.	CONDICIONES DE EMPLEO - HORAS DE TRABAJO	187
G.	DATOS SOBRE LA MUJER Y EL EMPLEO	188
*H.	SPORTS COUNCIL POLICY ON SEX DISCRIMINATION AND GRANT AIDED ORGANISATIONS	
I.	DEMANDAS DE DIVORCIO PRESENTADAS A TENOR DE LA SECCION 1 DE LA LEY DE 1973 SOBRE PROCEDIMIENTOS MATRIMONIALES	199
J.	SECCION 25 DE LA LEY SOBRE PROCEDIMIENTOS MATRIMONIALES (Matrimonial Causes Act) de 1973	200
K.	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	202

---

* Estos documentos están disponibles en inglés en el Centro de Desarrollo Social y Asuntos Humanitarios de la Secretaría de las Naciones Unidas y se pueden consultar en los locales de la Subdivisión para el Adelanto de la Mujer.

Digitized by UN Library Geneva

INTRODUCCION

El presente informe constituye el informe inicial del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte que se pide en el artículo 18 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Lo ha recopilado la Dependencia de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores y del Commonwealth sobre la base de las aportaciones recibidas de los departamentos gubernamentales que intervienen en la aplicación de las disposiciones de la Convención.

De conformidad con las "Orientaciones generales relativas a la forma y el contenido de los informes presentados por los Estados Partes con arreglo al artículo 18 de la Convención" (CEDAW/C/7, de 11 de agosto de 1983), aprobadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, el informe se divide en dos partes: la Parte I describe el ámbito de aplicación de la Convención, las medidas jurídicas y de otra índole adoptadas y las instituciones creadas para aplicar la Convención, así como los medios utilizados para promover y garantizar el desarrollo y adelanto plenos de la mujer, y la Parte II brinda información concreta sobre la aplicación de cada una de las disposiciones de la Convención. El texto va respaldado por una recopilación de estadísticas seleccionadas sobre tendencias sociales en el Reino Unido (Anexo A) extraída de la edición de 1986 de "Social Trends" (Tendencias sociales), publicación anual de la Oficina Central de Estadística producida por el Servicio de Publicaciones del Gobierno de Su Majestad (ISBN 0-11-620151-7).

Para preparar el presente informe, los departamentos gubernamentales pertinentes tuvieron en cuenta el material puesto a su disposición por fuentes no gubernamentales en relación con las actividades previas a la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, celebrada en Nairobi en 1985, y la aprobación de las Estrategias orientadas hacia el futuro, así como en ocasiones posteriores.

Además, el Ministerio de Relaciones Exteriores y del Commonwealth organizó un seminario para organizaciones no gubernamentales en febrero de 1987 a fin de debatir el contenido del informe, el proceso de presentación del informe y la función de las organizaciones no gubernamentales en dicho proceso. Asistieron unas 85 organizaciones de las 120 a que se enviaron invitaciones. El seminario resultó útil como medio para que los representantes de las organizaciones no gubernamentales conocieran a un amplio número de funcionarios de los distintos departamentos gubernamentales encargados de las cuestiones de la mujer y de la preparación del informe del Reino Unido y pudieran establecer contactos en un plano práctico de la forma más apropiada para los intereses concretos de sus organizaciones, si no lo habían hecho antes.

Aunque el objetivo principal del seminario consistía en debatir la función de las organizaciones no gubernamentales en el proceso de presentación de informes y continuar su diálogo con el Gobierno, y no en debatir cuestiones generales de política, también resultó útil para determinar las esferas que más preocupaban a las organizaciones no gubernamentales. A continuación se reseñan los temas principales planteados por las organizaciones no gubernamentales respecto de los cuales estimaban que era preciso adoptar más medidas.

Digitized by UN Library Geneva

Por lo que se refiere a las cuestiones de igualdad en general, se expresó el deseo de que se nombrara a más jueces del sexo femenino para que la mujer pudiera desempeñar una función igual en la interpretación de la ley; de que se enmendara la práctica de que la mujer esté sujeta a su marido a efectos fiscales; y de que se tomaran mayores medidas de discriminación positiva para promover el adelanto de la igualdad.

Por lo que se refiere a las cuestiones de finanzas, empleo y prestaciones, se expresó preocupación por los siguientes temas. Las diferencias existentes en el trato que el actual sistema de jubilación da al hombre y a la mujer; la asistencia con la que cuenta la mujer que tiene que cuidar de otras personas; la existencia de medios y servicios para cuidados infantiles; las propuestas de abolir el subsidio universal de maternidad a favor de un pago más elevado sujeto a la comprobación de los medios de vida para los grupos más pobres; el tiempo que se tarda en tramitar quejas a través de las magistraturas del trabajo, y el dilema en que se encuentran las mujeres que han sido objeto de discriminación.

Además, se expresó el deseo de que hubiera mayor flexibilidad en los horarios de trabajo para que la mujer pudiera disfrutar de verdadera igualdad de oportunidades en el empleo; mayor protección en el empleo para los trabajadores a jornada parcial, de los que el 95% son mujeres; derechos de maternidad para las mujeres que trabajan en pequeñas empresas; esfuerzos para que los medios de comunicación tomen en serio los temas de los estereotipos sexuales y el hostigamiento sexual; y más cursos de repaso para las mujeres que deseen volver a una profesión después de una interrupción de algunos años.

Sobre el tema de los nombramientos para cargos públicos, la opinión general era que, al nombrar a una persona para un cargo público, se deberían tomar debidamente en consideración las aptitudes para dirigir un hogar y el trabajo voluntario así como la necesidad de capacitar a la mujer para que tenga más confianza en sí misma, a fin de alentarla y permitirla que participe en la vida pública.

Sobre el tema de la educación, se expresó el deseo de que se crease una actitud no discriminatoria, sobre todo en las edades más tiernas en las que se forman las actitudes, y de que se facilitasen a las autoridades educativas recursos adecuados para eliminar los estereotipos sexuales en las escuelas y para organizar programas de capacitación de forma y a horas que permitan la asistencia de mujeres. Se expresó preocupación por los problemas con que se enfrentan las estudiantes extranjeras.

Sobre el tema de la salud se plantearon diversos temas: la necesidad de una nutrición adecuada para las mujeres de los grupos sociales más pobres durante el embarazo y la lactancia, y la capacitación de médicos en las necesidades médicas especiales de la mujer. Se subrayó la importancia de los reconocimientos rutinarios para detectar el cáncer de mama y del cuello del útero, y se expresó preocupación por la escasa representación de la mujer en los niveles superiores del Servicio Nacional de Salud.

Digitized by UN Library Geneva

El Gobierno se está ocupando ya de la mayoría de estas preocupaciones, como se indica en la Parte II de este informe, y el Grupo Ministerial encargado de cuestiones relacionadas con la mujer (véase la Parte I) examinará algunos de los temas y considerará si es posible realizar progresos y, en caso afirmativo, cuándo se pueden realizar. No obstante, hay otras esferas en las que es menos probable que se registren progresos en un futuro inmediato por no existir un consenso sobre el mejor método de proceder (v.g.: la reforma del sistema fiscal), por no disponerse de recursos suficientes (v.g.: la eliminación de la discriminación en todas las prestaciones sociales), o porque la eliminación de la discriminación sería desventajosa para un número significativo de mujeres (v.g.: las pensiones).

Digitized by UN Library Geneva

C.N.108.1986.TRATADOS-4 (Notificación del Depositario)

CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER, APROBADA POR LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS EL 18 DE DICIEMBRE DE 1979

Ratificación del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

El Secretario General de las Naciones Unidas, actuando en su calidad de depositario, comunica lo siguiente:

El 7 de abril de 1986 el Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte depositó ante el Secretario General el instrumento de ratificación de la Convención antes citada.

El instrumento de ratificación estipula que la citada Convención se ratifica respecto del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, la Isla de Man, las Islas Vírgenes Británicas, las Islas Falkland (Malvinas), las Islas de Georgia del Sur y de Sandwich del Sur, y las Islas Turcas y Caicos.

Al depositar el citado instrumento de ratificación, el Reino Unido formuló las siguientes recomendaciones y reservas relativas, por una parte, al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y, por otra, a los territorios en nombre de los cuales se ratificó también la Convención:

Digitized by UN Library Geneva

A. EN NOMBRE DEL REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE:

a) El Reino Unido considera que la meta principal de la Convención, según la definición contenida en el artículo 1, es la reducción, conforme a sus propios términos, de la discriminación contra la mujer, por lo que no corresponde a la Convención imponer ninguna obligación de revocar o modificar las leyes, reglamentaciones, costumbres o prácticas existentes que establecen para la mujer un trato más favorable que para el hombre, de forma temporal o estable; hay que interpretar, pues, en este sentido las iniciativas que el Reino Unido tome en virtud del párrafo 1 del artículo 4 y de otras disposiciones de la Convención.

b) El Reino Unido se reserva el derecho de considerar las disposiciones de la Ley sobre la discriminación de sexos de 1975, la Ley de protección (consolidación) del empleo de 1978, la Ley del empleo de 1980, la Orden sobre discriminación de sexos (de Irlanda del Norte) de 1976, la Orden sobre relaciones industriales (No. 2) (de Irlanda del Norte) de 1976, la Orden sobre relaciones industriales (de Irlanda del Norte) de 1982, la Ley sobre igualdad de remuneración de 1970 (enmendada) y la Ley sobre igualdad de remuneración (de Irlanda del Norte) (enmendada) de 1970, incluidas las excepciones y exenciones que se contienen en cualquiera de estas leyes y órdenes, como medidas adecuadas para la realización práctica de los objetivos de la Convención en la situación económica y social del Reino Unido, y de seguir aplicando estas disposiciones de conformidad con la misma. Esta reserva se aplicará también a toda nueva legislación que pueda modificar o reemplazar las leyes y órdenes arriba mencionadas, en el entendimiento de que los términos de dicha legislación serán compatibles con las obligaciones del Reino Unido con arreglo a dicha Convención.

c) 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 la admisión o al servicio en las fuerzas armadas de la Corona.

d) El Reino Unido se reserva el derecho de seguir aplicando la legislación inmigratoria que regula la entrada, permanencia y salida del Reino Unido que crea necesaria en cada momento; en consecuencia, su aceptación del párrafo 4 del artículo 15 y de las demás disposiciones de la Convención queda sujeta a las disposiciones de cualquier legislación que se refiera a aquellas personas a las que la actual legislación del Reino Unido no otorga el derecho de entrar y permanecer en el Reino Unido.

ARTICULO 1

En lo que se refiere a las disposiciones de la Ley sobre la discriminación de sexos de 1975 y otra legislación aplicable, la aceptación por el Reino Unido del artículo 1 queda sujeta a la reserva de que la frase "independientemente de su estado civil" no será aprovechada para volver discriminatoria cualquier diferencia de tratamiento concedida a las personas solteras por contraposición a las personas casadas, mientras exista igualdad de tratamiento entre el hombre casado y la mujer casada, y entre el hombre soltero y la mujer soltera.

Digitized by UN Library Geneva

ARTICULO 2

Teniendo en cuenta los progresos sustanciales ya logrados en el Reino Unido en el fomento de la eliminación progresiva de la discriminación contra la mujer, el Reino Unido se reserva el derecho, sin perjuicio de las demás reservas formuladas por el Reino Unido, de poner en práctica los párrafos f) y g) manteniendo en examen aquellas leyes y reglamentaciones que todavía puedan contener diferencias significativas de tratamiento entre el hombre y la mujer, con el fin de introducir modificaciones en esas leyes y reglamentaciones cuando ello resultare compatible con las consideraciones fundamentales y primordiales de política económica. En cuanto a las formas de discriminación más concretamente prohibidas por otras disposiciones de la Convención, las obligaciones en virtud de este artículo (en el caso del Reino Unido) deben entenderse juntamente con las demás reservas y declaraciones formuladas con respecto a estas disposiciones, incluidas las declaraciones y reservas del Reino Unido que se contienen en los párrafos a) a d) supra.

En cuanto a los párrafos f) y g) de este artículo, el Reino Unido se reserva el derecho de seguir aplicando su ley en materia de delitos sexuales y de prostitución; esta reserva se aplicará igualmente a toda nueva ley que pueda modificarla o reemplazarla.

ARTICULO 9

La Ley de nacionalidad británica de 1981, que entró en vigor en enero de 1983, se basa en unos principios que no permiten ninguna discriminación contra la mujer que incurra en lo estipulado por el artículo 1 en lo que se refiere a la adquisición, cambio o conservación de su nacionalidad, ni en lo referente a la nacionalidad de sus hijos. La aceptación por el Reino Unido del artículo 9 no debe interpretarse, sin embargo, como una invalidación para que prosigan ciertas disposiciones temporales o transitorias que han de seguir vigentes después de aquella fecha.

El Reino Unido se reserva el derecho de adoptar las medidas que crea necesarias para cumplir sus obligaciones en virtud del artículo 2 del Primer Protocolo del Convenio de Salvaguardia de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, firmado en París el 20 de marzo de 1952, y sus obligaciones en virtud del párrafo 3 del artículo 13 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales abierto a la firma en Nueva York el 19 de diciembre de 1966, en la medida en que las disposiciones mencionadas defienden la libertad de elección de los padres en lo que se refiere a la educación de los hijos; y también se reserva el derecho de no adoptar ninguna medida que pueda entrar en conflicto con su obligación en virtud del párrafo 4 del artículo 13 del mencionado Pacto de no interferir en la libertad de los individuos y organizaciones de crear y dirigir instituciones docentes, a reserva de la observancia de determinados principios y normas.

Además, el Reino Unido sólo puede aceptar obligaciones en virtud del párrafo c) del artículo 10 dentro de los límites de los poderes legales del Gobierno central, teniendo en cuenta el hecho de que el plan de estudios, la reglamentación de los libros escolares y de los métodos de enseñanza son de competencia local y no están sujetos a la dirección del Gobierno central; asimismo, la aceptación del objetivo de fomentar la coeducación no merma el derecho del Reino Unido a fomentar también otros tipos de educación.

Digitized by UN Library Geneva

ARTICULO 11

El Reino Unido interpreta el "derecho al trabajo" de que se habla en el párrafo 1 a), como una referencia al "derecho al trabajo" según es definido en otros instrumentos sobre derechos humanos en que es parte el Reino Unido, especialmente el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 19 de diciembre de 1966.

El Reino Unido interpreta el párrafo 1 del artículo 11, teniendo en cuenta lo que dispone el párrafo 2 del artículo 4, como no excluyente de prohibiciones, restricciones o condiciones para el empleo de la mujer en ciertas esferas, o para el trabajo hecho por ellas, cuando se considera esto necesario o deseable para proteger la salud y seguridad de la mujer o del feto humano, incluidas las prohibiciones, restricciones o condiciones impuestas como consecuencia de otras obligaciones internacionales del Reino Unido; el Reino Unido declara que, en caso de conflicto entre las obligaciones en virtud de la presente Convención y de sus obligaciones en virtud del Convenio relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas (Convenio N° 45 de la OIT), prevalecerán las disposiciones de este último Convenio.

El Reino Unido se reserva el derecho de aplicar toda la legislación y los reglamentos del Reino Unido en materia de regímenes de pensiones que afectan a la jubilación, a las prestaciones de las supervivientes y a otras prestaciones referentes a la muerte o jubilación (incluida la jubilación por causa de la reducción de plantilla), dimanen o no de un régimen de Seguridad Social.

Esta reserva se aplicará igualmente a toda nueva legislación que pueda modificar o reemplazar la legislación mencionada o los reglamentos de los regímenes de pensiones, en el entendimiento de que el tenor de dicha legislación será compatible con las obligaciones del Reino Unido en virtud de la Convención.

El Reino Unido se reserva el derecho de aplicar las disposiciones siguientes de la legislación del Reino Unido que se refieren a las prestaciones que se especifican a continuación:

a) prestaciones de seguridad social para quienes se dedican a la atención de incapacitados graves en virtud de la sección 37 de la Ley de la seguridad social de 1975 y de la sección 37 de la Ley de la seguridad social (de Irlanda del Norte) de 1975;

b) incrementos de prestación en favor de los dependientes adultos en virtud de las secciones 44 a 47, 49 y 66 de la Ley de la seguridad social de 1975, y en virtud de las secciones 44 a 47, 49 y 66 de la Ley de seguridad social (de Irlanda del Norte) de 1975;

c) jubilación y prestaciones de los supervivientes en virtud de las leyes de la seguridad social de 1975 a 1982 y de las leyes de la seguridad social (de Irlanda del Norte) de 1975 a 1982;

d) prestaciones familiares en virtud de la Ley de subsidios familiares de 1970 y de la Ley de subsidios familiares (de Irlanda del Norte) de 1971.

Digitized by UN Library Geneva

Esta reserva se aplicará igualmente a toda nueva legislación que pueda modificar o reemplazar cualquiera de las disposiciones especificadas en los incisos a) a d) supra, en el entendimiento de que el tenor de dicha legislación será compatible con las obligaciones del Reino Unido en virtud de la Convención.

El Reino Unido se reserva el derecho de mantener los requisitos no discriminatorios por un período limitado de empleo o de seguro, para la aplicación de las disposiciones contenidas en el inciso 2) del artículo 11.

ARTICULO 13

No obstante las obligaciones comprendidas en el artículo 13 o en cualquier otro artículo pertinente de la Convención, el Reino Unido se reserva el derecho de seguir aplicando la legislación tributaria sobre los ingresos y las ganancias del capital que:

i) considera, a efectos fiscales, los ingresos de una mujer casada que vive con su esposo durante un año fiscal, o parte de él, como ingresos de su esposo y no de ella (sujeto al derecho del esposo y de la esposa a decidir conjuntamente que los ingresos de la esposa tributarán como si fueran de una mujer soltera sin otros ingresos); y

ii) que obliga a que los impuestos sobre estos ingresos y sobre las ganancias imponibles que obtenga dicha mujer casada figuren en la liquidación fiscal de su esposo (sujeto al derecho de cualquiera de los dos a pedir una liquidación separada) y, por consiguiente (en caso de que no se presente dicha solicitud), limita a su esposo el derecho de recurrir contra dicha liquidación y a ser oído o representado en la audiencia de cualquier recurso; y

iii) da derecho al hombre cuya esposa vive con él, o cuya esposa es mantenida totalmente por él, durante el año fiscal a una deducción de sus ingresos totales por un monto superior a la que tiene derecho un individuo en cualquier otro caso, y da derecho a un individuo cuyos ingresos totales incluyen todos los ingresos percibidos por su mujer a gozar de una desgravación por un monto en el que figuren dichos ingresos percibidos o por un monto especificado en la legislación, si éste es menor.

ARTICULO 15

En lo tocante al párrafo 2 del artículo 15, el Reino Unido entiende que el término "capacidad jurídica" se refiere meramente a la existencia de una personalidad jurídica separada y distinta.

En cuanto al párrafo 3 del artículo 13, el Reino Unido entiende que la intención de esta disposición es que sólo deben considerarse nulos y sin valor las condiciones o elementos de un contrato u otro instrumento privado que sean discriminatorios en el sentido descrito, pero no necesariamente la totalidad del contrato o instrumento.

Digitized by UN Library Geneva

ARTICULO 16

Por lo que se refiere al párrafo 1 f) del artículo 16, el Reino Unido no considera que la referencia a la primordialidad de los intereses de los hijos tenga una relación directa con la eliminación de la discriminación contra la mujer, y declara a este respecto que la legislación de estos territorios que reglamenta la adopción, si bien concede un valor fundamental al fomento del bienestar de los hijos, no da a los intereses del hijo el mismo lugar primordial que en los casos que tocan a la custodia de los hijos.

La aceptación por el Reino Unido del párrafo 1 del artículo 16 no debe interpretarse ni como que limita la libertad de toda persona a disponer de su propiedad según su voluntad ni como que el dar a una persona un derecho a la propiedad es objeto de tal limitación.

Digitized by UN Library Geneva

CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION DE LA MUJER: INFORME INICIAL DEL REINO UNIDO

PRIMERA PARTE

A. MARCO GENERAL, SOCIAL, ECONOMICO, POLITICO Y JURIDICO

A1. MARCO GENERAL

El Reino Unido es una monarquía constitucional que comprende los países de Inglaterra, Gales, Escocia (que forman la Gran Bretaña) e Irlanda del Norte, y es miembro de la Comunidad Económica Europea.

Características físicas

Bretaña comprende la mayor parte de las Islas Británicas, término geográfico que designa un grupo de islas que están frente a la costa noroccidental del continente europeo. La mayor de las islas es Gran Bretaña (en la que se hallan Inglaterra, Gales y Escocia). La segunda isla en magnitud comprende Irlanda del Norte y la República de Irlanda. A poca distancia de la costa meridional de Inglaterra se halla la isla de Wight y cerca del extremo sudoccidental se hallan las islas de Scilly; al norte de Gales está la isla de Anglesey. Escocia occidental está bordeada por pequeñas islas y al nordeste se encuentran las islas Orcadas y Shetland. Todas estas islas tienen vínculos administrativos con la tierra firma, pero la isla de Man en el Mar de Irlanda y las islas del Canal entre Gran Bretaña y Francia gozan de gran autonomía y no forman parte del Reino Unido.

La superficie de Bretaña es de 244.100 kilómetros cuadrados (94.250 millas cuadradas) de los cuales el 99% es tierra y el resto lo constituyen aguas interiores. La superficie de Bretaña es aproximadamente la misma que la de Nueva Zelandia, la República Federal de Alemania o Uganda, y la mitad de Francia. La distancia desde la costa meridional hasta el extremo septentrional de Escocia es de unos 1.000 kilómetros (unas 600 millas) y la anchura máxima de las islas es de 500 kilómetros (unas 300 millas). Hay numerosas bahías y calas, y ningún lugar de Bretaña dista más de 120 kilómetros (75 millas) de las aguas del mar.

Las aguas que rodean las Islas Británicas son poco profundas, alcanzando de ordinario menos de 90 metros de profundidad (50 brazas ó 300 pies), porque las islas se hallan sobre la plataforma continental. Al noroeste, en el borde de la plataforma continental, el fondo marino desciende abruptamente de 180 metros (unos 600 pies) a 900 metros (unos 3.000 pies). Las aguas poco profundas son importantes, porque proporcionan alimento para los peces. La corriente del Atlántico Norte caliente el aire, y este efecto se hace mayor cuando las aguas cruzan y se difunden sobre la plataforma continental.

Digitized by UN Library Geneva

Bretaña tiene en general un clima suave y templado. Dominan los vientos del suroeste y el tiempo atmosférico cotidiano depende principalmente de las depresiones que cruzan el Atlántico en dirección Este. El tiempo atmosférico sufre cambios frecuentes pero la temperatura es poco extremada: raramente sube por encima de los 32°C (90°F), y raras veces baja a más de -10°C (14°F). Cerca del nivel del mar, en el Oeste, la temperatura media anual oscila entre 8°C (46°F) en las Hébridas y 11°C (52°F) en el extremo sudoccidental de Inglaterra. En una misma latitud, la temperatura es ligeramente inferior en el Este. La temperatura media mensual en el extremo septentrional (Lerwick, en las islas Shetland) oscila entre 3°C (37°F) en invierno (diciembre, enero y febrero) y 11°C (52°F) en verano (junio, julio y agosto); las cifras correspondientes a la isla de Wight, en el extremo meridional, son 5°C (41°F) y 16°C (61°F). El promedio de precipitación anual es superior a 1.600 milímetros (más de 60 pulgadas) en las zonas montañosas del Oeste y del Norte, pero inferior a 800 milímetros (30 pulgadas) en las partes central y oriental. Las precipitaciones se hallan bastante bien distribuidas durante el año, pero en términos generales los meses de marzo a junio son los más secos, y los meses de septiembre a enero, los más húmedos. El coeficiente de insolación disminuye en general de Sur a Norte, de la costa al interior, y con la altitud. En mayo, junio y julio (los meses de días más largos), el promedio de insolación oscila entre cinco horas en el Norte de Escocia y ocho horas en la isla de Wight; durante los meses en que los días son más cortos (noviembre, diciembre y enero), la insolación es mínima, con un promedio de una hora diaria en el Norte de Escocia y dos horas diarias en la costa meridional de Inglaterra.

Inglaterra

Inglaterra es predominantemente un país de tierras bajas. Hay regiones montañosas en el Norte (la cadena montañosa de los Peninos, los montes de Cumbria y los páramos del Condado de York), y en el suroeste en Devon y en Cornuelles. Ahora bien, en su mayor parte el país es ondulado o llano y, en el Sur, está cruzado por cadenas de colinas, entre las que se hallan las de Cotswolds, Kent y Sussex Downs. Las mayores concentraciones de población se encuentran en Londres y en el estuario del Támesis, en el Oeste del Condado de York y en las ciudades industriales del noroeste, en las conurbaciones de la región central en torno a Birmingham, la conurbación del nordeste, junto a los ríos Tyne y Tees, y a lo largo de la costa del Canal de la Mancha. La variedad de las comunidades urbanas se intensificó con la afluencia de inmigrantes hugonotes, judíos y otros refugiados procedentes del continente europeo, con los irlandeses y, más recientemente, con la llegada de personas del Caribe y del subcontinente de Asia sudoriental, y también con la llegada de chinos, chipriotas, italianos y otros.

La Iglesia de Inglaterra, que se separó de la Iglesia Católica Romana en la época de la Reforma, es la Iglesia oficial en Inglaterra, con privilegios compensados por ciertas obligaciones que tiene que cumplir: el Soberano tiene que ser siempre miembro de la Iglesia de Inglaterra, y nombra a sus dos arzobispos, a sus obispos -veinticuatro de los cuales son miembros de la Cámara de los Lores- y a algunos miembros del alto clero.

Gales

Gales es un país de colinas y montañas con extensas zonas de altas mesetas y partes, menos extensas, de cadenas montañosas cortadas profundamente por valles fluviales. Las montañas más altas se hallan en Snowdonia al

Digitized by UN Library Geneva

noroeste; la cumbre más alta es el Snowdon (1.085 metros, o sea 3.560 pies). Las tierras más bajas se encuentran principalmente en el cinturón costero, relativamente estrecho, y en las zonas bajas de los valles fluviales. Las principales áreas de asentamiento se hallan en los valles del Sur y en las zonas costeras, donde viven dos terceras partes de la población. Los principales centros urbanos son Cardiff, Swansea, Newport y Wrexham. Gales es un principado; el príncipe Carlos, heredero de la corona, fue investido por la Reina con el título de Príncipe de Gales en el Castillo de Caernarfon en el año 1969; tenía entonces 20 años de edad.

El país tiene su propia lengua, hablada (según el censo de 1981) por el 19% de la población, principalmente en las zonas rurales del Norte y del Oeste. El nombre del país en lengua galesa es Cymru. Las medidas que se han ido adoptando a partir del decenio de 1960 han ayudado a hacer revivir el uso de esta lengua, que es de origen celta y se parece mucho al bretón hablado en la Bretaña francesa. Entre estas medidas se cuentan el reconocimiento en pie de igualdad de la lengua galesa e inglesa en los tribunales de justicia, el estímulo de la educación bilingüe en las escuelas, y la mayor utilización del galés con fines oficiales y en la radiodifusión. En Gales, la Sianei 4 Cymru (Canal 4 de Gales) transmite programas de televisión en lengua galesa.

En Gales no hay iglesia oficial. En 1920 se suprimió el carácter oficial de la Iglesia Anglicana, tras decenios de presión por parte de los miembros de las comunidades metodista y bautista, que son de orientación más evangélica. Sobre todo el metodismo se difundió rápidamente en Gales durante el siglo XVIII, adquiriendo carácter de movimiento popular entre los habitantes de lengua galesa y hallando luego fuerte apoyo entre la población industrial.

Escocia

Escocia puede dividrse en tres grandes zonas: al Norte están los altiplanos y las islas, con escasa población, que representan algo más de la mitad de la superficie total del país; en el centro están las tierras bajas, donde se asientan las tres cuartas partes de la población y se hallan la mayoría de los centros industriales y de las tierras de cultivo; y al Sur se hallan las tierras altas, con algunas cadenas de colinas que lindan con Inglaterra. Las montañas más altas son las Grampians en los altiplanos centrales, con Ben Nevis (1.342 metros, o sea 4.406 pies) como cumbre más alta. Las ciudades principales son Edimburgo, principal centro administrativo, Glasgow, principal centro industrial, y los dos centros regionales de Aberdeen y Dundee.

Desde 1750 se viene produciendo una emigración considerable y continua de escoceses hacia Inglaterra y ultramar. El ritmo disminuyó notablemente en el decenio de 1970, cuando se desarrollaron las industrias litorales de gas y petróleo y se produjo una migración interna hacia el nordeste del país. Sin embargo, continúa el gran éxodo de población de Strathclyde, aunque a ritmo más lento que antes. A mediados del siglo XIX, cuando Escocia se fue industrializando rápidamente, se produjo una inmigración en gran escala procedente de Irlanda, que tuvo como resultado el establecimiento de grandes comunidades de confesión católica romana.

La Iglesia de Escocia, que llegó a ser Iglesia oficial en 1690, goza de completa libertad en todas las cuestiones de doctrina, constitución y disciplina. Es una iglesia protestante de carácter reformado, regida por un sistema presbiteriano en el que tienen gran importancia los consejos de iglesia, de los que siempre forman parte laicos.

Digitized by UN Library Geneva

Irlanda del Norte

Irlanda del Norte se halla únicamente a 21 kilómetros (13 millas) de Escocia en su punto más cercano y tiene 488 kilómetros (303 millas) de frontera con la República de Irlanda. En el centro se halla Lough Neagh, que es el mayor lago de agua dulce de Bretaña (381 kilómetros cuadrados, o sea 147 millas cuadradas). Muchas de sus ciudades principales se encuentran en valles que comienzan en Lough, entre ellas la capital Belfast, situada junto a la desembocadura del río Lagan. En las Montañas Mourne, que alzan sus contrafuertes en el sudeste, se halla la cumbre Slieve Donard, que es la más alta de Irlanda del Norte (852 metros, o sea 2.796 pies).

Algo menos de las dos terceras partes de la población desciende de colonos escoceses o ingleses que, principalmente en el siglo XVII, cruzaron al nordeste de Irlanda; la mayoría de ellos son de confesión protestante, y son tradicionalmente partidarios del mantenimiento de la unión con Gran Bretaña. El resto, algo más de una tercera parte, son de origen irlandés y pertenecen en su mayor parte a la Iglesia Católica Romana; muchos de ellos son de tendencia nacionalista, y quieren la unión con la República de Irlanda.

A.2 MARCO SOCIAL

En el siglo XX ha ido cambiando rápidamente la forma de vivir de los habitantes del Reino Unido. Como en muchos otros países, entre las causas que explican este fenómeno se cuentan las dos guerras mundiales, el descenso de la tasa de natalidad, la mayor esperanza de vida, las mayores oportunidades de recibir educación, el progreso técnico y un mejor nivel de vida.

Población

Con 56,6 millones de habitantes en 1985, Bretaña se sitúa poco más o menos en el 15° lugar en cuanto a población mundial. La cifra correspondiente era de 38,2 millones de habitantes en 1901, unos 9 millones de habitantes al final del siglo XVII, y 2 millones aproximadamente al final del siglo XI. Estas cifras se basan en estimaciones actuales de épocas anteriores, pero desde comienzos del siglo XIX se dispone de información abundante y fiable. La mayor parte de esta información procede de dos fuentes principales: la corriente habitual de información estadística, basada en la obligación de inscribir a los recién nacidos y de registrar los matrimonios y las defunciones, y los censos que vienen realizándose periódicamente cada 10 años desde 1801 (a causa de la guerra no hubo censo en 1941). El censo más reciente tuvo lugar en abril de 1981. La información estadística sobre la población es probablemente más completa y detallada en Bretaña que en ningún otro país. Después de 1975, la población decreció ligeramente durante un par de años, por vez primera (aparte del tiempo de guerra) desde que comenzaron a llevarse registros, reflejando así un descenso temporal en la tasa de natalidad. Posteriormente, volvió a iniciarse una tendencia ascendente hasta 1982, año en que la población comenzó de nuevo a descender ligeramente. Las proyecciones para el futuro sugieren que el crecimiento demográfico se producirá a un ritmo mucho más lento que el que se esperaba hace unos cuantos años. Basándose en los cálculos efectuados en 1981, la población total de Bretaña será de 56,8 millones en 1991, de 57,7 millones en el año 2001, y de 58 millones en el año 2016.

Digitized by UN Library Geneva

Tasas de natalidad

En 1985 hubo 752.000 nacimientos de niños vivos (en Inglaterra, Escocia y Gales); aunque fueron 22.500 menos que en 1984, superaron en 85.100 el número de defunciones (666.900). La tasa global de fecundidad (que sirve de indicación del tamaño medio de la familia) ha permanecido por debajo del nivel de 2,1, necesario para el reemplazo de la población, aunque dicha tasa aumentó de 1,77 en 1984 a 1,80 en 1985.

Varios factores han contribuido quizá a la tasa relativamente baja de natalidad. La contracepción se ha difundido más y ha llegado a ser más eficaz, facilitando la planificación de las familias; asimismo, la esterilización voluntaria de hombres y mujeres ha llegado a ser más común. Una apreciable proporción de embarazos fueron interrumpidos mediante el aborto legal (en 1984, un 37% aproximadamente de los embarazos extramatrimoniales y un 7% de los matrimoniales).

Se ha hecho mayor el plazo de procreación en el matrimonio y se ha intensificado la tendencia a contraer matrimonio a mayor edad, llegando a ser 26 años la edad media en que la mujer casada tiene su primer hijo. Otra característica es la preferencia actual por familias más pequeñas que en el pasado, especialmente por familias con dos hijos, lo que ha conducido a un descenso significativo en la proporción de familias con cuatro o más hijos.

Mortalidad

La esperanza de vida al nacer es de unos 70 años para el hombre y de 76 para la mujer, en comparación con los 49 años de esperanza de vida para el hombre y 52 años para la mujer en 1901. La mejora de la salud general ha tenido como efecto principal el aumento de las oportunidades de que los jóvenes entren en contacto con grupos de edad más avanzada. La esperanza de vida en los grupos de edad más avanzada ha aumentado relativamente poco.

La tasa general de fallecimientos ha sido prácticamente invariable durante los 40 últimos años, siendo de un 12 por mil y reflejando el gradual envejecimiento de la población, ya que ha habido un descenso considerable de la mortalidad en la mayoría de las edades, particularmente entre los niños y los adultos jóvenes. La tasa de mortalidad infantil (fallecimientos de niños menores de un año por cada mil nacimientos de niños vivos) fue de 9,6 en 1984; la mortalidad neonatal (fallecimientos de niños menores de cuatro semanas por cada mil nacimientos de niños vivos) fue de 5,7 en 1984; y la mortalidad derivada de la maternidad es aproximadamente de 0,1 por mil nacimientos de niños vivos.

Entre las causas del descenso de la mortalidad se hallan la mejor alimentación, la elevación del nivel de vida, el progreso de la medicina, el mayor número de centros de atención médica, la mejora en las medidas sanitarias y en las condiciones de trabajo, la educación en la higiene personal y el menor tamaño de las familias. Entre los cambios importantes que se han producido desde 1951 en las causas de fallecimiento se cuentan la virtual desaparición de las defunciones debidas a enfermedades infecciosas (principalmente la tuberculosis) y el aumento en la proporción de fallecimientos debidos a enfermedades del aparato circulatorio (entre ellas, las crisis y los ataques cardiacos) y al cáncer (que origina casi una cuarta parte de las defunciones).

Digitized by UN Library Geneva

Matrimonio y divorcio

En los 20 últimos años se ha registrado un acusado cambio en lo que respecta al matrimonio. En 1972 hubo en el Reino Unido 480.300 matrimonios, pero para 1982 el número había descendido a 387.000, con un aumento subsiguiente que hizo que los matrimonios llegaran a 393.249 en 1985. Entre la población de 16 años de edad o más de Inglaterra y Gales, en 1985 el 61% se hallaban casados, el 25% eran solteros, el 9% eran viudos y el 5% eran divorciados. En el decenio de 1960 prevalecía la tendencia a casarse más jóvenes, pero hubo un cambio de sentido a principios del decenio de 1970, y desde entonces ha habido un lento aumento en la edad media a que se contrae el primer matrimonio, edad que en Inglaterra y Gales es actualmente de poco más de 26 años para los varones y de 24 para las mujeres. Se vuelven a casar (una de las partes o las dos) un 36% aproximadamente de los que habían contraído matrimonio en Inglaterra y Gales, en comparación con el 20% en 1971 y el 15% en 1961; aproximadamente el 12% de todos los matrimonios contraídos en 1985 eran de divorciadas con divorciados.

La tasa de divorcios viene aumentando constantemente, y en 1985 unas 13 decisiones de divorcio adquirieron carácter definitivo por cada mil parejas que habían contraído matrimonio en Inglaterra y Gales, en comparación con dos decisiones en 1961. Las tasas de divorcio son muy inferiores en Escocia e Irlanda del Norte. En 1985 se concedieron en Inglaterra y Gales unos 160.300 divorcios; la proporción de divorcios concedidos a las mujeres fue aproximadamente de 72%. La edad media de las personas que se divorcian en Inglaterra y Gales ha venido decreciendo, y es actualmente de unos 37 años para los varones y de 35 años para las mujeres.

Otra característica, común para muchos otros países de Europa occidental, viene siendo el considerable aumento de la cohabitación. Casi el 25% de las mujeres que contrajeron matrimonio en Gran Bretaña durante el período de 1979 a 1982, y cuyo matrimonio había sido el primero para ambos cónyuges, habían vivido con sus maridos antes del matrimonio (en comparación con el 8% a principios del decenio de 1970), y un 12% aproximadamente de las mujeres no casadas, de edad comprendida entre los 18 y 49 años, vivían en cohabitación en 1983 y 1984. La cohabitación es más frecuente en el caso de mujeres separadas o divorciadas que en el caso de mujeres solteras. Parece demostrarse que es cada vez mayor el número de relaciones estables entre personas que no han contraído matrimonio, y que aumenta la proporción de hijos ilegítimos (que representan actualmente en Bretaña más del 19% de los nacimientos de niños vivos, en comparación con el 6% en 1961) inscritos en el registro por el padre y la madre.

Distribución por edad y sexo

Aunque la población total ha permanecido relativamente estable en el decenio pasado, ha habido notables cambios en la distribución por edad y sexo, incluido un descenso en la proporción de jóvenes de menos de 16 años y un aumento en la proporción de personas de edad, especialmente de 85 años y más. Según las estimaciones efectuadas, la distribución de la población británica por edades, a mediados de 1982, era aproximadamente la siguiente: menos de 16 años, el 21% aproximadamente; entre 16 y 64 años, el 64%; y de 65 años en adelante, el 15%. Aproximadamente el 18% de la población tenía más edad que la normal de jubilación (65 para los hombres y 60 para las mujeres), en comparación con el 15% en 1961.

Digitized by UN Library Geneva

A mediados de 1985 había en el Reino Unido 29 millones de mujeres y 27,6 millones de hombres, lo que representaba una proporción de aproximadamente 105 mujeres por cada 100 hombres. Cada año nacen aproximadamente un 6% más de hombres que de mujeres, pero a causa de la mayor mortalidad de hombres en todos los grupos de edad existe un punto crítico a los 51 años de edad aproximadamente en el que el número de mujeres comienza a sobrepasar al de hombres. Este desequilibrio aumenta con la edad, de forma que predominan las mujeres entre las personas de edad.

Distribución de la población

La densidad de población es aproximadamente de 239 habitantes por kilómetro cuadrado, cifra relativamente alta en comparación con la mayoría de los demás países. Inglaterra es donde mayor densidad de población hay, con 361 habitantes por kilómetro cuadrado (el Gran Londres tiene 4.283 habitantes por kilómetro cuadrado) y Escocia tiene la menor densidad de población, con 65 habitantes por kilómetro cuadrado, mientras que Gales e Irlanda del Norte tienen respectivamente 135 y 111 habitantes por kilómetro cuadrado.

El cuadro 1 da cifras sobre algunas de las mayores áreas urbanas del Reino Unido. Aproximadamente la mitad de la población vive en una faja que cruza Inglaterra con el Condado de Lancáster y la parte occidental del Condado de York en un extremo y el área de Londres en el otro; en el medio se halla la región central industrializada. Otras áreas con grandes poblaciones son: las tierras bajas centrales de Escocia; el nordeste de Inglaterra desde el norte del río Tyne en dirección sur hasta el río Tees; el sudeste de Gales; el área de Bristol; y la costa del Canal de la Mancha, desde Poole en Dorset hacia el Este. Son áreas de menor densidad de población las franjas orientales de Inglaterra, entre Gales y el estuario del Támesis, y la parte más al suroeste. Las ocho grandes zonas metropolitanas que han sido designadas como "conurbaciones" en los censos demográficos sucesivos alojan a una tercera parte de la población de Gran Bretaña, aunque comprenden menos del 3% de su superficie terrestre total. Estas zonas son: el Gran Londres, el Central Clydeside, el Gran Manchester, Merseyside, la parte meridional del Condado de York, Tyne y Wear, las regiones centrales del Oeste y la parte occidental del Condado de York. La mayoría de las zonas montañosas, incluida gran parte de Escocia, Gales e Irlanda del Norte y los Peninos centrales, tienen muy escasa densidad demográfica.

Desde el siglo XIX ha habido entre la gente una tendencia general, especialmente en Londres, a abandonar los congestionados centros urbanos y a establecerse en el extrarradio. Según el censo de 1981, únicamente en las zonas rurales remotas la tasa de crecimiento demográfico ha sido superior en el decenio de 1970 a la del decenio de 1960. Ha habido también una redistribución geográfica de la población, desde Escocia y las regiones septentrionales de Inglaterra hacia Anglia del este y las regiones centrales del suroeste y del este. Otra característica ha sido un aumento de la tasa de migración por jubilación, siendo las principales zonas receptoras (donde las personas de edad, en algunas ciudades, pueden constituir más de una tercera parte de la población) la costa meridional de Inglaterra y el este de Anglia.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 1

Superficie y población de las principales zonas urbanas, a mediados de 1985

	Superficie		Población (en millares)
	kilómetros cuadrados	millas cuadradas	
Gran Londres	1 580	609 7	6 767 5
Birmingham	264	102 0	1 007 5
Glasgow	198	76 3	733 8
Leeds	562	217 0	710 5
Sheffield	368	141 9	538 7
Liverpool	113	43 6	491 5
Bradford	370	142 9	463 5
Manchester	116	44 9	451 1
Edimburgo	261	100 6	439 7
Bristol	110	42 3	393 8
Belfast	140	54 0	301 6
Coventry	97	37 3	312 2
Cardiff	120	46 3	278 9

Migración

Tradicionalmente ha habido un éxodo neto de población del Reino Unido hacia el resto del mundo, pero en 1985, año en que la afluencia de población fue 34% más elevada que en 1984, hubo un crecimiento neto de 97.000 habitantes. Entre 1980 y 1985, aproximadamente 1.240.000 personas abandonaron el Reino Unido para instalarse en el extranjero, y aproximadamente 1.200.000 personas llegaron de ultramar para vivir en el Reino Unido, de forma que la emigración neta redujo la población en 41.000 personas aproximadamente. De los 174.000 emigrantes que hubo en 1985, el 19% fueron a Australia, Canadá o Nueva Zelandia, el 18% a otros países del Commonwealth, el 17% a otros países de la Comunidad Europea, el 14% a los Estados Unidos y el 10% al Oriente Medio. De los 270.000 inmigrantes, el 14% llegaron de Australia, Canadá o Nueva Zelandia, el 21% de otros países del Commonwealth y el 20% de otros países de la Comunidad Europea. Un número importante de las personas que se iban de Bretaña o que entraban en ella eran ciudadanos británicos.

Estructura económica y social

La mayoría de las personas (un 97%) viven en hogares privados (en familia o independientemente). Las demás personas residen en hoteles o son miembros de las fuerzas armadas o viven en centros educativos o en otras instituciones. En 1984, ocho de cada 10 personas vivían en un hogar a cuyo frente estaba una pareja casada.

Entre los numerosos cambios que se han producido en la estructura del hogar y la familia se halla el continuado descenso en el tamaño medio de los grupos familiares en Gran Bretaña, que pasan de más de cuatro personas en 1911 a 3,1 personas en 1961 y a 2,59 en 1984. El descenso refleja una mayor

Digitized by UN Library Geneva

proporción de personas que viven independientemente (8%) o en familias uniparentales, el número cada vez mayor de personas de edad (la mayoría de las cuales viven solas), y las preferencias de los padres por familias pequeñas. Se supone que continuará la tendencia a formar hogares pequeños (el 25% de los hogares constan de una sola persona), y se prevé que aumentará el número de hogares con una sola persona, que de 4,4 millones en 1979 pasará a unos 6 millones en 1991, de los cuales 3,6 millones serán hogares de jubilados.

Tendencias en cuanto al esparcimiento

La mayor parte de la población tiene considerablemente más tiempo libre, más formas de emplearlo e ingresos reales más altos que los que tuvieron las generaciones anteriores. Las horas concertadas de trabajo en régimen de jornada completa son ordinariamente de 35 a 40 por semana, aunque muchas personas trabajan en realidad un poco más porque voluntariamente hacen horas extraordinarias. La gran mayoría de los empleados tienen una semana laboral de cinco días.

Las actividades más comunes de esparcimiento tienen lugar en el hogar y son de tipo social, siendo las más populares visitar o recibir visitas de parientes o amigos, y ver la televisión. La televisión es el principal pasatiempo vespertino para todos, menos para los jóvenes. Casi todos los hogares tienen un aparato de televisión, y en invierno la población de cinco años de edad para arriba dedica un promedio semanal de 20 horas a ver la televisión. Cada vez mayor número de personas utilizan videoscopios para conseguir espectáculos de televisión adecuados a sus gustos individuales, o para ver programas después de la hora de transmisión. Otras aficiones populares incluyen la radio, discos o casetes; leer, mejorar el hogar mediante actividades como pintar y decorar la casa; salir a cenar o a tomar una copa fuera, ir al cine o a presenciar algún acontecimiento deportivo; cultivar el jardín, excursiones (ir al campo, a la playa o a un museo); la fotografía; las visitas a clubes sociales y centros de esparcimiento; y los trabajos sociales o de beneficiencia. Aproximadamente la mitad de los hogares del Reino Unido tienen un animal doméstico, siendo los más comunes los perros (de los que se cree que hay más de 6 millones en el Reino Unido) y los gastos (más de 5 millones).

Los deportes y otros pasatiempos han ganado popularidad, reflejada en el número cada vez mayor de organizaciones que se ocupan de actividades al aire libre, aunque en el caso de algunos deportes, como el fútbol, vaya disminuyendo el número de espectadores. Entre las actividades en que participa la gente se cuentan, por orden de popularidad, las excursiones a pie, el tiro al blanco con dardos y la natación.

Casi todos los empleados en régimen de jornada completa tienen derecho a vacaciones anuales pagadas, además de las fiestas oficiales; al final de 1984, el 95% de los trabajadores manuales tenían un derecho básico a 4 semanas de vacaciones o más, y un 19% a cinco semanas o más.

Las vacaciones (cuatro o más noches) que se tomaron los residentes británicos fue de 48.750.000 noches en 1985, en comparación con 48 millones en 1975. Las vacaciones en el extranjero en 1985 ascendieron a 15.750.000 noches, en comparación con 8.250.000 en 1973, y más de la mitad correspondían a viajes organizados. Más de las cuatro quintas partes de las vacaciones en el extranjero se pasaron en otros países europeos, siendo el país más popular España, que recibió a una tercera parte de todos los británicos que pasan sus vacaciones en el extranjero; le siguen en popularidad

Digitized by UN Library Geneva

Francia, Italia, Grecia, la República Federal de Alemania y Austria. El principal período de vacaciones es de mayo a septiembre, y durante él se toman más del 80% de las vacaciones en el Reino Unido y el 70% de las vacaciones en el extranjero. Un número cada vez mayor de personas (el 20% en 1985) se toman anualmente más de una vacación larga, pero una proporción significativa no pasa las vacaciones fuera del país.

Minorías étnicas y nacionales

El Reino Unido tiene una larga historia de aceptación de grupos minoritarios, y durante los dos últimos siglos muchas personas de muy diversa procedencia fijaron su residencia en el país, algunas para evitar la persecución política o religiosa, y otras buscando una vida mejor o con el fin de escapar de la pobreza.

Desde hace mucho tiempo los irlandeses tienden a fijar su residencia en el Reino Unido, representando el grupo minoritario más numeroso. Muchos refugiados judíos comenzaron una nueva vida en el país hacia fines del siglo XIX y en el decenio de 1930; después de 1945 otros muchos refugiados europeos se asentaron en el Reino Unido. Las grandes comunidades procedentes de las Indias occidentales y del subcontinente de Asia meridional datan del decenio de 1950 y de principios del decenio de 1960. Hay también grandes grupos de americanos, australianos, chinos y de diversas comunidades europeas como chipriotas, griegos y turcos, italianos y españoles. Más recientemente, personas venidas de Uganda, asiáticos, y refugiados de Indochina se han establecido en el Reino Unido.

En 1984 la población del nuevo Commonwealth (es decir, el Commonwealth menos Australia, Canadá y Nueva Zelandia) y de origen étnico pakistaní se calculaba en 2,4 millones (algo más del 4% de la población total de Gran Bretaña), de los cuales el 40% habían nacido en el Reino Unido. La mayoría de ellos tienen aspiraciones muy semejantes a las de la comunidad británica en su totalidad, y disfrutan de plenos derechos políticos y civiles. Aunque las circunstancias de muchos miembros de las comunidades minoritarias étnicas son menos afortunadas que las de otros grupos (por ejemplo, sufren desproporcionadamente los efectos del desempleo y viven a menudo en viviendas pobres en la parte vieja de las ciudades), se han registrado importantes progresos en los últimos 25 años en cuanto a las condiciones de empleo y alojamiento, y muchas personas han sobresalido en su carrera profesional y en la vida pública.

Las dificultades con que tienen que enfrentarse las minorías se ven aliviadas por programas sociales continuos, algunos de los cuales benefician a toda la comunidad, mientras que otros proyectos se dirigen hacia las necesidades específicas de las minorías. Aunque actualmente es menor que antes el número de niños que acuden a la escuela sin tener conocimientos de inglés, sigue habiendo muchos niños con conocimiento insuficiente del idioma. Se reconoce que la enseñanza del idioma es de importancia primordial, y en las escuelas con minorías étnicas hay maestros adicionales. A los adultos se les dan clases en los lugares de trabajo o fuera de ellos a cargo de las autoridades locales o de organizaciones benévolas. El Gobierno concede subsidios a las autoridades en cuyas zonas hay minorías étnicas importantes, para que paguen sueldos al personal que se dedique a actividades docentes, a visitas sanitarias o a hacer de intérpretes.

Digitized by UN Library Geneva

Las juntas de vecinos y organizaciones de voluntarios fomentan el bienestar de las minorías étnicas y las buenas relaciones entre dichas minorías y la comunidad local. Teniendo en cuenta las tensiones que pueden surgir entre la policía y las minorías étnicas, se consideran de particular importancia las consultas entre la policía y la comunidad, y en muchas zonas se han creado comités consultivos. Se siguen políticas de fomento de igualdad de oportunidades en una sociedad multirracial en la que todos los ciudadanos gocen de igual respeto, y esta política es respaldada por leyes dirigidas contra la discriminación.

La mujer

Durante el siglo XX se han producido considerables cambios en la vida económica y doméstica de la mujer, debidos en parte a la eliminación de casi toda la discriminación en materia de derechos políticos y jurídicos por motivos de sexo. La característica principal de esta transformación del papel de la mujer ha sido el aumento del número de mujeres que trabajan, especialmente mujeres casadas. Al contraerse matrimonio más tarde y al disponerse de métodos eficaces de planificación familiar, ha disminuido el tamaño de la familia. A consecuencia de ello, las mujeres necesitan mucho menos tiempo que antes para criar hijos, y esto, juntamente con una variedad de factores que han hecho que las tareas domésticas sean menos pesadas, ha permitido que la mujer, incluso con hijos pequeños, se reintegre al trabajo.

La mujer representa las dos quintas partes de la mano de obra del país. Desde la segunda guerra mundial, la proporción de mujeres casadas que trabajan ha crecido, llegando a más del 60% de las mujeres de 16 a 60 años, que constituyen actualmente poco más o menos el 28% de la mano de obra, en comparación con el 4% en 1921. En muchas familias las ganancias obtenidas por la mujer casada son parte esencial de los ingresos familiares. Sigue habiendo todavía una diferencia importante entre las ganancias obtenidas por la mujer y las ganancias obtenidas por el hombre, pero las leyes sobre la igualdad salarial que entraron en vigor al final de 1975 han hecho que esta diferencia se reduzca. La ganancia media horaria de una mujer, excluidas las horas extraordinarias (en lo que respecta a las mujeres empleadas en régimen de jornada completa), ha aumentando, pasando de las dos terceras partes de las ganancias obtenidas por los hombres en 1970 a ser casi tres cuartas partes de dichas ganancias en 1985. No obstante, las retribuciones percibidas por la mujer siguen siendo relativamente bajas porque la mujer tiende a trabajar en sectores económicos mal pagados y porque trabaja menos horas extraordinarias que el hombre.

A.3 LA ECONOMIA

El Reino Unido es un país de economía abierta y, en consecuencia, el comercio internacional es parte esencial del desenvolvimiento económico. En 1985 las exportaciones de bienes y servicios representaron casi una tercera parte de su producto interno bruto (PIB), una de las proporciones más altas de las principales economías. La proporción aumentó durante los dos últimos decenios, y era del 20% aproximadamente a principios del decenio de 1960. Ha habido subidas análogas en la mayoría de los demás países desarrollados, lo que refleja la creciente importancia del comercio internacional en una economía mundial cada vez más interdependiente.

Digitized by UN Library Geneva

El Reino Unido, que es uno de los mayores exportadores mundiales de bienes visibles, representa aproximadamente el 5% de la exportación total de estos bienes. El país se cuenta entre los grandes exportadores de productos aeroespaciales, vehículos de motor, equipo eléctrico, productos textiles acabados, y la mayoría de los tipos de maquinaria. También es uno de los mayores importadores mundiales de productos agrícolas, materias primas y productos semifabricados. En términos generales, el Reino Unido no necesita importar petróleo.

La economía se basa primariamente en la empresa privada, y la política gubernamental procura estimular al sector privado, que representa el 71% del PIB y del empleo total. En el sector público, las autoridades locales representan el 12% del empleo total, el Gobierno central el 10%, y las empresas públicas el 7%.

El punto fuerte de la economía del Reino Unido, país precursor de la revolución industrial, ha sido la industria manufacturera. Ahora bien, durante los 20 últimos años la estructura industrial de la economía ha experimentado un señalado cambio; esta tendencia es común a la mayoría de las grandes economías desarrolladas y refleja los efectos de la acción de varias fuerzas fundamentales de caracter económico y social. Los ingresos reales disponibles por persona en el Reino Unido se han duplicado holgadamente desde 1945; según se incrementan sus ingresos, la gente tiende a gastar más en servicios personales, financieros y recreativos, como los servicios de tintorería y peluquería, las compras a plazos y el uso de instalaciones deportivas. Asimismo, la elevación de los ingresos reales en otros países ha contribuido a una mayor demanda exterior de servicios británicos como el transporte aéreo y la construcción.

Aproximadamente el 2,5% de la mano de obra empleada en el Reino Unido se dedica a la agricultura, proporción inferior a la de cualquier otro gran país industrial. Ahora bien, gracias a su alto nivel de productividad, el Reino Unido puede producir casi las dos terceras partes de los alimentos que necesita.

La situación energética del Reino Unido se ha transformado durante los últimos 10 años. Con el descubrimiento y la explotación de depósitos de petróleo y gas natural en la plataforma continental del Mar del Norte, el país ha llegado a ser autónomo en términos netos en lo que a energía se refiere. En 1985, un 5,6% del producto nacional bruto provenía de los sectores del petróleo y el gas. Ingresos sustanciales procedentes de los impuestos que gravan al petróleo y al gas han ayudado a aliviar la presión de los prestamos contraídos por el Gobierno y han aliviado también otras formas de tributación contribuyendo así de manera importante a reducir la inflación; se han obtenido también considerables beneficios para el equilibrio de la balanza de pagos. El carbón, que ha sido tradicionalmente la fuente energética más importante, sigue cubriendo aproximadamente el 36% de las necesidades energéticas del Reino Unido; se han revalorizado las reservas de carbón del Reino Unido, gracias al aumento sustancial de los precios mundiales del petróleo desde 1973.

El ingreso en la Comunidad Europea en 1973 ha tenido gran repercusión en la estructura comercial del Reino Unido, pues incrementó el porcentaje del comercio con otros Estados miembros y redujo el porcentaje del comercio con los países del Commomwealth. Entre 1972 y 1985, el porcentaje de exportaciones del Reino Unido a otros países de la Comunidad pasó del 30% al 46% y el de las exportaciones a países del Commonwealth disminuyó del 19

Digitized by UN Library Geneva

al 11%. Las importaciones siguieron una tendencia similar. El comercio con los países de industrialización reciente, como Singapur, Corea del Sur, Taiwán y Malasia, ha aumentado de forma sustancial.

Históricamente, el comercio exterior del Reino Unido se ha caracterizado a grandes rasgos por un déficit en el comercio visible, compensado por un superávit en las transacciones invisibles (aunque en 1980-1982 hubo superávit en el comercio visible); el comercio invisible lo forman por ejemplo las transacciones de inversión internacional, los viajes, los transportes de mercancías y los servicios financieros. En 1983, las ganancias producidas por el comercio invisible representaron más del 40% de los ingresos por cuenta corriente del Reino Unido. En 1982, el comercio invisible del Reino Unido ascendió a casi el 8% de las transacciones invisibles a nivel mundial (sin contar las transacciones gubernamentales). La importante contribución del comercio invisible a la balanza de cuenta corriente obedece en gran medida al destacado papel del Reino Unido como centro financiero. Los bancos, los agentes de seguros y los corredores de bolsa, junto con otras instituciones financieras de la City de Londres, realizan servicios financieros en todo el mundo y la City es quizá el mercado de capital más completo y avanzado del mundo.

Tendencias del empleo

El total de la mano de obra ascendía en junio de 1985 a 27,6 millones de personas, de las cuales 21,5 millones (11,9 millones de hombres y 9,5 millones de mujeres) estaban clasificadas como empleados en activo (anexo A). Sigue aumentando el porcentaje de mujeres en el empleo (en particular el de mujeres que trabajan a jornada parcial), aunque el ritmo de aumento sea inferior al de años anteriores. La inmensa mayoría de la población laboral es asalariada, pero más de 2 millones de personas trabajan por su cuenta.

En el anexo A se presenta la distribución de empleados por industrias de 1977 a 1985. Se ha producido un cambio sustancial en la estructura del empleo durante los dos últimos decenios. El empleo en las manufacturas ha ido disminuyendo después de alcanzar su cifra máxima en 1966, y el empleo en los servicios ha registrado un aumento muy pronunciado de más de un millón de personas entre 1977 y 1985. El aumento del nivel de vida y los adelantos tecnológicos han estimulado la expansión de una serie de industrias de servicios, mientras que la automatización ha incrementado el rendimiento y ha reducido la demanda de mano de obra en las manufacturas.

A4. GOBIERNO

La Constitución del Reino Unido, a diferencia de las de la mayoría de los países, no está plasmada en un único documento: está integrada en parte por la legislación, en parte por la common law y en parte por convenciones; puede modificarse por ley del Parlamento o por acuerdo general encaminado a crear, modificar o abolir una convención. De esta forma, la Constitución puede adaptarse con facilidad a los cambios de condiciones e ideas políticas.

El régimen político del Reino Unido es una democracia multipartidista. Los órganos de gobierno son claramente discernibles, si bien sus funciones a menudo se entremezclan y superponen. El poder legislativo, el Parlamento, es la autoridad suprema. El poder ejecutivo consiste en: 1) el Gobierno, compuesto por el Gabinete y otros ministros responsables de la iniciación y orientación de la política nacional; 2) los departamentos gubernamentales,

Digitized by UN Library Geneva

encargados de la administración nacional; 3) las autoridades locales, que administran y dirigen numerosos servicios locales, y 4) las empresas públicas, que tienen a su cargo la gestión de determinadas industrias nacionalizadas o, por ejemplo, un servicio social o cultural sujeto a diversos grados de control ministerial. El poder judicial que es independiente del poder legislativo y del poder ejecutivo determina la common law e interpreta las leyes.

PARLAMENTO

El Parlamento es la autoridad legislativa suprema. Los tres elementos que lo integran -la Reina, la Cámara de los Lores, y la Cámara de los Comunes, cuyos miembros son elegidos- están separados exteriormente, se constituyen según principios distintos y sólo se reúnen en ocasiones que revisten una importancia simbólica, como la inauguración oficial del Parlamento en que la Reina convoca a los Comunes en la Cámara de los Lores. No obstante, el Parlamento, como órgano legislativo, suele requerir la participación de todos sus miembros constituyentes.

El Parlamento puede legislar para todo el Reino Unido, para cada una de las partes constituyentes del país por separado, o para una combinación cualquiera de éstas. También está facultado para legislar para las Islas del Canal y la Isla de Man, que son dependencias de la Corona y no están integradas en el Reino Unido, pues cuentan con órganos legislativos subordinados que legislan para las islas 1/.

El Parlamento, que no está limitado legalmente por ninguna constitución escrita, puede legislar como desee, adoptar, derogar o modificar cualquier ley, legalizar lo ilegal y declarar nulo y penalizable lo que en su momento era lícito y revocar así las decisiones de los tribunales ordinarios; también puede eliminar las convenciones establecidas o dar fuerza de ley a una convención. Puede prorrogar su período normal de legislatura sin consultar al electorado.

No obstante, en la práctica el Parlamento no manifiesta su supremacía de esta forma. Los parlamentarios tienen presente la common law y siempre han tendido a actuar de conformidad con los precedentes y la tradición. No puede impugnarse ante los tribunales la validez de una ley del Parlamento que ha sido debidamente aprobada, promulgada y publicada, pero, por otra parte, es improbable que el Parlamento adopte una ley sabiendo que no va a recibir apoyo general. El régimen de gobierno de partidos contribuye a asegurar que el Parlamento legisle con conciencia de su responsabilidad ante el electorado.

Como miembro de la Comunidad Europea, el Reino Unido reconoce los diversos tipos de legislación comunitaria y el electorado elige a 81 diputados por el Parlamento Europeo.

1/ Los órganos legislativos de las Islas del Canal (Estados de Jersey y Estados de Guernsey) y de la Isla de Man (Tynwald Court) se componen de la Reina, el Privy Council y las asambleas locales. Corresponde al Ministro del Interior, como miembro del Privy Council con mayor responsabilidad en los asuntos de las islas, examinar las medidas legislativas antes de que pasen a la Reina en Consejo (Queen in Council).

Digitized by UN Library Geneva

Las funciones del Parlamento

Las principales funciones del Parlamento son: 1) adoptar leyes; 2) facilitar al Gobierno los medios para llevar a cabo su labor aprobando los impuestos, y 3) controlar la política gubernamental y la administración, en particular las propuestas de gastos. Al cumplir estas funciones, el Parlamento contribuye a informar al electorado sobre los hechos y cuestiones importantes. Es costumbre también que el Gobierno consulte al Parlamento antes de ratificar cualquier tratado o acuerdo internacional importante, aunque la elaboración de tratados sea, por lo menos en teoría, una prerrogativa real ejercida a instancias del Gobierno y no sujeta a aprobación parlamentaria.

Duración de la legislatura

La legislatura del Parlamento tiene una duración máxima de cinco años, pero es frecuente que el Gobierno disuelva el Parlamento antes de concluir su mandato y convoque elecciones generales. El período máximo de legislatura se prorrogó mediante legislación en las circunstancias poco habituales de las dos guerras mundiales. La Reina disuelve el Parlamento y convoca elecciones generales a iniciativa del Primer Ministro.

La Cámara de los Lores

La Cámara de los Lores está formada por los Lores Espirituales y los Lores Temporales. Los Lores Espirituales son los Arzobispos de Canterbury y de York, los Obispos de Londres, Durham y Winchester y los 21 obispos diocesanos de mayor antigüedad de la Iglesia de Inglaterra. Los Lores Temporales son: 1) todos los pares hereditarios de ambos sexos de Inglaterra, Escocia, Gran Bretaña y el Reino Unido que no han renunciado a este título de nobleza; 2) todos los pares vitalicios de ambos sexos, y 3) los Lores de Apelación ("law lords") que han sido nombrados pares vitalicios para prestar asistencia a la Cámara en sus funciones judiciales. Los títulos de pares hereditarios comportan el derecho a ser miembro de la Cámara (con sujeción a ciertas inhabilitaciones), siempre y cuando los titulares hayan cumplido los 21 años; no obstante, cualquier sucesor puede renunciar en un plazo de 12 meses a partir de la fecha de sucesión a su derecho vitalicio a ejercer el título. Los que renuncian al título pierden el derecho a ser miembros de la Cámara, pero adquieren el derecho a votar en las elecciones parlamentarias y a presentarse como candidatos en las elecciones a la Cámara de los Comunes.

Los títulos temporales, tanto hereditarios como vitalicios, se otorgan por recomendación del Primer Ministro. Suelen concederse en reconocimiento de los servicios prestados en la vida política o en otros ámbitos o porque el Gobierno desea que el beneficiario ocupe un asiento en la Cámara de los Lores. La Cámara también ofrece un lugar en el Parlamento a los hombres y mujeres cuyo asesoramiento sea útil para el Estado, pero que no desean entrar en la política de partidos.

A mediados de 1986, la Cámara de los Lores contaba con 1.175 miembros, incluidos los dos arzobispos y los 24 obispos. Entre los Lores Temporales había 761 pares hereditarios que habían sucedido a sus familiares, 29 pares hereditarios a los que se había otorgado el título (incluido el Príncipe de Gales) y 359 pares vitalicios, de los cuales 21 eran "law lords". Del total de pares, 92 no habían recibido emplazamiento y 136 tenían licencia de ausencia de la Cámara (véase infra). De los 114 pares irlandeses, 47 tenían

Digitized by UN Library Geneva

derecho a su asiento en la Cámara de los Lores por tener títulos de pares ingleses, escoceses o del Reino Unido. Otros títulos de pares irlandeses que son anteriores a la unión de Gran Bretaña con Irlanda en 1800 no confieren a sus titulares el derecho a ser miembros de la Cámara de los Lores.

No todos los pares que tienen derecho a ocupar un asiento en la Cámara de los Lores asisten a las sesiones. Los pares que acuden con frecuencia a la Cámara (el promedio de asistencia diaria es de unas 300 personas) son los antiguos estadistas y otras personas que han trabajado toda su vida en el servicio público. No perciben ningún sueldo por su labor parlamentaria, pero pueden reembolsárseles los gastos de asistencia a la Cámara y ciertos gastos de viajes (para los cuales existen tarifas diarias máximas).

La Cámara de los Comunes

La Cámara de los Comunes se elige por sufragio universal de adultos y consta de 650 parlamentarios (miembros del Parlamento). Actualmente 28 de ellos son mujeres. De los 650 escaños, 523 corresponden a Inglaterra, 38 a Gales, 72 a Escocia y 17 a Irlanda del Norte.

Las elecciones generales se celebran cuando la Reina disuelve el Parlamento y convoca uno nuevo. Cuando un diputado fallece o dimite o recibe un título de par, se celebra una elección parcial. Los miembros de la Cámara están remunerados.

Sistema electoral parlamentario

A efectos electorales, el Reino Unido está dividido en circunscripciones, cada una de las cuales elige a un miembro de la Cámara de los Comunes. A fin de garantizar una representación equitativa, cuatro comisiones permanentes de delimitación -una para Inglaterra, otra para Gales, otra para Escocia y otra para Irlanda del Norte- se encargan de examinar periódicamente las circunscripciones y de recomendar la redistribución de escaños que resulte necesaria a raíz de los movimientos demográficos u otros cambios. Estas comisiones presentaron sus últimas recomendaciones al Parlamento en 1982-1983 y la delimitación de las circunscripciones en las elecciones generales de 1983 se basó en dichas recomendaciones.

Las elecciones son por votación secreta. Los ciudadanos británicos y de otros países del Commonwealth, al igual que los ciudadanos de la República de Irlanda, pueden votar si han cumplido 18 años, residen en el Reino Unido, figuran inscritos en el registro anual de electores de la circunscripción y no son objeto de ninguna inhabilitación. No tienen derecho a votar los miembros de la Cámara de los Lores, los enfermos detenidos en virtud de la legislación sobre salud mental, los presos condenados y las personas condenadas en los últimos cinco años por delitos de práctica electoral ilegal o de corrupción. Los votantes que cumplen servicios (miembros de las fuerzas armadas y sus cónyuges, los funcionarios de la Corona y el personal del British Council empleado en el extranjero y los cónyuges que les acompañen) pueden figurar inscritos en un domicilio de una circunscripción en que vivirían de no ser por su servicio.

Cada elector puede depositar un voto y normalmente acude en persona a una oficina electoral. Los votantes en cumplimiento de servicio que residen en el extranjero y los empleados de la marina mercante pueden votar por poder o, si se encuentran en el Reino Unido durante las elecciones, por correo. Los

Digitized by UN Library Geneva

electores que sufren una incapacidad física o que no pueden votar en persona debido a la naturaleza de su trabajo pueden votar también por correo o por poder. La Ley de Representación del Pueblo (Representation of the People Act) de 1985 extendió estas disposiciones de voto a las personas que se encuentran de vacaciones y en viaje de negocios y a otras personas que obviamente no pueden acudir personalmente a la oficina electoral.

El voto no es obligatorio; casi el 73% de un electorado total de unos 42 millones de personas votó en las elecciones generales de junio de 1983. El candidato que obtiene el mayor número de votos en una circunscripción resulta elegido.

Los ciudadanos de ambos sexos británicos y de otros países del Commonwealth y los ciudadanos de la República de Irlanda pueden ser elegidos miembros de la Cámara de los Comunes si han cumplido los 21 años y no son objeto de ninguna inhabilitación. Las inhabilitaciones afectan a las personas en situación de quiebra que no hayan sido rehabilitadas, las personas condenadas a más de un año de prisión, el clero de la Iglesia de Inglaterra, la Iglesia de Escocia, la Iglesia de Irlanda y la Iglesia Católica Romana, los pares y los titulares de ciertos cargos enumerados en la Ley de inhabilitaciones para la Cámara de los Comunes (House of Commons Disqualification Act) de 1975. Entre estos últimos figuran las personas con cargos judiciales, los funcionarios de la Administración Pública, algunos funcionarios municipales, los miembros de las fuerzas armadas regulares o de la policía, algunos miembros de empresas públicas y comisiones gubernamentales y los miembros británicos de parlamentos de países o territorios que no pertenecen al Commonwealth. La nominación de un candidato para la elección debe estar firmada por dos electores, el que propone la candidatura y el que la secunda, y por otros ocho electores inscritos en la circunscripción. El candidato o la candidata no necesita contar con el apoyo de ningún partido. El candidato también debe abonar un depósito de 500 libras esterlinas que no se le reembolsan si no obtiene más del 5% de los votos válidos.

La cantidad máxima que un candidato puede gastar en una campaña electoral es de 2.700 libras esterlinas, más 2,8 peniques por elector en una circunscripción de distrito ó 3,7 peniques por elector en una circunscripción de condado. Los candidatos pueden enviar con franquicia postal un manifiesto electoral a cada elector de la circunscripción correspondiente. Todos los gastos electorales, a excepción de los gastos personales del candidato, están sujetos al límite fijado por la ley.

La Ley de Representación del Pueblo de 1985 faculta actualmente a los ciudadanos británicos residentes en el extranjero para votar en las elecciones al Parlamento de Westminster y al Parlamento Europeo durante un período de cinco años a partir de la fecha en que dejaron el Reino Unido. Para poder ser elector de ultramar, es necesario haber residido y haber figurado inscrito como elector en una circunscripción del Reino Unido durante los cinco años anteriores y también haber declarado no tener intención de residir permanentemente fuera del Reino Unido.

El sistema de partidos políticos

El sistema de partidos, que ha existido de una u otra forma desde el siglo XVIII, es un elemento esencial del funcionamiento de la Constitución.

Digitized by UN Library Geneva

El sistema actual depende en gran medida de la existencia de partidos políticos organizados, que someten sus respectivas políticas a la aprobación del electorado. Los partidos no están inscritos en ningún registro ni están formalmente reconocidos por la ley, pero en la práctica, la mayoría de los candidatos en las elecciones y casi todos los candidatos que resultan elegidos, pertenecen a uno de los principales partidos.

Durante los últimos 150 años ha habido un sistema predominantemente bipartidista y desde 1945 el Partido Conservador, cuyos orígenes se remontan al siglo XVIII, y el Partido Laborista, que nació en el último decenio del siglo XIX, han alternado en el poder. El Partido Liberal, que formó Gobierno propio de 1906 a 1916, también tiene sus orígenes en el siglo XVIII, mientras que el Partido Social Democrático, que ha formado una alianza con el Partido Liberal, se constituyó en 1981. Existen además dos partidos nacionalistas, Plaid Cymru (fundado en Gales en 1925) y el Partido Nacional Escocés (fundado en 1934), y diversos partidos de Irlanda del Norte, entre los cuales destacan el Partido Unionista del Ulster, creado a principios del siglo actual, y el Partido Unionista Democrático, fundado en 1971 por un grupo que se separó de los Unionistas del Ulster.

El partido que gana el mayor número de escaños (aunque no necesariamente el mayor número de votos) en unas elecciones generales, o que cuenta con el apoyo de una mayoría de miembros de la Cámara de los Comunes, suele formar el Gobierno. Tradicionalmente, el Monarca pide al dirigente del partido mayoritario que forme Gobierno y unos 100 miembros de la Cámara de los Comunes y de la Cámara de los Lores pertenecientes a este partido obtienen cargos ministeriales por recomendación del Primer Ministro. El partido minoritario más importante se convierte en la oposición oficial, que cuenta con su propio dirigente y su "gabinete de oposición".

Los dirigentes del Gobierno y de la oposición ocupan las primeras filas de bancos de la Cámara de los Comunes y detrás de ellos se sientan los demás miembros elegidos en uno y otro bando (back benchers). En la Cámara de los Lores se aplican criterios similares en la distribución de los asientos; no obstante, los Lores que no deseen estar asociados con el Gobierno o con la oposición pueden sentarse en los "bancos transversales". La eficacia del sistema de partidos en el Parlamento se basa en gran medida en la relación entre el Gobierno y los partidos de oposición. Según la relación de fuerzas entre los partidos de la Cámara de los Comunes, la oposición puede intentar hacer caer al Gobierno derrotándolo en una moción de confianza. Sin embargo, en general sus objetivos son contribuir a la formulación de la política y de la legislación mediante una crítica constructiva; oponerse a las propuestas gubernamentales que considere censurables; obtener concesiones en el examen de proyectos de ley del Gobierno; y conseguir un mayor apoyo público e incrementar sus posibilidades de éxito electoral.

EL GOBIERNO DE SU MAJESTAD

El Gobierno de Su Majestad es el conjunto de ministros responsables de la administración de los asuntos nacionales.

El Primer Ministro es designado por la Reina, que también nombra a los demás ministros por recomendación del Primer Ministro.

La mayoría de los ministros son miembros de la Cámara de los Comunes, si bien el Gobierno también está plenamente representado por ministros en la Cámara de los Lores. El Lord Canciller es siempre miembro de la Cámara de los Lores.

Digitized by UN Library Geneva

Composición

La composición del Gobierno puede variar tanto en número de ministros como en los títulos de algunos cargos. Medidas como la creación de una oficina ministerial remunerada con funciones totalmente nuevas, la supresión de una oficina, la transferencia de funciones de un ministro a otro o el cambio de designación de un ministro pueden adoptarse por decisión del Consejo de Ministros ("Order in Council").

El Gabinete

El Gabinete se compone de una veintena de ministros elegidos por el Primer Ministro y puede constar de ministros con o sin cartera. Los orígenes del Gabinete se remontan a las conferencias oficiosas que celebraba el Monarca con los ministros más destacados, al margen del Privy Council, durante el siglo XVII. Cuando el Monarca dejó de desempeñar un papel activo en la política durante el siglo XVIII y los partidos políticos organizados fueron cobrando importancia a raíz de las sucesivas ampliaciones del derecho de voto a partir de 1832, el Gabinete fue adquiriendo sus características modernas.

Las funciones del Gabinete son: la adopción definitiva de decisiones sobre política, el control supremo del Gobierno y la coordinación de los departamentos gubernamentales. El hecho de que el Gabinete está integrado por representantes de un partido que dependen del apoyo mayoritario de la Cámara de los Comunes influye decisivamente en el ejercicio de estas funciones.

Responsabilidad ministerial

El concepto de responsabilidad ministerial se refiere tanto a la responsabilidad colectiva de los ministros respecto a la política y a las medidas gubernamentales como a la responsabilidad individual de cada ministro ante el Parlamento por la labor de su departamento.

La doctrina de la responsabilidad colectiva implica que el Gabinete actúa unánimemente incluso cuando no todos los ministros del Gabinete están de acuerdo en una cuestión. La política de los ministros con cartera debe ser compatible con la política general del Gobierno. Una vez determinada la política gubernamental sobre una cuestión, los ministros deben apoyarla o dimitir. En casos muy poco frecuentes, se ha permitido a los ministros votar libremente en el Parlamento sobre políticas gubernamentales que implican cuestiones de principio importantes.

La responsabilidad individual de un ministro por la labor de su departamento implica que, como jefe político del departamento, es responsable de todas sus actuaciones y omisiones y debe asumir las consecuencias de cualquier fallo en la administración, de cualquier injusticia sufrida por una persona o de cualquier aspecto de su política que pueda criticarse en el Parlamento, tanto si el ministro es responsable personalmente de ella como si no lo es. Como la mayoría de los ministros son miembros de la Cámara de los Comunes, deben responder a las preguntas y defenderse personalmente de las críticas. Los ministros con cartera que forman parte de la Cámara de los Lores están representados en los Comunes por personas autorizadas a hablar en su nombre, que suelen ser ministros de menor jerarquía.

Digitized by UN Library Geneva

Normalmente, los ministros con cartera toman decisiones sobre todas las cuestiones de su responsabilidad, si bien en relación con las cuestiones políticas importantes suelen deliberar con sus colegas en el Gabinete o en un comité del Gabinete. La decisión de un ministro con cartera vincula a todo el Gobierno.

La responsabilidad de los ministros por sus respectivos departamentos es una forma eficaz de ejercer un control público sobre el Gobierno, ya que el hecho de que cualquier medida ministerial pueda notificarse al Parlamento y ser objeto de debate es un factor disuasivo de la adopción de decisiones arbitrarias o precipitadas.

Al entrar en funciones, los ministros deben renunciar a todo cargo directivo en empresas privadas y públicas y deben organizar sus asuntos de forma que no surjan conflictos de competencia entre sus obligaciones oficiales y sus intereses privados.

DEPARTAMENTOS GUBERNAMENTALES

Los departamentos gubernamentales son los principales instrumentos de ejecución de la política del Gobierno, una vez aprobada la legislación necesaria por el Parlamento, y de asesoramiento de los ministros. Los ministros pueden colaborar y actuar conjuntamente con las autoridades locales, los organismos previstos por la ley y las organizaciones patrocinadas por el Gobierno sujetas a diversos grados de control gubernamental, y a menudo ocurre así.

Los cambios de Gobierno no afectan necesariamente al número de departamentos gubernamentales ni a sus funciones generales, si bien un cambio radical de política puede ir acompañado de cambios organizativos.

La labor de algunos departamentos, como por ejemplo la del Ministerio de Defensa, afecta a la totalidad del Reino Unido. Otros departamentos, como el Departamento de Empleo, tienen competencias para Inglaterra, Gales y Escocia, pero no para Irlanda del Norte, y otros, como el Departamento del Medio Ambiente, tienen un ámbito de competencia que se limita principalmente a Inglaterra.

Algunos departamentos, como el de Comercio e Industria, tienen una estructura regional, y otros que están en contacto directo con la población de todo el país, como por ejemplo el Departamento de Empleo, tienen también oficinas locales.

Los departamentos suelen estar presididos por un ministro. Ciertos departamentos en que normalmente no se plantean cuestiones de política están dirigidos por oficiales permanentes y un ministro con otras funciones responde de ellos ante el Parlamento. Por ejemplo, los ministros del Tesoro responden de la Oficina central de información, de la Oficina de publicaciones de Su Majestad, de la Oficina de aduanas e impuestos al consumo de Su Majestad, de los ingresos interiores, de la Pagaduría general y de una serie de pequeños departamentos como el Departamento del Procurador del Tesoro, la Casa real de la moneda y la Oficina nacional de deudas. Los departamentos reciben en general sus fondos directamente de los ingresos aprobados por el Parlamento y tienen personal de la Administración Pública.

Digitized by UN Library Geneva

A5. LA LEY

Si bien el Reino Unido es un Estado unitario, Inglaterra y Gales, Escocia e Irlanda del Norte tienen sus propios sistemas jurídicos y sus propios tribunales. Existen grandes similitudes en muchos aspectos, pero también son considerables las diferencias entre las leyes, la organización y la práctica. En Irlanda del Norte, el procedimiento se parece mucho al de Inglaterra y Gales, pero a menudo existen diferencias en la ley aprobada. No obstante, gran parte de la legislación moderna se aplica en todo el Reino Unido y en todos los sistemas se distingue el derecho penal, que trata de los actos ilícitos perjudiciales para la comunidad, y el derecho civil, que rige los derechos y obligaciones de los ciudadanos entre sí.

Las principales fuentes de la ley son la legislación, la common law y la legislación comunitaria europea. La legislación consiste en las leyes del Parlamento, las órdenes y decretos (normas y reglamentos adoptados por los ministros en virtud de una ley del Parlamento) y los decretos adoptados por los municipios u otras autoridades en ejercicio de poderes conferidos por el Parlamento. La common law, que es la ley antigua del país, derivada de las costumbres e interpretada en los tribunales por los jueces, nunca ha estado definida con precisión ni se ha codificado, pero constituye la base de la ley, salvo cuando es suplantada por la legislación. La legislación comunitaria europea se limita principalmente a cuestiones económicas y sociales; en ciertas circunstancias, tiene precedencia sobre la legislación nacional. La legislación comunitaria es aplicada normalmente por los tribunales del país, pero las decisiones judiciales de mayor autoridad las toma el Tribunal Europeo de Justicia.

Se han introducido ciertos cambios en la legislación del Reino Unido a raíz de decisiones del Tribunal Europeo de Derechos del Hombre, en casos particulares en que la legislación nacional no era compatible con la Convención de salvaguardia de los derechos del hombre y de las libertades fundamentales, en la que el Reino Unido es parte.

Digitized by UN Library Geneva

B. MEDIDAS JURIDICAS Y DE OTRO ORDEN QUE SE HAN ADOPTADO

La legislación más importante que existe en Gran Bretaña para combatir la discriminación contra la mujer es la Ley sobre la discriminación basada en el sexo (Sex Discrimination Act) de 1975, que declara ilegal la discriminación basada en el sexo en las esferas del empleo, la educación, la enseñanza y la capacitación, el suministro de bienes, instalaciones y servicios, y la disposición y gestión de locales. Esa legislación se aplica a la discriminación tanto contra los hombres como contra las mujeres, ya sea que ésta se base en el sexo o en el estado civil. La Ley prohíbe la discriminación directa o intencional, como también prohíbe el trato discriminatorio indirecto, que es aquel que puede describirse como igual en un sentido formal pero discriminatorio en sus efectos sobre uno de los sexos, sin que pueda demostrarse que esta discriminación se justifique. En virtud de esa Ley son también ilegales los avisos e instrucciones discriminatorias o la presión para obligar a discriminar.

La aplicación de la Ley está apoyada por numerosas disposiciones. Toda persona que estime que ha sido víctima de una discriminación ilegal tiene derecho a recurrir directamente a los tribunales de justicia o a un tribunal industrial. De la aplicación de la Ley en la esfera del empleo se ocupan los tribunales industriales. La aplicación en lo relativo a la discriminación en las esferas de la educación, los bienes, las instalaciones y servicios y los locales, es materia en Inglaterra y en Gales de los tribunales de condado y en Escocia de los Sheriff courts.

Un tribunal puede dictar:

a) un decreto declarando los derechos de las partes;

b) un mandamiento o decreto;

c) una resolución reconociendo la existencia de daños.

En Irlanda del Norte, en virtud del Decreto sobre la discriminación basada en el sexo (Irlanda del Norte) de 1976, existe una legislación semejante.

Al ratificar la Convención, el Reino Unido se reservó el derecho de considerar las disposiciones de las leyes que se enumeran a continuación como medidas adecuadas para la puesta en práctica de los objetivos de la Convención en las circunstancias sociales y económicas del Reino Unido:

- Ley sobre la discriminación basada en el sexo (Sex Discrimination Act) de 1975;

- Ley de igualdad de remuneración (Equal Pay Act) de 1970 (en su forma enmendada);

- Ley de protección (consolidación) del empleo (Employment Protection (Consolidation) Act) de 1978;

- Ley sobre el empleo (Employment Act) de 1980.

Digitized by UN Library Geneva

Estas leyes junto con la Ley sobre la discriminación basada en el sexo de 1986 y la legislación de Irlanda del Norte ofrecen un completo marco jurídico para la aplicación en el Reino Unido de los derechos que se describen en la Convención. Con todo, el Gobierno reconoce que lo que puede lograrse mediante la legislación tiene un límite. En consecuencia, ha adoptado diversas medidas prácticas destinadas a ayudar a promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el mercado del trabajo.

Esa legislación ha incrementado efectivamente la libertad de la mujer para desempeñarse plenamente en la vida económica y social británica y ha ofrecido protección contra aquellas prácticas que, consciente o inconscientemente, le impedían hacerlo en el pasado. Sin embargo, en Gran Bretaña siempre se ha reconocido que el ofrecimiento de protección legal a las víctimas de la discriminación es sólo parte del proceso de creación de una sociedad igualitaria. El gran obstáculo para lograr la plena igualdad de oportunidades lo constituyen las actitudes tradicionales.

El Reino Unido ha estimado siempre que cada Departamento de Estado debe ser responsable de las políticas y medidas dentro de las esferas que le corresponden y que, al desarrollar una política, el Departamento tendrá en cuenta el compromiso del Gobierno a instaurar la igualdad de oportunidades. No obstante, con objeto de coordinar el desarrollo de las políticas en relación con la mujer, en mayo de 1986 se creó un Grupo ministerial encargado de cuestiones relacionadas con la mujer. Este Grupo ofrece a los ministros la oportunidad de analizar la política y la práctica para ver si es necesario introducir cambios que reflejen las aspiraciones adecuadas de las mujeres, particularmente en relación con las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer y la presente Convención.

Digitized by UN Library Geneva

C Y D. INSTITUCIONES Y RECURSOS, Y MEDIOS

La Ley sobre la discriminación basada en el sexo de 1975 estableció también la Comisión de Igualdad de Oportunidades (CIO), que si bien se financia con fondos públicos, es un órgano independiente que tiene tres funciones importantes.

1. Promover para la eliminación de la discriminación.

2. Fomentar, en términos generales, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; y

3. Mantener en examen el funcionamiento de la Ley sobre la discriminación basada en el sexo de 1975 y la de igualdad de remuneración 1970 y, cuando se lo solicite el Ministro del Interior o cuando ella lo estime necesario, elaborar y presentar propuestas para modificarlas. La Comisión es también fuente importante de información y asesoramiento para el público en general acerca de estas leyes.

La CIO tiene también facultades para realizar una investigación formal con cualquier finalidad relacionada con sus obligaciones legales. Si en el curso de tal investigación la Comisión llega al convencimiento de que ha habido infracción de la Ley sobre la discriminación basada en el sexo, puede expedir una notificación jurídicamente obligatoria de no discriminación, exigiendo a la persona u organización interesada que cumpla con la Ley. La Comisión puede prestar asistencia a un reclamante, sea mediante el asesoramiento, buscando una solución o adoptando las medidas necessarias para su defensa o representación ante un tribunal de justicia.

Además de su función relativa a la aplicación de la Ley, la Comisión desempeña una considerable labor promocional y educacional y atiende a las necesidades de personas y organizaciones, empleadores y empleados, organizaciones sindicales y órganos profesionales, gobierno central y gobiernos locales. La Comisión puede otorgar subvenciones a otros órganos o personas para proyectos independientes de investigación o actividades educacionales, o para la organización de conferencias. Tiene también sus propios servicios de investigación que producen anualmente una amplia gama de publicaciones.

Con posterioridad al seminario aludido en la Introducción, la Comisión de Igualdad de Oportunidades publicó un informe titulado "Informe del Reino Unido en virtud de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: opiniones de la Comisión de igualdad de oportunidades", en el que se reflejan sus puntos de vista independientes sobre la respuesta del Reino Unido a la Convención.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades para Irlanda del Norte tiene facultades y deberes similares.

Toda mujer (u hombre) que estime haber sido objeto de discriminación contra la Ley de igualdad de remuneración de 1970 o las disposiciones sobre el empleo de la Ley sobre discriminación basada en el sexo de 1975 o de la de 1986, puede tratar de obtener que la situación se solucione presentando una demanda ante un tribunal industrial. Estos tribunales, integrados por un presidente con calificaciones jurídicas y dos miembros legos con conocimientos

Digitized by UN Library Geneva

o experiencia de la industria o el comercio, uno como empleador y el otro como empleado, son los órganos judiciales encargados de conocer de las demandas en virtud de todas las disposiciones de la legislación del Reino Unido sobre el empleo.

Una persona puede presentar una demanda ante un tribunal industrial en virtud de la Ley sobre la descriminación basada en el sexo dentro de los tres meses de la fecha del acto a cuyo respecto se recurre, o de seis meses si lo hace en virtud de la Ley de igualdad de remuneración, si bien el tribunal tiene facultades discrecionales para examinar una demanda que se presente fuera de estos plazos cuando, habida cuenta de las circunstancias del caso, considere que es justo y equitativo hacerlo.

Existe una posibilidad de apelación sobre un punto de derecho ante el tribunal de apelaciones en materia de empleo y después ante los tribunales superiores.

Si un tribunal industrial falla en favor de un solicitante, puede decretar, con arreglo a la Ley sobre discriminación basada en el sexo, alguna de las soluciones siguientes que considere justa y equitativa:

a) un mandamiento declarando los derechos de las partes;

b) un mandamiento requiriendo al demandado que pague una indeminización al demandante;

c) una recomendación de que el demandado siga un determinado procedimiento,

o, en virtud de la Ley de igualdad de remuneración, una declaración de que el demandante tenía derecho a un salario igual y a que se le paguen hasta dos años con efecto retroactivo.

Toda persona que estime que ha sido discriminada en relación con una materia que sea de la competencia de un tribunal industrial dispone, en virtud de las Leyes de defensa, del sistema de asesoramiento jurídico y de defensa del Reino Unido (en las actuaciones ante los tribunales industriales no se dispone del sistema de defensa, pero sí en las apelaciones de estos tribunales).

Los demandantes ante el tribunal disponen también del asesoramiento y la asistencia que les ofrecen la Comisión de Igualdad de Oportunidades (CIO, véase supra), el Servicio asesor de conciliación y arbitraje, órgano establecido por el Gobierno para ofrecer, entre otras cosas, información y asesoramiento sobre una amplia gama de cuestiones relativas a las relaciones industriales, incluso aspectos de la legislación relativa a la igualdad de oportunidades, y la Oficina de asesoramiento de los ciudadanos, que es un órgano independiente. La Comisión puede también, en ciertas circunstancias, ofrecer plena representación jurídica ante los tribunales.

Digitized by UN Library Geneva

E. DE QUE FORMA SE INVOCA LA CONVENCION

Las disposiciones de la Convención no se pueden invocar directamente: es la legislación nacional las que las pone en vigor (véase el párrafo b) supra).

Digitized by UN Library Geneva

SEGUNDA PARTE

ARTICULO 1

DISCRIMINACION

Al ratificar la Convención, el Reino Unido formuló, entre otras las reservas siguientes:

"a) El Reino Unido entiende que el propósito principal de la Convención, tal como se define en el artículo 1, es el de reducir la discriminación contra la mujer, de conformidad con los términos de dicho instrumento, y por lo tanto no considera que la Convención imponga ninguna obligación de derogar o modificar leyes, reglamentos, usos y prácticas vigentes por los que, ya sea con carácter temporal o a más largo plazo, se dispense a la mujer un trato más favorable que al hombre. Los compromisos asumidos por el Reino Unido con arreglo al párrafo 1 del artículo 4 y a otras disposiciones de la Convención se deben interpretar con arreglo a lo anteriormente expuesto.

b) Sobre la base de la definición contenida en el artículo 1, la ratificación del instrumento por parte del Reino Unido está sujeta a que no se considere que las obligaciones contraídas en virtud de la Convención se aplican a la sucesión al Trono, el ejercicio del poder real o su disfrute, la nobleza, los títulos honoríficos, la precedencia social o los escudos de armas, o a asuntos relativos a las creencias u órdenes religiosas o al ingreso o servicio en las fuerzas armadas de la Corona.

En relación con las disposiciones de la Ley de 1975 sobre la discriminación basada en el sexo y otras leyes pertinentes, la aceptación por parte del Reino Unido del artículo 1 está sujeta a la reserva de que la frase "independientemente de su estado civil" no se interprete en el sentido de que cualquier diferencia en el trato otorgado a las personas solteras en comparación con las casadas constituya un acto de discriminación, siempre que se dé el mismo trato a hombres y mujeres casados que a hombres y mujeres solteros."

Esto se refleja en la ley sobre la discriminación basada en el sexo de 1975, que define la discriminación en los términos siguientes:

Digitized by UN Library Geneva

"PARTE I

DISCRIMINACION A LA QUE SE APLICA LA PRESENTE LEY

1. 1) Una persona discrimina contra una mujer en cualquier circunstancia pertinente a los objetivos de cualquier disposición de la presente Ley, si

a) basándose en su sexo, le otorga un trato menos favorable que el que otorga u otorgaría a un hombre, o

b) le impone una exigencia o condición que impone o impondría igualmente a un hombre, pero

i) que es de tal naturaleza, que el porcentaje de mujeres que pueden cumplir con el requisito o la condición es considerablemente inferior al porcentaje de hombres que sí pueden hacerlo, y

ii) que no pueda demostrar que se justifique independientemente del sexo de la persona a quien se aplica, y

iii) que va en detrimento de la mujer, porque ella es la que no puede cumplir con el requisito o la condición.

2) Si una persona otorga u otorgaría un trato a un hombre de forma diferente de acuerdo a su estado civil, el trato que le otorgue a una mujer ha de ser, a los efectos del inciso a) del párrafo 1, comparable a su trato de un hombre que tenga el mismo estado civil.

2. 1) El artículo 1 y las disposiciones de las Partes II y III relativas a la discriminación contra la mujer basada en el sexo deben entenderse que se aplican igualmente al trato que se otorgue a los hombres, y a tal objeto dicho artículo y esas disposiciones se aplicarán con las modificaciones del caso.

2) En la aplicación del párrafo 1 no se tendrá en cuenta ningún trato especial que se otorgue a la mujer en relación con el embarazo o la maternidad.

3. 1) Una persona discrimina contra una persona casada de cualquier sexo en todas las circunstancias del caso a los efectos de cualquier disposición de la Parte II, si

a) en razón de su estado civil otorga a esa persona un trato menos favorable del que otorga u otorgaría a una persona soltera del mismo sexo, o

b) impone a esa persona un requisito o una condición que impone o impondría igualmente a una persona soltera pero -

i) que es de tal naturaleza que el porcentaje de personas casadas que pueden cumplir con el requisito o la condición es considerablemente inferior al porcentaje de personas solteras del mismo sexo que pueden hacerlo, y

ii) que no pueda demostrar que se justifique independientemente del estado civil de la persona a quien se aplica, y

Digitized by UN Library Geneva

iii) que va en detrimento de esa persona, porque no puede cumplir con el requisito o la condición.

2) A los efectos del párrafo 1, una disposición de la parte II formulada con referencia a la discriminación contra la mujer se entenderá que se aplica igualmente al trato que se otorgue a los hombres, y a tal objeto, esa disposición se aplicará con las modificaciones del caso.

4. 1) Una persona ("el que discrimina") discrimina contra otra persona ("la persona objeto de la discriminación") en cualquier circunstancia concerniente a los objetivos de cualquier disposición de esta Ley, si otorga a la persona objeto de discriminación un trato menos favorable del que en las mismas circunstancias otorga u otorgaría a otras personas, y lo hace en razón de que la persona objeto de la discriminación -

a) ha entablado una acción contra la persona que discrimina o contra cualquier otra persona en virtud de la presente Ley o de la Ley sobre igualdad de remuneración de 1970;

b) ha proporcionado pruebas o información en relación con acciones entabladas por cualquier persona contra la persona que discrimina o contra cualquier otra persona en virtud de la presente Ley o de la Ley sobre igualdad de remuneración de 1970; o

c) de cualquier otra forma hace algo en virtud o con referencia a la presente Ley o a la Ley sobre igualdad de remuneración de 1970, en relación con la persona que discrimina o con cualquier otra persona; o

d) ha afirmado que la persona que discrimina o cualquier otra persona ha cometido un acto que (lo exprese o no de este modo la afirmación) equilvadría a una infracción de esta Ley o daría lugar a una demanda en virtud de la Ley sobre igualdad de remuneración de 1970,

o en razón de que la persona que discrimina sabe que la persona objeto de la discriminación intenta hacer alguna de estas cosas, o sospecha que la persona objeto de la discriminación las ha hecho o intenta hacerlas.

2) El párrafo 1 no se aplica al trato que se otorga a una persona en razón de una afirmación que haya hecho, si ésta es falsa y no se hizo de buena fe.

3) A los efectos del párrafo 1 una disposición de las Partes II o III formulada con referencia a la discriminación contra la mujer se entenderá que se aplica igualmente al trato que se otorgue a los hombres, y a tal objeto se aplicarán con esa disposición las modificaciones del caso.

5. 1) A los efectos de la presente Ley -

a) las referencias a la discriminación se refieren a toda discriminación que esté dentro del ámbito de los artículos 1 a 4; y

b) las referencias a la discriminación basada en el sexo se refieren a toda discriminación que esté dentro del ámbito de los artículos 1 ó 2;

y las expresiones conexas se interpretarán en el mismo sentido.

Digitized by UN Library Geneva

2) A los efectos de la presente Ley -

por "mujer" se entiende una persona del sexo femenino de cualquier edad, y

por "hombre" se entiende una persona del sexo masculino de cualquier edad.

3) Una comparación de los casos de personas de diferente sexo o estado civil en virtud del párrafo 1 del artículo 1 o del párrafo 1 del artículo 3 debe ser de tal naturaleza que las circunstancias pertinentes a un caso sean las mismas que al otro, o no sean diferentes en su esencia.

Digitized by UN Library Geneva

ARTICULO 2

ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION

Este artículo está sujeto a las reservas siguientes:

"El Reino Unido se reserva el derecho de considerar que las disposiciones de la Ley de 1975 sobre la discriminación basada en el sexo, la Ley de 1978 sobre protección (consolidación) del empleo, la Ley de 1980 sobre el empleo, el Decreto de 1976 sobre la discriminación basada en el sexo (Irlanda del Norte), el Decreto de 1976 sobre relaciones industriales (N° 2) (Irlanda del Norte), el Decreto de 1982 sobre relaciones industriales (Irlanda del Norte), la Ley de 1970 sobre igualdad de remuneración (en su forma enmendada), con las correspondientes excepciones y exoneraciones previstas en cualesquiera de las leyes o decretos mencionados, son medidas conducentes a la realización práctica de los objetivos de la Convención en las circunstancias sociales y económicas prevalecientes en el Reino Unido y, por consiguiente, también se reserva el derecho de seguir aplicando las disposiciones citadas. La misma reserva se aplicará a cualquier medida legislativa que en el futuro pueda modificar o reemplazar las leyes y decretos antes citados, en la inteligencia de que los términos de dichas medidas legislativas serán compatibles con las obligaciones asumidas por el Reino Unido en virtud de la Convención.

En vista de los notables progresos ya realizados en el Reino Unido por lo que se refiere a la promoción de una eliminación gradual de la discriminación contra la mujer, el Reino Unido se reserva el derecho, sin menoscabo de las reservas ya formuladas de aplicar lo dispuesto en los incisos f) y g) y de mantener para ello en examen las leyes y reglamentos del país en que aún se consagren diferencias importantes en cuanto al trato dispensado a hombres y mujeres, con objeto de modificar dichas leyes y reglamentos cuando ello resulte compatible con consideraciones fundamentales y superiores de política económica. En relación con las formas de discriminación prohibidas de manera más expresa en otras disposiciones de la Convención, es preciso que las obligaciones contraídas en virtud de este artículo se interpreten (en el caso del Reino Unido) en el marco de las demás reservas y declaraciones formuladas respecto de dichas disposiciones, incluidas las declaraciones y reservas del Reino Unido expuestas en los incisos a) a d) supra.

En cuanto a los incisos f) y g) del artículo en cuestión, el Reino Unido se reserva el derecho de seguir aplicando su legislación sobre los delitos sexuales y la prostitución; esta reserva regirá también en el caso de cualquier ley futura que pueda modificar o reemplazar la legislación vigente."

Como se expresa en la Parte I de este informe, la constitución del Reino Unido no está contenida en un solo documento, sino que sus normas derivan en parte de leyes, en parte del common law y en parte de convenciones. La Ley principal (junto con las que antes se mencionan) es la Ley contra la discriminación basada en el sexo de 1975 que se describe como:

"Una Ley para hacer ilícitos algunos tipos de discriminación basada en el sexo y de discriminación por motivos de estado vicil y que establece una Comisión que tendrá a su cargo la labor de eliminar esa discriminación y el fomento de la igualdad de oportunidades, en términos generales, entre hombres y mujeres, y de los objetivos conexos."

Las disposiciones concretas de este artículo se tratan en otra parte del presente informe.

Digitized by UN Library Geneva

ARTICULO 3

DERECHOS HUMANOS Y LIBERTADES FUNDAMENTALES

En el Reino Unido los derechos del ciudadano son inherentes a su personalidad. No existe ninguna Carta de Derechos: se presume su existencia a menos que estén limitados por la ley. Todo lo anterior se aplica por igual a hombres y mujeres.

El Reino Unido ha ratificado cierto número de instrumentos internacionales de derechos humanos, incluidos los siguientes:

- el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 1966;
- el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966;
- la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, de 1953;
- la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, de 1965;
- la Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio, de 1948;
- la Convención relativa a la Lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza (UNESCO), de 1960;
- la Convención de salvaguarda de los derechos del hombre y de las libertades fundamentales y sus Protocolos 1, 2, 3, 5 y 8, de 1950; y
- la Carta Social Europea, de 1961.

Digitized by UN Library Geneva

ARTICULO 4

MEDIDAS DE CARACTER TEMPORAL

El Reino Unido se ha comprometido a crear un clima en que la mujer tenga en realidad las mismas oportunidades que el hombre, y admite que algunas medidas de carácter temporal pueden ayudar a conseguir este fin. Ejemplos de tales medidas figuran en artículos posteriores (por ejemplo, en el artículo 10 por lo que se refiere a la educación y la capacitación).

PROTECCION DE LA MATERNIDAD

El Reino Unido reconoce que la mujer necesita trato especial en algunas esferas, entre las cuales se cuenta la maternidad y la protección del feto. Estas cuestiones se estudian en relación con los artículos 11 (empleo, etc.) y 12 (salud).

Digitized by UN Library Geneva

ARTICULO 5

ELIMINACION DE PREJUICIOS Y FUNCIONES ESTEREOTIPADAS

La política del Gobierno en lo que respecta a los medios de comunicación consiste en no entrometerse en las actividades cotidianas de las organizaciones dedicadas a los medios de comunicación, pero en dar oportunidades para el desarrollo de nuevas formas de medios de comunicación de masas, particularmente en el sector de la radiodifusión, a fin de ampliar la competencia y la posibilidad de elección por parte de los consumidores. Aparte de esto, el Gobierno ha pedido a las emisoras de radiodifusión que aseguren una mayor participación de los productores independientes en los servicios televisuales. El Gobierno cree que tales políticas tendrán importante efecto incidental para romper las estructuras tradicionales de empleo y participación y para abrir nuevas oportunidades de intervención de la mujer.

Las emisoras de radiodifusión y las casas editoras de periódicos están sometidas a la legislación general, incluida la llamada Ley contra la discriminación basada en el sexo (Sex Discrimination Act), que se aplica a las oportunidades de empleo para el hombre y la mujer en los medios de comunicación. Hay una participación muy importante de la mujer en la radiodifusión y el periodismo, y esta participación ha aumentado en los últimos años. En el mundo de la radiodifusión hay muchas mujeres que ocupan altos cargos en las sociedades de radiodifusión. El Gobierno tiene también control directo sobre los nombramientos para los consejos de dirección de los organismos de radiodifusión, y ha procurado que las mujeres se hallen representadas en dichos consejos.

La imagen que los medios de comunicación ofrecen de la mujer refleja generalmente las ideas y actitudes de la sociedad que los rodea. Ahora bien, también en este punto una mayor gama y diversidad de programas ayudará a ofrecer oportunidades para que aparezca la imagen de la mujer en funciones y contextos no tradicionales, y esto ayudará a su vez a romper las imágenes estereotipadas que aparecen en contextos más clásicos. Los medios de comunicación del Reino Unido se hallan tradicionalmente libres de intromisión por parte del Gobierno.

LA PUBLICIDAD

La publicidad en la prensa se halla reglamentada por el Código británico de prácticas publicitarias (British Code of Advertising Practice), que establece la normas acordadas por los publicistas de ambos sexos. Actualmente hay conversaciones entre el Organismo sobre normas de publicidad (Advertising Standards Authority) y el Grupo femenino de acción sobre los medios de comunicación (Women's Media Action Group) a fin de redactar un código de publicidad no sexista. Los anuncios que aparecen en la radio y la televisión se hallan sometidos a un código especial, muy vinculado al Código británico de prácticas publicitarias. Además, la Ley contra la discriminación basada en el sexo de 1975 prohíbe la publicación de anuncios discriminatorios que indiquen, o pueda entenderse razonablemente que indican, que una persona tiene intención de realizar un acto que sea o pudiera ser ilegal en virtud de la mencionada Ley. La sección 38 determina que:

"38. 1) Es ilegal publicar o hacer que se publique un anuncio que indique, o que pudiera entenderse razonablemente que indica, que una persona tiene intención de realizar un acto que sea o pudiera ser ilegal en virtud de la Parte II o III.

Digitized by UN Library Geneva

2) La subsección 1) no tiene aplicación a un anuncio en que el acto propuesto no sea en realidad ilegal.

3) A los efectos de la subsección 1) la utilización de una descripción de empleo con connotaciones sexuales (como "camarero", "vendedora", "cartero" o "azafata") se considerará que indica una intención discriminatoria, a menos que el anuncio contenga una indicación en contrario.

4) El que publique un anuncio que sea ilegal en virtud de la subsección 1) no estará sometido a responsabilidad civil en virtud de dicha subsección relativa a la publicación del anuncio, si el interesado demuestra:

a) que el anuncio se publicó con buena fe, confiando en la declaración hecha por quien lo había encargado de que la publicación del mismo no era ilegal en virtud de lo dispuesto en la subsección 2, y

b) que era razonable confiar en tal declaración.

5) La persona que a sabiendas o temerariamente haga una declaración como la mencionada en la subsección 4), y que, en el fondo, sea falsa o induzca a error, cometerá un delito y estará obligada a pagar, en juicio una multa no superior a 400 libras esterlinas."

PORNOGRAFIA

No hay definición admitida de lo que se considera "pornografía", ya que este término no aparece en la legislación. Tampoco existen estadísticas sobre el volumen de material pornográfico disponible.

En 1985 (último año del que se dispone de datos), 226 personas fueron condenadas en Inglaterra y Gales por delitos en virtud de las leyes sobre publicaciones obscenas (Obscene Publications Acts); y la policía secuestró en el área del Gran Londres 1,5 millones de artículos obscenos en virtud de lo dispuesto en dicha Ley (no se dispone de estadísticas sobre secuestros de publicaciones obscenas en el resto de Inglaterra y Gales).

Desde 1979, el Gobierno apoya la legislación para controlar

- Las exhibiciones públicas indecentes, por la Ley de 1981 contra tales exhibiciones (Indecent Displays (Control) Act 1981).

- Los clubes de cine privados, mediante la Ley (enmendada) de 1982 sobre cinematografía (Cinematograph (Amendment) Act 1982), refundida en la Ley de 1985 sobre salas de cine (Cinemas Act 1985).

- Las tiendas de artículos de sexo, mediante el anexo 3 de la Ley de 1982 sobre gobierno local (Disposiciones varias) (Local Government) (Miscellaneous Provisional Act 1982).

- Las grabaciones videoscópicas, mediante la Ley sobre grabaciones videoscópicas (Video Recordings Act 1984).

La Ley sobre publicaciones obscenas (Obscene Publications Act) de 1959 considera delito publicar un artículo obsceno, constituyendo la prueba de obscenidad el que dicho artículo tienda a depravar y corromper a los que probablemente vayan a leerlo, verlo o escucharlo. "Publicar" se define como

Digitized by UN Library Geneva

distribuir, divulgar, vender, alquilar, dar, prestar, ofrecer en venta o en alquiler y también en el caso de un artículo que contenga elementos visuales o una grabación, el exhibirlo, representarlo o proyectarlo.

La Ley de 1978 para la protección de la infancia (Children Act 1978) considera delito tomar, distribuir o exhibir fotografías o películas indecentes de personas (tanto hombres como mujeres) a menores de 16 años, o poseer tal material con vistas a distribuirlo o exhibirlo.

En virtud de la Ley de 1984 sobre grabaciones videoscópicas (Video Recordings Act 1984) constituye delito (sujeto a ciertas exenciones) suministrar o poseer para suministrar una grabación videoscópica que no haya sido clasificada por la Junta británica de clasificación de películas (British Board of Film Classification). La Junta (que es completamente independiente del Gobierno) se niega a clasificar cualquier obra que, en su opinión, sea obscena o no merezca ser clasificada por alguna otra razón.

La Ley de 1985 sobre salas de cine (Cinemas Act 1985) faculta a las autoridades locales para prohibir que en los cines se exhiban películas no aptas.

La Ley de 1968 sobre teatros (Theatres Act 1968) considera delito presentar o dirigir una representación teatral de carácter obsceno, siendo prueba de obscenidad el que la representación, en conjunto, contribuya probablemente a depravar y corromper al auditorio.

En virtud de la Ley de 1981 sobre radiodifusión (Broadcasting Act 1981), el organismo independiente de radiodifusión (Independent Broadcasting Authority) tiene la obligación de asegurar que, en la medida de lo posible, la radiodifusión de programas en las emisoras independientes de radio y televisión no contenga nada que hiera el buen gusto y la decencia, ni que probablemente vulnere los sentimientos del público o incite o aliente al delito. El Organismo encargado del cuarto canal de la televisión galesa (Welsh Fourth Channel Authority) tiene obligaciones análogas en virtud de la Ley de 1981. El otro organismo de radiodifusión, la (British Broadcasting Corporation) (BBC), ha contraído compromisos análogos en el anexo a su licencia y autorización.

La Ley de aduanas de 1976 (Customs Consolidation Act 1976) prohíbe la importación de artículos indecentes u obscenos.

La Ley de 1953 sobre correos (Post Office Act 1953) considera delito el enviar material indecente por correo.

La Ley de 1981 sobre prohibición de exhibiciones indecentes (Indecent Displays (Control) Act 1981) considera delito (sujeto a ciertas excepciones) exhibir material indecente en un lugar público o donde pueda ser visto desde un lugar público.

LA MATERNIDAD COMO FUNCION SOCIAL

El Gobierno reconoce la necesidad de fomentar un clima de igualdad de oportunidades y, por tanto, la necesidad de elaborar programas educativos que eliminen prejuicios estereotipados sobre las funciones del hombre y la mujer. Una de las funciones que incumben por su estatuto a la Comisión de igualdad de oportunidades (Equal Opportunities Commission), descrita en la primera parte) consiste en colaborar o coadyuvar (financieramente o de otra manera) a que

Digitized by UN Library Geneva

otras personas emprendan actividades de investigación y educación que a la Comisión le parezcan necesarias o convenientes para la eliminación de la discriminación, la promoción, de la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en general, y el examen de la aplicación de la Ley de 1975 sobre la discriminación basada en el sexo y de la Ley de 1970 de igualdad de remuneración.

La educación y la función de la mujer en la vida familiar se estudian en los artículos 10, 15 y 16.

Digitized by UN Library Geneva

ARTICULO 6

EXPLOTACION SEXUAL DE LA MUJER

El Gobierno del Reino Unido apoya el objetivo de suprimir la trata de personas y la explotación de la prostitución ajena. Sin embargo, el Gobierno votó en 1949 contra la aprobación del Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena porque algunas de sus disposiciones estaban redactadas de tal modo que afectaban a un conjunto mucho más amplio de personas que aquel al que evidentemente iban dirigidas, y al que se refiere el título. Concretamente, el artículo 1 del Convenio exige el castigo de toda persona que concierte la prostitución de otra persona, pero no hace referencia a la ganancia obtenida. Esto, obviamente, afecta a un conjunto mucho mayor de personas que las que se dedican a la trata comercial, contra las que va dirigido evidentemente el Convenio. Así, pues, algunas estipulaciones son difíciles de conciliar con la actual legislación inglesa y no podrían compaginarse con ella sino a costa de confusión e injusticia.

Aparte de esto, la legislación del Reino Unido se basó durante el siglo pasado en los principios que inspira el Convenio.

No es delito que una mujer sea prostituta. En cambio, las leyes tratan de evitar los perjuicios que puedan derivarse para los vecinos de una zona si las prostitutas practican su comercio en ella. Por este motivo, la sección 1 de la Ley de 1959 sobre delitos callejeros (Street Offences Act 1959) considera delito que una prostituta ande rondando o importunando por las calles o plazas públicas con el fin de ejercer la prostitución.

Asimismo, las leyes castigan a los que fomentan la prostitución de otras personas para obtener ganancias y a los que viven de las ganancias obtenidas con dicha actividad. La Ley de 1956 sobre delitos sexuales (Sexual Offences Act 1956) considera delito:

i) procurar que una mujer se haga prostituta;

ii) retener a una mujer contra su voluntad en un burdel;

iii) permitir que muchachas de edad inferior a 13 años, o de 13 a 16 años, o mujeres síquicamente subnormales, utilicen locales para relaciones sexuales ilícitas*;

iv) procurar o estimular la prostitución de una muchacha de menos de 16 años de la que uno está a cargo, o de una mujer síquicamente subnormal;

---

* [Nota: Una muchacha de edad comprendida entre los 13 y los 16 años no puede consentir en tener relaciones sexuales. Si un hombre tiene relaciones sexuales con esa muchacha, se hace culpable del delito de relación sexual ilícita en virtud de la Ley de 1956, aunque la muchacha consienta en ello. Ahora bien, el hombre puede defenderse de esta acusación si creía razonablemente que estaba casado legítimamente con la muchacha o si dicho hombre es de edad inferior a 24 años y no ha sido acusado anteriormente de un delito semejante, o bien si creía razonablemente que la muchacha tenía 16 años o más. No hay defensa análoga contra una acusación de relación sexual ilícita con una muchacha de menos de 13 años.]

Digitized by UN Library Geneva

v) que un hombre viva de las ganancias de la prostitución;

vi) que una mujer ejerza dominio sobre una prostituta con el fin de obtener ganancia;

vii) mantener o dirigir un burdel, o permitir que un local sea utilizado como burdel.

La Ley de 1985 sobre delitos sexuales (Sexual Offences Act 1985) tipifica como delito el invitar desde un coche a la prostitución: es un delito que un hombre importune a una mujer incitándola a la prostitución desde un vehículo de motor o en las cercanías de un vehículo de motor, si lo hace de manera persistente o en forma que probablemente moleste a la mujer importunada o perjudique a otras personas del vecindario. Es también un delito que un hombre que vaya a pie importune de manera persistente a una mujer en la calle o en una plaza pública.

El Comité para la revisión del Código Penal (Criminal Law Revision Committee) examinó las leyes sobre la prostitución. Los resultados de este examen figuran en los informes 16 y 17 del Comité: "La prostitución en la calle (Prostitution in the Street) (Cmnd 9329, publicado en agosto de 1984) y "Prostitución: Actividades en lugares distintos de la calle" (Prostitution: Off-street activities) (Cmnd 9688, publicado en diciembre de 1985).

Las recomendaciones que se hacían en el Informe 16 del Comité, que se ocupaba del delito de los hombres que importunan a las mujeres con fines de prostitución, hallaron su aplicación en la Ley de 1985 sobre delitos sexuales. El informe contiene algunas otras recomendaciones sobre la importunación por parte de prostitutas y homosexuales. Estas recomendaciones se están estudiando todavía.

En el Informe 17, el Comité recomendó que las disposiciones relativas a la prostitución se conservan en gran parte en su forma actual, es decir, integradas en la Ley de 1956 sobre delitos sexuales. En la Ley se recomienda que los actuales delitos relacionados con el hecho de vivir de las ganancias de la prostitución y de mantener y dirigir, etc. burdeles deben derogarse y sustituirse por nuevas tipificaciones de delitos. Las recomendaciones son todavía objeto de estudio.

No hay prueba de que la trata de blancas se siga practicando en el Reino Unido, pero en todo caso sería ilícita en virtud de la sección 22 de la Ley de 1956 sobre delitos sexuales (que considera como delito incitar a una mujer a hacerse prostituta en alguna parte del mundo o incitar a una mujer a abandonar el Reino Unido, o su lugar habitual de residencia, con el fin de estar de prostituta en un burdel) o la sección 23 (que considera delito incitar a una muchacha de menos de 21 años a tener relación sexual ilícita con un tercero en cualquier parte del mundo). Estos delitos dimanan de la sección 2 de la Ley de 1885 que enmienda el Código Penal (Criminal Law Amendment Act 1885) y se tipificaron originalmente para reprimir la "trata de blancas".

Hay otros diversos factores que contribuyen a la decisión de una mujer de convertirse en prostituta, y uno de ellos puede ser el deseo de aumentar sus ingresos, pero no se conocen pruebas que confirmen esta suposición.

Digitized by UN Library Geneva

No se adoptan medidas para abolir la prostitución, ya que la prostitución, como se explicó anteriormente, no es ilícita por sí misma. Más bien, las leyes intervienen para controlar los perjuicios que pueden derivarse sea por las actividades de las prostitutas, sea por los que buscan sus servicios o las explotan con el fin de obtener ganancias. De vez en cuando se sugiere que los problemas relacionados con la prostitución se aliviarían quizá si los burdeles llegaran a ser legales. Ahora bien, en el Informe 17, el Comité para la revisión del Código Penal rechazó la opinión de que debieran legalizarse los burdeles y señaló que esta legalización aumentaría indudablemente su número. Esto, a su vez, aumentaría la demanda de servicios de prostitutas y atraería a más muchachas hacia la prostitución. El Gobierno está de acuerdo con el Comité y no proyecta introducir legislación alguna para dar carácter legal a los burdeles.

El cuadro que figura a continuación muestra el número de mujeres que fueron procesadas o amonestadas en Inglaterra y Gales, de 1982 a 1985, por delitos tipificados por la Ley de 1959 (merodear o importunar en una calle o plaza pública para ofrecer la prostitución).

Año	Mujeres procesadas	Mujeres amonestadas	Total
1982	6 072	7 903	13 975
1983	10 674	7 273	17 947
1984	8 838	4 855	13 693
1985	9 406	4 193	13 599

No poseemos cálculos sobre cuántas mujeres se dedican a la prostitución. Por razones obvias, sería difícil hacer una evaluación fidedigna.

Los cuadros que figuran a continuación muestran las cifras de hombres y mujeres que fueron declarados culpables en Inglaterra y Gales, de 1982 a 1985, de a) delitos de mantener un burdel y b) delitos de incitación. (Los delitos de "incitación", en las estadísticas correspondientes a Inglaterra y Gales, comprenden un conjunto más amplio de delitos que los delitos de incitación mencionados en el párrafo 2 *supra*.)

a) Delitos de mantener un burdel

	1982	1983	1984	1985
Varones	27	39	23	26
Mujeres	54	78	53	67

b) Delitos de incitación

	1982	1983	1984	1985
Varones	314	285	323	473
Mujeres	15	17	11	14

Digitized by UN Library Geneva

VIOLACION

El párrafo 1) de la sección 1 de la Ley de 1956 sobre delitos sexuales considera delito el que un hombre viole a una mujer. El párrafo 1) de la sección 1 de la Ley (enmendada) de 1976 sobre delitos sexuales declara que un hombre comete una violación:

"a) si tiene relación sexual ilícita con una mujer que, en el momento de la relación sexual, no consiente en ella; y

b) si en ese momento él sabe que la mujer no consiente en la relación, o si no le importa saber si ella consiente o no."

El párrafo 2) de la sección 1 de la Ley de 1976 dispone que, si un jurado en un juicio por violación ha de resolver si un hombre ha creído que la mujer consentía en la relación sexual, "el jurado deberá atender a que existan o no existan motivos razonables para tal creencia, y deberá atender a todas las demás cuestiones pertinentes, a la hora de determinar si el hombre obró en esa creencia".

La pena máxima por los delitos de violación o de intento de violación es la reclusión perpetua.

En Inglaterra y Gales se registraron 1.334 violaciones en 1983, 1.433 en 1984, y 1.842 en 1985. Entre 1975 y 1985 hubo un aumento anual medio de 6% en el número de violaciones registradas. Hay pruebas que sugieren que buena parte del aumento de las violaciones registradas se debe a que es más probable ahora que las víctimas las denuncien. La policía ha adoptado medidas para asegurar que se trate a las víctimas con comprensión y consideración. También se han modificado las prácticas seguidas por la policía para registrar los casos de violación.

Los cuadros A y B infra muestran el número de varones procesados por delitos de violación en Inglaterra y Gales durante los años 1981 a 1985 y, durante el mismo período, el número de varones condenados a la pena de prisión inmediata por violación, con indicación de la duración de la pena.

El Comité para la revisión del Código Penal examinó recientemente las leyes sobre delitos sexuales. El Informe 15 del Comité sobre delitos sexuales (Sexual Offences Cmnd 9213) se publicó en abril de 1984, y contiene numerosas recomendaciones detalladas, entre ellas algunas que se refieren a la violación; tales recomendaciones son todavía objeto de estudio.

En 1983, el Home Office (Ministerio Británico del Interior) publicó la circular 25/1983 en la que daba orientaciones a los oficiales superiores sobre la realización de investigaciones en materia de violación. El año pasado, teniendo en cuenta un informe sobre la violación contra la mujer publicado por la Comisión nacional de mujeres, el Departamento completó estas instrucciones publicando nuevas directrices en la Circular 69/1986, que acentúan la necesidad de proteger la intimidad de las víctimas y asegurar que éstas reciban información sobre organizaciones que prestan servicios médicos y de ayuda a las víctimas; la Circular da también instrucciones para tratar los casos de violencia doméstica. Se acompañan copias.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro A

Varones procesados por delitos de violación

Inglaterra y Gales, de 1981 a 1985 — Número de acusados

	Procesados	Declarados culpables	Total de sentencias	Prisión inmediata	Otras medidas
1981	583	320	321	247	74
1982	705	402	403	317	86
1983	644	312	310	230	80
1984	653	331	332	209	123
1985	826	426	426	275	151

Cuadro B

Varones condenados a la pena de prisión inmediata por violación, con indicación de la duración de pena

Inglaterra y Gales, de 1981 a 1985 — Número de acusados

	Condena de hasta 3 años	De 3 años a 9 años	De 5 años a 10 años	Más de 10 años	Total
1981	117	87	32	11	247
1982	127	110	61	19	317
1983	91	78	47	14	230
1984	99	85	19	6	209
1985	103	103	54	15	275

ESCOCIA

En Escocia, los delitos asociados con la prostitución, como el de importunar, comerciar con la prostitución, vivir de ganancias inmorales, etc., figuran en la Ley escocesa de 1976 sobre delitos sexuales (Sexual Offences Act 1976) y la Ley escocesa de 1982 sobre gobierno municipal (Civic Government Act 1982).

Digitized by UN Library Geneva

La Ley escocesa de 1982 sobre gobierno municipal dispone también que se vigilen las tiendas de artículos de sexo y la exhibicion de materiales obscenos. Otras disposiciones contra la pornografía son la aplicación a Escocia de la Ley de 1981 para el control de exhibiciones indecentes (Indecent Displays (Control) Act 1981), la Ley de 1984 sobre grabaciones videoscópicas (Video Recordings Act 1984) y la Ley de 1985 sobre salas de cine (Cinemas Act 1985).

Se han considerado también como motivos de preocupación los actos de violencia carnal contra las mujeres. El Ministerio escocés del Interior (Scottish Home) y el Departamento de Sanidad (Health Department) publicaron en noviembre de 1985 directrices detalladas para la investigación de acusaciones por violencia carnal. Estas directrices iban dirigidas al Servicio de Policía de Escocia y tenían en cuenta el Estudio de investigaciones sociales de la Oficina de Escocia titulado "Investigaciones sobre violencias carnales" (Investigating Sexual Assault) y las consultas celebradas con la policía y los centros escoceses de ayuda a la mujer y asistencia en casos de crisis por violación. Las directrices, que han sido bien acogidas, acentúan la necesidad del tacto y comprensión al entrevistar a las víctimas; dan instrucciones sobre los exámenes médicos (incluida la conveniencia de ofrecer a las mujeres la opción de ser examinadas por una doctora) y se centran en otros aspectos importantes de tales investigaciones. Se ha recibido recientemente otro informe sobre investigaciones acerca de las fases del procesamiento en los tribunales por delitos sexuales, y este informe se halla todavía en estudio.

Digitized by UN Library Geneva

ARTICULO 7

A. CARGOS ELECTIVOS

A raíz de una Ley de 1928 sobre representación popular (The Representation of the People Act 1928), las mujeres adquirieron el derecho de voto, en régimen de igualdad con los hombres, para las elecciones tanto nacionales como locales.

Desde 1918, las mujeres son elegibles al Parlamento (Ley de 1918 sobre el Parlamento: derechos de la mujeres) (Parliament Act 1918: Qualifications of Women). Una Ley de 1919 sobre la eliminación de toda descalificación por razón del sexo (The Sex Disqualification Removal Act, 1919) otorgó a las mujeres el derecho a ocupar cualquier puesto en el Gobierno y declaró ilegal que se impidiese a una mujer ocupar un empleo sin otra razón que la de su sexo.

En 1985, 28 de las 650 miembros de la Cámara de los Comunes* eran mujeres, y 66 de los 1.185 miembros de la Cámara de los Lores eran mujeres. Doce mujeres británicas con miembros del Parlamento Europeo. Actualmente, en el Reino Unido, una mujer ocupa el cargo de Primera Ministra, y hay otras siete mujeres que son ministras en los departamentos (o ministerios) siguientes:

Departamento de Educación y Ciencia
Ministerio de Relaciones Exteriores y del Commonwealth (2)
Departamento de Sanidad y Seguridad Social (2)
Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación
Jefe de Grupo Parlamentario (Cámara de los Lores).

Además, la baronesa Elles, miembro británico del Parlamento Europeo, es vicepresidenta del Parlamento Europeo, y otras cuatro mujeres ocupan cargos parlamentarios en los partidos de la oposición.

Aunque las mujeres desempeñan un papel activo en la vida de los cuatro principales partidos políticos de Gran Bretaña, cada uno de esos partidos es consciente de la necesidad de rectificar la deficiente representación femenina en la Cámara de los Comunes. Ahora bien, existen divergencias en los partidos en lo relativo a si esta situación justificaría el recurso a una discriminación positiva. Los partidos han designado en conjunto 216 mujeres como candidatas para las próximas elecciones generales al Parlamento.

B. CARGOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA

La política de la administración pública tiende a dar a todas las personas idóneas igualdad de oportunidades de empleo y ascenso en todos los departamentos y categorías de la administración pública, ateniéndose a su capacidad y calificaciones, así como a sus aptitudes para el cargo. La administración pública fue pionera en el campo de la igualdad de remuneración, y en 1961 se decidió que todos los funcionarios recibieran igual remuneración por igual trabajo. No hubo pues que introducir cambios en el sistema de sueldos, al entrar en vigor la Ley sobre igualdad de remuneración. La política sobre la edad de jubilación no hace distinción entre hombres y mujeres.

---

* En las elecciones generales de 11 de junio de 1987, salieron elegidas 41 mujeres.

Digitized by UN Library Geneva

En virtud de la Ley de 1975 contra la discriminación por razón del sexo, algunos puestos de la administración pública han quedado exentos y han quedado reservados a uno solo de los sexos.

Selección

Esta política se aplica a todas las esferas de selección de personal para la administración pública y lleva aparejado el que se les imparta a los encargados de la selección capacitación y orientaciones detalladas sobre los principios generales que deben aplicarse en las entrevistas para la selección de personal, a fin de evitar, entre otras cosas, la discriminación por razón del sexo o del estado civil del candidato. Las estadísticas indican que en 1985 el 41% de los nombramientos a nivel de oficial ejecutivo y a nivel superior recayeron sobre mujeres y que, a principios de 1986, el 48% de todos los empleados de la administración pública, en funciones no industriales, eran mujeres.

Capacitación

Toda la capacitación en la administración pública se halla por igual a disposición de hombres y mujeres. Cuando una mujer no pueda beneficiarse de alguna actividad de capacitación, por no poder ausentarse del hogar, se le podrá en ocasiones proporcionar una forma alternativa de capacitación. La capacitación de orientación positiva para mujeres directivas figura desde hace algunos años en el programa de la escuela de funcionarios de la administración civil, y una capacitación análoga la ofrecen actualmente varios departamentos gubernamentales, con frecuente participación de mujeres que desempeñan cargos de nivel no sólo directivo, sino también administrativo.

Se ha pedido a los departamentos que, a partir de 1986, lleven estadísticas por sexos sobre el número de hombres y mujeres que han recibido capacitación. Se seguirá la evolución de estas cifras a lo largo del tiempo, a fin de descubrir los sectores en donde haya discrepancia en el acceso del hombre y la mujer a la capacitación.

Ascensos y valoración de los servicios prestados

En la administración pública no existe el derecho al ascenso sino que todo funcionario tiene derecho a ser tenido en cuenta para su posible ascenso. La investigación sobre la política de ascensos se ha fijado en las tasas de ascenso de hombres y de mujeres en la administración pública y ha examinado los criterios seguidos. Los resultados sugieren que persisten todavía algunos criterios estereotipados en la forma en que los directivos ejercen su función, que sería necesario corregir mediante ulteriores actividades de capacitación y orientación, al tiempo que convendría estimular debidamente a todos los grupos de funcionarios y apoyarlos con una adecuada labor de capacitación y formación. Todos los miembros de las Juntas de Ascenso siguen cursos especiales de capacitación para enseñarles a evitar la discriminación en la política de ascensos. Se ha elaborado recientemente un nuevo sistema de valoración de los servicios prestados que hace gran hincapié en la necesidad de efectuar la valoración teniendo en cuenta los resultados obtenidos, y no tanto las cualidades personales o los factores que no hacen al caso, como son el sexo, el estado civil, etc. De este mensaje fundamental está imbuido todo el material de capacitación que se utiliza para la nueva reforma.

Una mujer que se ausenta del trabajo por embarazo o alumbramiento y no tiene derecho a permiso de maternidad retribuido, recibirá paga en concepto de

Digitized by UN Library Geneva

maternidad durante un período de ausencia de hasta seis semanas, aunque haya presentado la dimisión y no tenga intención de volver al trabajo en la administración pública, después de dar a luz, con tal que la mujer en cuestión:

a) siga siendo funcionaria pública (acuda o no al trabajo) hasta inmediatamente antes de comenzar la undécima semana que preceda a la semana en que se espera el alumbramiento;

b) haya prestado servicio continuado, al menos durante dos años, hasta el comienzo de la undécima semana;

c) trabaje por lo menos 16 horas semanales o (tras cinco años de servicio) por lo menos ocho horas semanales;

d) comunique a su departamento (por escrito, si así se lo piden) con tres semanas como mínimo de antelación al día en que se ausente del trabajo o lo antes que razonablemente pueda, que va a ausentarse del trabajo por causa de embarazo o alumbramiento; y

e) en caso de que su departamento se lo pida, presente un certificado de un médico general colegiado o de una partera acreditada en el que se indique la semana en que se espera tenga lugar el alumbramiento.

Todo esto se ajusta a lo preceptuado por el Reglamento estatutario sobre remuneración en tiempo de maternidad.

Una mujer que se ausenta del trabajo por embarazo o alumbramiento, tiene derecho a regresar al trabajo en la misma categoría y el mismo número de horas que trabajaba, en cualquier momento durante un plazo de 29 semanas contado a partir de la semana en que caiga la fecha del alumbramiento, a condición de que comunique por escrito, con tres semanas de antelación, la fecha en la que haya previsto regresar al trabajo. La mujer no tendrá derecho a regresar al trabajo, a menos que:

a) siga siendo funcionaria pública (acuda o no al trabajo) hasta inmediatamente antes de comenzar la undécima semana que preceda a la semana en que se espera el alumbramiento;

b) haya prestado servicio continuado, al menos durante dos años, hasta el comienzo de la undécima semana;

c) comunique por escrito a su departamento con tres semanas como mínimo de antelación a la fecha en que dé comienzo su ausencia, o lo antes que razonablemente pueda:

i) su próxima ausencia del trabajo por causa de embarazo o alumbramiento;

ii) su intención de regresar al trabajo;

iii) la semana en que se espera el alumbramiento o, si procede, la fecha prevista del alumbramiento;

d) presente, si se lo pide su departamento, un certificado extendido por un médico colegiado o de una comadrona acreditada en el que se indique la semana en que se espera tenga lugar el alumbramiento.

Digitized by UN Library Geneva

Una mujer que

a) presente la dimisión porque no tenga intención de regresar al trabajo, pero que,

b) más tarde desee regresar al trabajo por haberse producido algún cambio radical de las circunstancias, no tendrá un derecho absoluto a regresar al trabajo, pero deberá permitírsele que vuelva, si de algún modo es posible. Si la mujer vuelve al trabajo antes de finalizada la 41a. semana a partir de la semana en que caiga la fecha del alumbramiento, se anulará su dimisión y el período de ausencia se contará como permiso retribuido y/o no retribuido.

Cuidado de los niños

La Administración Pública pone en práctica cierto número de medidas para que puedan combinarse las obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo.

Los departamentos ofrecen servicios sociales que están a disposición de todos los empleados. Los encargados de estos servicios están siempre disponibles para asesorar a los funcionarios sobre la licencia de maternidad, así como para prestar apoyo práctico, al regresar el funcionario al trabajo. Todo funcionario que haya de atender a sus hijos podrá solicitar la ayuda del personal de los servicios sociales.

En algunas zonas es suficiente el número de funcionarios interesados para justificar la creación y funcionamiento de un plan de actividades recreativas en vacaciones. En el verano de 1985 se invitó a unos 25.000 funcionarios a participar en estos planes recreativos de vacaciones.

Este plan voluntario, de cuidado parentales, confía los niños de los funcionarios a personas con hijos de la localidad que en ese momento estén en condiciones de hacerse cargo de ellos. El organizador del plan actúa de enlace imparcial encargándose del cobro de una suma de los padres que se entrega a las personas que se hacen cargo de los niños, previa deducción de una reducida comisión administrativa.

La Oficina del asesor social central (Welfare Advisor's Office) coordina la orientación impartida sobre la base de la experiencia adquirida por los departamentos en la creación y funcionamiento de proyectos para el cuidado de los niños. Esta Oficina favorece tanto el plan de actividades recreativas en vacaciones como el plan de cuidados parentales, que, por tener pocos gastos fijos, pueden funcionar con poca demanda, sin perder, no obstante, su capacidad de ampliación para atender el eventual aumento de la demanda.

Protección especial

Los departamentos estudiarán con benevolencia las peticiones de las mujeres funcionarias que trabajen con instrumentos de representación visual y que se hallen embarazadas o que sea probable que queden embarazadas, para que se les permita desempeñar durante ese tiempo otras funciones.

Distribución del personal

El cuadro siguiente nos muestra la distribución del personal al 1° de julio de 1986, por sexos y por categorías en la Administración Pública no Industrial.

Digitized by UN Library Geneva

CATEGORIAS	HOMBRES	MUJERES	%	TOTAL
Grado 5 y superiores	3 040	235	7	3 275
Grado 6 y superiores	4 540	471	9	5 010
Grado 7 y superiores	12 430	1 105	8	13 535
Oficial Ejecutivo Superior	19 759	1 682	8	21 441
Alto Oficial Ejecutivo	41 454	8 543	17	49 997
Oficial Ejecutivo	84 857	42 858	33	127 715
Jefe administrativo	67 302	108 399	62	175 701
Jefe de contabilidad	23 802	82 478	78	106 280
TOTAL	257 184	245 771	49	502 955

C. NOMBRAMIENTOS PARA CARGOS PUBLICOS

El Gobierno del Reino Unido se ha comprometido a ampliar la influencia de la mujer en los órganos consultivos y directivos, y los ministros realizan todos los esfuerzos posibles para asegurar que se tenga en cuenta para los nombramientos a una amplia muestra de candidatos, masculinos y femeninos sin consideración de su sexo sino de sus cualidades, capacidades y experiencia. La representación de la mujer en los órganos públicos, que actualmente es del 19% aproximadamente, no representa la proporción que las mujeres creen legítimamente que les corresponde, y el Gobierno ha acogido favorablemente la labor realizada por organizaciones representativas, y muy recientemente por una campaña para favorecer el acceso de la mujer a los cargos públicos (Women Into Public Campaign), para encontrar mujeres con las debidas calificaciones y presentar sus nombres en la Dependencia de nombramientos para cargos públicos en los Departamentos patrocinadores. El Gobierno ha facilitado a la Comisión nacional de mujeres información detallada sobre nombramientos para cargos, incluidas las calificaciones y los criterios para efectuar nombramientos y la Comisión nacional de mujeres ha adoptado medidas para comunicar tales informaciones a las organizaciones de mujeres.

Se confía en que esto hará que aumente el número de mujeres que presenten su candidatura a los departamentos para el cargo de funcionarios. El Gobierno seguirá sirviéndose de éste y de otro medios para lograr que aumente el número de mujeres nombradas para cargos públicos.

Escocia

En Escocia las mujeres se hallan bien representadas en los órganos públicos, que dependen, para los nombramientos, de la Secretaría de Estado para Escocia. Alrededor de un 30% de las personas así nombradas para ejercer cargos en los órganos públicos son mujeres. En particular, por lo que se refiere a los tribunales, se ha nombrado a más mujeres que hombres. Ahora bien, las mujeres cuentan con menor representación en los órganos públicos no departamentales del poder ejecutivo, y en los comités consultivos. El Secretario de Estado para Escocia está deseoso de que aumente la representación de las mujeres en los órganos públicos y ha dado instrucciones

Digitized by UN Library Geneva

para que se tenga siempre en cuenta a las mujeres a la hora de cubrir los puestos vacantes cuyo nombramiento dependa de su Secretaría. Además, el Secretario de Estado para Escocia desea obtener más candidaturas de mujeres que puedan y deseen servir de esta forma a la comunidad.

Gales

El Secretario de Estado para Gales efectúa más de mil nombramientos para cargos públicos, y actualmente el 18% son mujeres. Los nombramientos se efectúan para toda una gama de servicios, incluido el campo de la economía, la salud y los servicios sociales, y la educación. Desea que se le sugieran más nombres de posibles candidatos para obtener nombramientos.

D. LOS SINDICATOS Y LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES

Las mujeres gozan de libertad para participar en los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales. El Consejo Sindical (Trade Union Council) realiza actualmente una encuesta para saber el número de mujeres que son miembros de los sindicatos y que han sido elegidas como enlaces sindicales. Hasta que la encuesta no esté terminada, no se dispondrán de estadísticas fiables sobre la participación de la mujer en los sindicatos, pero se sabe que las mujeres constituyen más del 30% de la totalidad de miembros del Consejo Sindical. Las mujeres desempeñan un gran papel en las organizaciones no gubernamentales, como atestigua el hecho de que más de 80 organizaciones femeninas asistieran al seminario para la elaboración del presente informe.

Digitized by UN Library Geneva

ARTICULO 8

A. SERVICIO DIPLOMATICO

El Ministerio de Relaciones Exteriores y del Commonwealth ofrece empleo a hombres y mujeres en régimen de igualdad de oportunidades y la Ley contra la discriminación por razón del sexo y otras leyes pertinentes son aplicables a sus nombramientos. Este Ministerio realiza una política activa para promover la igualdad de oportunidades en favor del hombre y la mujer. Se han nombrado tres funcionarios encargados de velar por la igualdad de oportunidades para que supervisen la aplicación de esta política entre el personal diplomático y el personal auxiliar del Ministerio de Relaciones Exteriores y del Commonwealth.

Contratación

Todas las comisiones de selección reciben orientación sobre cómo efectuar sus nombramientos con arreglo al principio de la igualdad de oportunidades (véase el artículo 7 supra). En la medida de lo posible, se incluye a mujeres en todas estas comisiones y se ha de dejar constancia escrita de los criterios seguidos por las comisiones en todas las fases del proceso de contratación.

La mujer en el Servicio Diplomático

En diciembre de 1986 las mujeres constituían el 34% de todo el personal del servicio diplomático y el 22% de los diplomáticos de carrera (agregados y de categoría superior). En parte como consecuencia de la norma de que las mujeres deben presentar la dimisión al contraer matrimonio (norma abolida en 1972), son pocas relativamente las mujeres que desempeñan cargos de consejero de embajada o de embajador. Ahora bien, dada la elevación de los porcentajes de mujeres en las categorías inferiores es presumible que estas mujeres llegarán gradualmente a las categorías superiores. El anexo D ofrece detalles estadísticos sobre las mujeres en el servicio diplomático.

Lugar de destino común

Hay cada vez mayor número de funcionarios cuyos cónyuges son también miembros del servicio. Las solicitudes de un lugar de destino común para ambos cónyuges se acogen con la mayor comprensión posible. Pero las exigencias del servicio no permiten que se acceda siempre a estas solicitudes. Actualmente, 62 parejas han obtenido que se les destine al mismo lugar. Asimismo, se concede una licencia especial sin sueldo a los funcionarios del servicio diplomático, cuando no es posible que ambos cónyuges presten servicio en el mismo lugar de destino, siendo es este momento 15 el número de funcionarios que se han acogido a este beneficio.

Horario flexible

En octubre de 1986 se introdujo con carácter voluntario el horario flexible en el Ministerio de Relaciones Exteriores y del Commonwealth, a fin de que el personal pueda organizar con mayor flexibilidad su horario de trabajo y pueda así ajustarlo a sus obligaciones domésticas y de otra índole.

Licencia especial sin sueldo

Se ha acordado adoptar un criterio más flexible para estudiar las solicitudes de licencia especial sin sueldo por razones domésticas (por

Digitized by UN Library Geneva

ejemplo, para atender a hijos adolescentes o a padres ancianos, para tener un hijo, y para hacer frente a una grave enfermedad de algún miembro de la familia). Se están estudiando los detalles.

Trabajo en régimen de jornada parcial y de puesto compartido

El Ministerio de Relaciones Exteriores y del Commonwealth confía también en poder aumentar en su seno las oportunidades para trabajar en régimen de jornada parcial y de puesto de trabajo compartido. Algunos problemas, por ejemplo, los relativos a los gastos de viaje, subsidios de alojamiento hacen difícil que en el extranjero se puedan hacer concesiones análogas a las que se hacen al personal contratado localmente.

Embarazo en el extranjero

Hay derechos previstos en los estatutos para las funcionarias que quedan embarazadas mientras realizan servicios en un puesto de ultramar. Ahora bien, se están estudiando directrices más flexibles. Se atienden con comprensión las solicitudes de las funcionarias que desean dejar de acudir al puesto de trabajo para tener un niño y que luego quieren volver al trabajo y seguir desempeñando su puesto de manera normal.

Información

Se realizan esfuerzos para adquirir mayor conciencia en este sector de la política relativa al personal. En los cursos sobre gestión se incluye ya una reunión acerca de la igualdad de oportunidades, y de ahora en adelante este aspecto figurará de manera más destacada. Los funcionarios directivos que necesiten más asesoramiento o información pueden consultar al funcionario encargado de velar por la igualdad de oportunidades.

Política sobre puestos de empleo

El Ministerio de Relaciones Exteriores y del Commonwealth se halla firmemente comprometido a que todos los miembros del servicio puedan hacer carrera en pie de igualdad. No hay puestos a los que no se puedan destinar mujeres.

Asimismo, no sería aceptable con arreglo a la ley rechazar a un funcionario soltero, alegando que el puesto ha de ser desempeñado por una pareja casada en la que la mujer realice las funciones tradicionales de la esposa de un diplomático. El Servicio Diplomático no tiene derecho a asumir que la labor del diplomático se verá complementada por la de su cónyuge aunque el Servicio valora mucho las contribuciones de esta índole que tan a menudo se hacen.

B. LA MUJER EN LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES

En el Reino Unido no se pone obstáculo alguno a las mujeres que buscan empleo en las organizaciones internacionales.

Digitized by UN Library Geneva

ARTICULO 9

A. NACIONALIDAD

La Ley de 1981 sobre nacionalidad británica (British Nationality Act 1981), que entró en vigor el 1° de enero de 1983, refleja el principio de que el hombre y la mujer tienen iguales derechos para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Las mujeres pueden transmitir ahora su nacionalidad a los hijos nacidos en ultramar, en las mismas condiciones exactamente que lo hacen los hombres. En virtud de las leyes del Reino Unido no se prohíbe la doble nacionalidad, de forma que ninguna persona, sea varón o mujer, puede perder involuntariamente la nacionalidad británica. El cónyuge de un ciudadano británico no adquiere automáticamente, al casarse, la nacionalidad británica.

En virtud de la sección 2 de la Ley, las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres para transmitir su nacionalidad británica a los hijos nacidos después del 1° de enero de 1983, con la excepción de que las mujeres, pero no así los hombres, pueden transmitir la nacionalidad a los hijos nacidos fuera del matrimonio (párrafo 9) de la sección 50).

La Ley contiene varias disposiciones temporales y transitorias que amplían ciertos derechos concedidos en virtud de la antigua ley sobre nacionalidad, que trataba de manera diferente a los hombres y a las mujeres. El Reino Unido admitió el artículo 9 en el entendimiento de que no debía entenderse que este artículo invalidara la continuada vigencia de las disposiciones temporales y transitorias, después de la ratificación de la Convención. a) y b) favorecen a las mujeres y c) favorece a los hombres:

a) Obtención de la nacionalidad británica en virtud del matrimonio

Durante un período de cinco años (es decir hasta el 31 de diciembre de 1987) una mujer casada que en virtud de la antigua ley sobre nacionalidad tenía derecho a adquirir la nacionalidad de su marido (la nacionalidad del Reino Unido y de sus colonias), si así lo solicitaba, puede seguir ejerciendo su derecho a obtener la nacionalidad británica en virtud del matrimonio, con tal que el matrimonio subsista y que su marido no haya renunciado a la nacionalidad británica. Si ha habido ruptura matrimonial o el marido ha renunciado a su nacionalidad, la posible adquisición por la mujer de la nacionalidad británica queda a discreción del Ministro del Interior, (sección 3).

b) Recuperación de la nacionalidad británica

Está previsto que si una persona tenía derecho en virtud de la legislación anterior a recuperar la nacionalidad del Reino Unido y de sus colonias mediante la correspondiente solicitud de inscripción en el registro de nacionalidad, por tener la debida conexión con el Reino Unido (por ejemplo, el nacimiento o la ascendencia, o, tratándose de una mujer, su matrimonio con un ciudadano británico con anterioridad al 1° de enero de 1983), él o ella podrán adquirir la nacionalidad británica con arreglo a lo previsto en la sección 10. Se trata de una disposición transitoria que se aplica únicamente a aquellas personas que poseían estos derechos antes de 1983. Unicamente la mujer está facultada para recuperar la nacionalidad a la que hubiese previamente renunciado, por razón de su matrimonio, mientras que el hombre no puede hacerlo.

Digitized by UN Library Geneva

c) Adquisición de la nacionalidad británica por ciertos hijos menores de edad

La sección 9 sigue reconociendo durante cinco años (hasta el 31 de diciembre de 1987) el derecho que gozaba, con arreglo a la anterior ley de la nacionalidad, todo hombre (pero no una mujer) que fuese ciudadano británico a adquirir la nacionalidad británica para aquellos hijos nacidos en un país extranjero que no adquiriesen automáticamente por nacimiento la nacionalidad británica.

B. INMIGRACION

Al dar su ratificación, el Reino Unido se reservó también el derecho de aplicar, siguiendo criterios de necesidad y oportunidad, las leyes de inmigración que regulaban la entrada, permanencia y salida del país.

El marco fundamental de las normas de inmigración (Immigration Rules) del Reino Unido aparece recogido en la declaración sobre modificaciones de las normas presentada ante el Parlamento el 9 de febrero de 1983 (HC 169). Las normas relativas al matrimonio contenidas en este documento son análogas a las que figuraban en las normas de 1980 (HC 394), que fueron impugnadas en tres casos ante el Tribunal Europeo de Derechos del Hombre que dictaminó al respecto en una sentencia de 28 de mayo de 1985 relativa al trato otorgado a los cónyuges de personas asentadas en el Reino Unido.

Aunque el Tribunal Europeo admitió la legitimidad de la finalidad de las normas de inmigración, es decir, de la protección del mercado nacional del trabajo, no se juzgó que dicha finalidad justificase el que las disposiciones sobre la admisión en el país de esposos de mujeres que vivían en él fuesen menos favorables que las disposiciones sobre la admisión de esposas de hombres asentados en el país. El Tribunal estimó que se había violado el artículo 14 y el artículo 8 del Convenio (europeo) de salvaguardia de los derechos humanos, al establecerse una discriminación por razón del sexo. El Gobierno actuó prontamente para modificar las normas de inmigración, a fin de ajustarlas a los criterios enunciados en la sentencia emitida por el Tribunal. En las nuevas disposiciones, que figuran en la declaración de modificaciones de las normas de inmigración presentada al Parlamento el 15 de julio de 1985 (HC 503), y que entró en vigor el 26 de agosto de 1985, se han armonizado las disposiciones que facultan a los maridos y novios a reunirse con sus mujeres residentes en este país con las disposiciones por las que se regula la admisión de esposas y novias.

El párrafo 5) de la sección 1 de la Ley de inmigración (Immigration Act) dispone que las normas de inmigración deberán redactarse en términos que no mermen la libertad de entrada y salida de que gozasen los ciudadanos del Commonwealth, o sus esposas e hijos, asentados en el Reino Unido al entrar esta Ley en vigor.

El efecto de esta disposición es que se deberán comparar las normas vigentes antes de que entrara en vigor la Ley de inmigración, el 1° de enero de 1973 (Cmnd 4295, 4298), con las normas vigentes actualmente. Deberán aplicarse las normas anteriores, siempre que sean menos restrictivas.

Esta disposición (la del párrafo 5) de la sección 1 de la Ley) es discriminatoria por cuanto que, aunque protege por igual a las mujeres y a los hombres y a sus respectivos hijos, sus beneficios no se extienden, sin embargo, a los esposos de las mujeres ciudadanas del Commonwealth. Pero sí se

Digitized by UN Library Geneva

extienden a las mujeres de ciudadanos varones del Commonwealth. El Gobierno, en su respuesta a la sentencia del Tribunal Europeo, confirmó que esperaba promulgar leyes que enmendasen esa disposición transitoria. Cuando se aplica el párrafo 5) de la sección 1, las normas aplicables a los ciudadanos del Commonwealth son también discriminatorias respecto a los hijos de más de 18 años de edad. El párrafo 40 de la Cmnd 4298 permite la admisión de hijas solteras de menos de 21 años que formen parte del núcleo familiar que vivía en el extranjero, con tal de que toda la familia venga a asentarse en el país. Para acogerse a los beneficios enunciados en este párrafo, los hijos varones tienen que ser además plenamente dependientes.

Más aún, una hija que haya enviudado, cualquiera que sea su edad, puede ser admitida, con tal de que sea dependiente del padre o de la madre que tengan residencia en el país juntamente con la hija viuda pueden ser admitidas las personas a su cargo. No hay disposición equivalente para un hijo que haya enviudado.

Las normas aplicables (Cmnd 4296) a los nacionales de países extranjeros están redactadas en términos ligeramente diferentes. En esta norma también se ha previsto la admisión de una hija soltera de edad superior a los 18 años e inferior a los 21, pero los hijos varones de esa edad sólo son admitidos si son plenamente dependientes. No hay disposición alguna relativa a las viudas. No obstante, las hijas, pero no los hijos varones, de edad superior a 21 años pueden ser admitidas para que se reúnan con su padre viudo que viva aquí y que necesite sus servicios para la administración de la casa o para que le hagan compañía. No hay disposición alguna para admitir a los hijos varones, a fin de que puedan reunirse con sus madres viudas.

El Comité de Ministros del Consejo de Europa, que se encarga de supervisar la ejecución de las sentencias del Tribunal dictadas con arreglo al Convenio, ha llegado a la conclusión de que las medidas adoptadas por el Gobierno han dado cumplimiento a la sentencia.

La HC 503 ha surtido los siguientes efectos cuando la esposa no está amparada por el párrafo 5) de la sección 1, a través de su marido:

i) Los maridos de mujeres residentes aquí pueden solicitar ahora la entrada en el Reino Unido para residir en él, en las mismas condiciones en que las esposas de los hombres residentes en el país.

ii) Tanto los novios como las novias necesitan actualmente obtener permisos de entrada en el país, antes de viajar al Reino Unido para contraer matrimonio. Los esposos y las esposas que quieran entrar en el país, necesitan también permisos de entrada; tanto en el caso de un novio o novia como en el de un esposo o esposa, la parte interesada que resida en el Reino Unido deberá probar que dispone de medios para proporcionar manutención y alojamiento adecuados a la otra parte tanto a su entrada en el Reino Unido como después, sin tener que recurrir a los fondos públicos.

iii) Las esposas deberán ahora, al igual que los maridos satisfacer la "finalidad primaria" y demás requisitos establecidos en el párrafo 46 del HC 503.

iv) A los maridos y a las esposas se les concede ahora permiso para quedarse de entrada por un año, transcurrido el cual podrán solicitar permiso de residencia por tiempo indefinido, si es que el matrimonio no se ha disuelto y la pareja tiene intención de vivir juntos de manera permanente.

Digitized by UN Library Geneva

Se hace alguna otra diferencia entre el hombre y la mujer en la ley y los reglamentos de inmigración. Por ejemplo, las esposas de las siguientes categorías de personas podrán reunirse con sus maridos durante la vigencia de su permiso de estancia: estudiantes, personas que vienen a trabajar, trabajadores autónomos u hombres de negocios, personas con medios de vida independiente, escritores o artistas. No hay disposición análoga para los maridos de mujeres que se encuentren en tales categorías, aunque no existe restricción alguna para la esposa de un hombre que se encuentre en alguna de las categorías antes mencionadas y que acepte un empleo, a menos que el marido tenga restricciones en este sentido; cuando el marido se le admite excepcionalmente, no se le permite de ordinario que acepte empleo. Estas distinciones se basan en la razón de que el hombre sigue siendo económicamente más activo que la mujer, y se basan también en la necesidad de que, en tiempo de mucho desempleo, hay que seguir protegiendo el mercado nacional del trabajo. No obstante, estas disposiciones están sometidas a examen.

Otro campo de discriminación figura en las disposiciones para dictar orden de deportación contra la esposa y familia de un hombre que haya recibido orden de deportación, si es que la esposa y la familia no residen en el Reino Unido por derecho propio. No existe tal disposición en el caso de un hombre cuya esposa haya recibido orden de deportación.

En otras normas de los reglamentos de inmigración se siguen haciendo discriminaciones en favor de la mujer. Por ejemplo, no se ha previsto la admisión de varones que vengan a vivir en familias a cambio de algunos servicios (au pair), mientras que las muchachas procedentes de Europa occidental pueden ser admitidas por este concepto durante un máximo de dos años. Las viudas dependientes, de cualquier edad, pueden ser admitidas para asentarse en el país, mientras que los viudos deberán haber sobrepasado los 65 años. Finalmente, las hijas solteras, completamente dependientes, de más de 18 años pero de menos de 21, que formen parte de un núcleo familiar, podrán ser admitidas para que fijen su residencia en el país. No hay disposiciones análogas en favor de los hijos varones.

Inmigración de estudiantes

Los estudiantes que posean fondos adecuados para mantenerse a sí mismos serán admitidos normalmente durante un período apropiado y estarán sometidos a condiciones que registren su libertad para obtener empleo. A estos estudiantes se les permite complementar sus fondos con algún trabajo, con tal de que el empleo sea aprobado por la oficina local del Departamento de Empleo. Para poder recibir tal aprobación, el futuro empleador deberá cumplimentar el formulario apropiado de solicitud y los estudiantes deberán presentar un certificado de su universidad que acredite que el empleo no va a obstaculizar sus estudios. El Departamento de Empleo no concederá su aprobación si está disponible algún otro trabajador idóneo para desempeñar ese empleo, dentro de un radio que permita un desplazamiento diario, o si se ofrecen salarios y condiciones menos favorables que los ofrecidos por trabajos semejantes en el mismo sector. En el caso de un estudiante varón sujeto a una condición restrictiva pero no prohibitiva de empleo, su esposa y sus hijos dependientes son admitidos de ordinario sin condiciones que limiten su estancia, y pueden trabajar si desean complementar los ingresos familiares.

No se ha previsto en ninguna norma la admisión de los maridos de mujeres estudiantes, a menos que dichos maridos adquieran, por sí mismos, el derecho de admisión.

Digitized by UN Library Geneva

No obstante, en circunstancias dignas de consideración, por ejemplo, si el marido tiene que cuidar de niños pequeños para permitir que la mujer estudie, o si el marido, por poseer alguna incapacidad, necesita especial cuidado y atención por parte de la esposa, se podrá conceder permiso para que el esposo acompañe o se reúna con su mujer, con tal de que no exista duda de que partirá del país cuando su esposa salga y de que dispondrá durante su estancia, de manutención y alojamiento adecuados. El marido de una mujer estudiante que haya recibido subsidios del Gobierno británico o del Consejo Británico, en virtud el Plan de bolsas de estudio y becas del Commonwealth, o que sea una especialista subvencionada por una fundación (Marshall Scholar), podrá recibir también permiso para acompañar o reunirse con su esposa con tal e que existan pruebas de que la mujer percibe prestaciones familiares por su matrimonio. En todos estos casos se admitirá el marido bajo la condición de que no ejerza un empleo.

Digitized by UN Library Geneva

ARTICULO 10

EDUCACION

A. GENERALIDADES

El objetivo de la educación británica es desarrollar plenamente las capacidades de las personas, tanto jóvenes como de edad, en su propio beneficio y en beneficio de toda la sociedad. La escolaridad es obligatoria entre los 5 y los 16 años, si bien se han adoptado algunas disposiciones respecto de los niños menores de 5 años y muchos alumnos siguen en la escuela con más años del mínimo que se requiere para salir de ella. La educación posescolar (principalmente en las universidades, los politécnicos y colegios de educación adicional y superior) está organizada en forma flexible, a fin de ofrecer una amplia gama de oportunidades de enseñanza de tipo clásico y profesional y de estudio continuado a lo largo de toda la vida.

Desde hace muchos años el sistema educacional británico se ha caracterizado por su tendencia al cambio y gran parte del período posterior a 1945 se ha caracterizado también por el crecimiento; los grandes aumentos en el número de alumnos, la ampliación de las oportunidades de educación superior y la elevación de los costos. Si bien el proceso de cambio continúa, los últimos años han sido testigos de una tendencia creciente de reevaluación y consolidación orientada hacia un mejor aprovechamiento de los recursos, habida cuenta de las circunstancias económicas difíciles y del notable descenso de la tasa de natalidad. El número de niños que van a la escuela primaria ha decrecido ya notablemente y esta disminución se está manifestando ahora en las escuelas secundarias, si bien esta tendencia se contrarresta en parte por el mayor número de alumnos que no abandonan la escuela. Esto ha llevado a una menor demanda de nuevos maestros (aunque todavía escasean los maestros de ciertas disciplinas, como las matemáticas) y la formación pedagógica se ha reorganizado para hacer frente a la nueva situación, manteniéndose al mismo tiempo cierta flexibilidad para una expansión futura. Se está llevando a cabo una racionalización de los cursos en la educación superior, con miras a estimular una mayor eficacia de las instituciones y a que éstas sean más flexibles y respondan mejor a las necesidades económicas y sociales del país.

Políticas

Las políticas educacionales del Gobierno en materia de establecimientos de enseñanza están destinadas a aumentar las posibilidades de elección de la escuela por los padres y la participación de éstos en la organización escolar, a fin de hacer posible que las autoridades locales organicen escuelas financiadas con fondos públicos de acuerdo a sus necesidades. Una prioridad importante es elevar los niveles de progreso escolar, tanto asegurando un programa de estudios más amplio y más equilibrado para todos los alumnos, como reformando el sistema de exámenes que se pasan como a los 16 años. Se están adoptando también medidas para elevar la calidad de la enseñanza, mediante una mejor selección, capacitación y distribución de los maestros.

Se está prestando asimismo especial atención a impartir una mejor instrucción y capacitación preprofesional en las escuelas y colegios para los alumnos de 14 a 18 años, y para el 40% de los alumnos de los últimos cursos de la educación obligatoria para los que no resulta idóneo el sistema de exámenes públicos cumplidos ya los 16 años. Se ha reconocido que la cooperación entre el sistema educacional y la industria puede ayudar a los jóvenes a adquirir

Digitized by UN Library Geneva

los conocimientos necesarios para mantener la posición de Gran Bretaña como uno de los principales exportadores de manufacturas. Muchas organizaciones están trabajando ya para mejorar esos vínculos, y se están alentando mayores contactos. Un objetivo importante ha sido el de ampliar el conocimiento y la utilización de las microcomputadoras en las escuelas.

De acuerdo con la preocupación del Gobierno por mantener la pericia del país en materia de ciencia y tecnología, en la educación superior la oferta se va orientando hacia estas esferas. Se está incrementando, a su vez, el componente profesional de los cursos en el sector de la enseñanza complementaria no avanzada.

Escuelas

Los padres están obligados por ley a velar porque sus hijos reciban educación eficaz y a jornada completa, en la escuela o en otros lugares, entre los 5 y los 16 años de edad.

En la mayoría de las escuelas primarias se educa conjuntamente a los niños y niñas y un 86% de los alumnos de las escuelas secundarias financiadas con fondos públicos de Inglaterra y Gales y casi el 63% de las de Irlanda del Norte asisten también a escuelas mixtas. En Escocia, casi todas las escuelas secundarias son mixtas. La mayor parte de las escuelas privadas para niños de corta edad son mixtas; la mayoría de las escuelas que imparten educación secundaria son exclusivamente para muchachas o para muchachos, aunque el número de escuelas mixtas está aumentando.

En las escuelas financiadas con fondos públicos no se cobra la escolaridad a los padres de los niños que asisten a ellas y los libros y el equipo son también gratuitos, si bien en Irlanda del Norte una pequeña proporción de los alumnos de los institutos públicos de enseñanza secundaria se admite sobre la base del pago de la escolaridad.

Enseñanza posescolar

La enseñanza posescolar para los jóvenes que han sobrepasado de la edad escolar se imparte a diversos niveles. Más de una tercera parte de los jóvenes reciben alguna forma de enseñanza posescolar, frente a una quinta parte en 1965, en tanto que un 14% de los jóvenes en el grupo de edad de los 18 años ingresaron en 1985 a cursos de enseñanza superior de jornada completa. El número de títulos académicos otorgados por grupo de edad es comparable al de otros países desarrollados. También sería comparable la proporción de alumnos de los diversos cursos de enseñanza complementaria y superior de Gran Bretaña, si se tiene en cuenta el elevado porcentaje de estudiantes de jornada parcial y el gran número de estudiantes a las que se imparte capacitación profesional en las empresas, en lugar de recibirla en establecimientos educacionales.

La enseñanza superior (diplomas superiores, primer diploma y otros cursos de nivel superior al bachillerato o nivel GCE A) se imparte en las universidades, escuelas politécnicas y otras escuelas o academias de rango universitario. La expresión "enseñanza complementaria" ("further education") se emplea para definir toda la enseñanza posescolar extrauniversitaria, e incluye los cursos de enseñanza no avanzada para jóvenes de 16 a 19 años que hayan abondonado la escuela. La mayor parte de la enseñanza que se ofrece fuera de las universidades suele ser de índole profesional; va desde los

Digitized by UN Library Geneva

cursos técnicos y comerciales de nivel inferior hasta cursos especializados de diversa índole y otros cursos más avanzados para quienes deseen ocupar puestos de más alto nivel en el comercio, la industria y la administración pública o estudiar diversas profesiones (por ejemplo, urbanismo o administración de patrimonios). El sistema es flexible y permite al estudiante adquirir cualesquiera calificaciones que sus capacidades y tiempo le permitan.

Una caractéristica particular del sistema de enseñanza complementaria son sus fuertes vínculos con el comercio y la industria; el Gobierno y sus organismos alientan la cooperación entre el mundo de los negocios y los colegios universitarios, y los empresarios participan a menudo en el diseño de los cursos. Existe también un vínculo importante entre los centros de enseñanza complementaria y los sistemas de capacitación industrial; estos centros proporcionan, por ejemplo, buena parte del elemento educacional de tales programas, como el programa de capacitación juvenil, que es patrocinado por la comisión de Servicios para la Mano de Obra. (Este programa de capacitación juvenil ofrece la oportunidad de un año de trabajo, experiencia y capacitación planificados, a todos los jóvenes de 16 o 17 años que abandonen la escuela y estén desempleados).

Instituciones

Las principales instituciones de educación posescolar son las universidades, las escuelas politécnicas, las instituciones centrales escocesas y algunos centenares de escuelas universitarias financiadas con fondos públicos o que reciben asistencia del Estado; éstos centros tienen diversos nombres, entre ellos, escuelas de enseñanza superior o complementaria, escuelas de tecnología, escuelas de arte, escuelas de agricultura y centros de educación de adultos. Hay también muchos establecimientos especializados independientes, como escuelas de secretaría y correspondencia y escuelas de inglés para extranjeros, varias entidades voluntarias y privadas que ofrecen educación cultural y general y que a veces reciben asistencia de las autoridades educacionales locales, así como un gran número de otros programas docentes y de capacitación administrados por organizaciones públicas o privadas, o por empresas.

Financiación

La mayoría de los establecimientos de educación posescolar se financian con fondos públicos o reciben asistencia del Estado. Algunos imparten capacitación o llevan a cabo investigaciones o labores de consultoría para empresas comerciales, cobrando tarifas que reflejan aproximadamente el costo real del trabajo prestado y cierto número de esos establecimientos gozan de dotaciones o legados o reciben subvenciones o donaciones de fundaciones y benefactores.

Cerca del 80% de los gastos de las universidades son financiados con fondos públicos, que se canalizan en su mayor parte a través de una donación global al Comité de Donaciones Universitarias, que distribuye los fondos entre las diversas universidades y algunas otras instituciones. La Universidad Independiente de Buckingham no recibe asistencia de fondos públicos, si bien sus alumnos pueden solicitar subvenciones obligatorias. El Departamento de Educación de Irlanda del Norte subvenciona directamente a dos universidades locales por recomendación del Comité de Donaciones Universitarias.

Los fondos para los cursos avanzados de las escuelas politécnicas y demás centros universitarios de enseñanza complementaria costeados por las

Digitized by UN Library Geneva

autoridades locales se asignan desde la administración central. En Inglaterra, el Organo Nacional de Asesoramiento de los Organismos Locales de Educación Superior ha de asesorar al Gobierno sobre la asignación de estos recursos; una entidad galesa desempeña una función semejante en Gales. En Escocia no existe una entidad equivalente, pero un consejo de educación territorial escocés desempeña funciones generales de asesoramiento.

Las autoridades locales de educación tienen a su cargo directamente la financiación de la mayoría de los cursos de enseñanza complementaria no avanzada. Sin embargo, a fin de ajustar más la capacitación y la educación profesional a las necesidades laborales, la responsabilidad de una cuarta parte del presupuesto que gastan las autoridades en Inglaterra y en Gales en cursos relacionados con el trabajo ha puesto en manos de la Comisión de Servicios para la Mano de Obra.

Estudiantes

En 1984-85 unos 972.000 estudiantes estaban siguiendo cursos de jornada completa, con inclusión de cursos "emparedados" (en los que se alternan períodos suficientemente prolongados de estudio de jornada completa con períodos de experiencia supervisada en un trabajo pertinente), en universidades y establecimientos importantes de enseñanza complementaria de Gran Bretaña (cifras 1982-83). De éstos, unos 292.000 estaban en universidades, mientras que otros 274.000 seguían cursos avanzados fuera de ellas, en escuelas universitarias de enseñanza complementaria y superior, politécnicos e instituciones centrales escocesas. Más de 406.000 siguen cursos no avanzados, la mayoría de ellos estudiando para la obtención de calificaciones profesionales o educacionales de valor reconocido.

Hay además unos 3,2 millones de estudiantes de jornada parcial, de los cuales más de 542.000 reciben permiso de sus empleadores para que sigan cursos de enseñanza complementaria durante las horas de trabajo. Muchos de los restantes toman parte en clases de educación de adultos.

Más del 90% de los estudiantes de jornada completa de los cursos avanzados reciben subvenciones con cargo a fondos públicos, que son obligatorias para las estudiantes que sigan cursos para la obtención de su primer diploma y otros cursos comparables que satisfagan los requisitos previstos en los reglamentos nacionales. (Las subvenciones para otros cursos son otorgables a discreción de las autoridades locales de educación). Las subvenciones incluyen los derechos de matrícula y de enseñanza y la manutención, pero cuando los padres están en condiciones de contribuir, esto se tiene en cuenta. Las subvenciones las otorgan en Inglaterra y Gales hasta la licenciatura las autoridades locales de educación; en Escocia el Departamento de educación escocés y en Irlanda del Norte, principalmente las juntas de educación y bibliotecas. En cuanto a las subvenciones para la obtención de diplomas superiores o de investigación, su concesión depende de los departamentos de educación y los consejos de investigación. Se dispone de algunas becas otorgadas por fundaciones u ofrecidas por industrias o empresas particulares.

B. LEGISLACION Y POLITICA GUBERNAMENTAL EN MATERIA DE DISCRIMINACION BASADA EN EL SEXO

En los últimos años el Gobierno del Reino Unido ha demostrado claramente su intención de promover la igualdad de oportunidades en la enseñanza escolar

Digitized by UN Library Geneva

y, en particular, de alentar a las muchachas en aquellas esferas del programa escolar en las que no habían participado plenamente en el pasado. La Ley contra la discriminación basada en el sexo de 1975 ha proporcionado el marco legislativo para esto, al hacer ilegal la discriminación en la educación y establecer la Comisión de Igualdad de Oportunidades a fin de promover la igualdad tanto en materia de educación como en otras esferas. Además, la Ley contra la discriminación basada en el sexo prevé la posibilidad de una discriminación positiva en circunstancias restringidas. Concretamente, los artículos 47 y 48 permiten que se ofrezca capacitación a personas de un solo sexo, cuando pueda demostrarse que ese sexo está subrepresentado en alguna esfera del trabajo.

En el Reino Unido la responsabilidad por los servicios de educación está distribuida entre el Gobierno central, las autoridades locales de educación (autoridades de educación en Escocia y juntas de educación en Irlanda del Norte) y los maestros. La supervisión gubernamental del sistema se ejerce en gran medida a través de importantes funciones especiales relativas, por ejemplo, al suministro y la capacitación de maestros, al modelo de organización escolar y a la inspección escolar. Las autoridades locales tienen a su cargo la administración de las escuelas y la política de los programas de estudio a nivel local. Ellas contratan también a los maestros.

Las Secretarías de Estado de Educación de Gales y de Escocia están facultadas para intervenir directamente en los casos en que estimen que en una institución educacional financiada por la autoridad local han ocurrido prácticas discriminatorias distintas de las relativas al empleo. Estas facultades de las Secretarías de Estado dejan a salvo el derecho de los demandantes de recurrir ante los tribunales de condado, que sería también el conducto para ventilar las quejas relativas a instituciones que no dependen de esas Secretarías de Estado, por ejemplo, las universidades.

Iniciativas en materia de programas de estudio

Si bien la elaboración de los programas de estudio en cada escuela suele ser en gran medida un asunto que depende de las autoridades locales, el Gobierno central ha emitido en los últimos años varias declaraciones de política por las que se trata de influir en el modo de pensar en lo relativo a la educación de las niñas y de eliminar los prejuicios sexuales de los programas de estudio. Estas declaraciones insisten en la importancia de mantener las oportunidades de carrera abiertas por igual a los niños y las niñas. Se alienta a las niñas a que examinen las oportunidades ofrecidas si prosiguen su estudio del programa de ciencia y tecnología enunciado en el "Programa de estudios escolares", de marzo de 1981, la Declaración de política "Ciencia 5 16" de marzo de 1985, el Libro Blanco "Mejores escuelas" de marzo de 1985 y el Informe Cockroft sobre matemáticas, en el que se hace hincapié en los métodos de debate, el trabajo de proyectos y los estilos de enseñanza que parecen motivar y hacer participar más eficazmente a las alumnas. El nuevo Certificado general de examen de educación secundaria que reemplazará los exámenes de escolaridad actuales para alumnos de 16 o más años satisfará los criterios nacionales que exigen, entre otras cosas, que se garantice que los programas escolares y los exámenes estén libres de todo tipo de prejuicio, incluidos los basados en el sexo. Las Inspecciones de Su Majestad en Inglaterra y en Gales han publicado documentos de debate e informes en materia de prácticas correctas, por ejemplo sobre "Las niñas y la ciencia" y "Las escuelas y la vida laboral".

Digitized by UN Library Geneva

Además de las iniciativas gubernamentales que han tratado de influir en las metas y objetivos de los programas de estudio en lo concerniente a la igualdad de oportunidades, las autoridades locales de educación y las escuelas mismas han adoptado sus propias iniciativas en la formulación y el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades. Unas cuantas autoridades locales han designado asesores de jornada completa en materia de igualdad de oportunidades y varias otras han nombrado maestros asesores o maestros coordinadores para que trabajen a jornada completa en esta esfera. Otras tienen asesores, a menudo mujeres, a las que se ha pedido que se hagan cargo de la responsabilidad de velar por la igualdad de oportunidades, sin dejar de desempeñar su función docente en su propia disciplina.

Preparación para vida laboral

El Gobierno central ha tratado de influir de diversas maneras en la evolución local. Tres iniciativas educacionales de especial importancia, financiadas por la administración central, han hecho hincapié en la necesidad de evitar los estereotipos sexuales en los cursos y materiales didácticos. En primer término, un número cada vez mayor de alumnos secundarios de entre 14 y 18 años están participando en una iniciativa de educación técnica y profesional, que tiene por objetivo promover la formación técnica y profesional dentro de un marco amplio y equilibrado de educación general a través de la gama completa de capacidades. Todos los proyectos a los que se preste apoyo en virtud de esta iniciativa no sólo deberán cumplir con la exigencia de que los jóvenes de ambos sexos dispongan de igualdad de oportunidades y sean, por norma general, instruidos conjuntamente en los cursos previstos en cada proyecto, sino también de que el contexto de los cursos y las opciones ofrecidas a los estudiantes que participen en esta iniciativa, eviten , en lo posible, la creación de estereotipos basados en el sexo.

Del mismo modo, el Certificado de educación preprofesional, en el que se ofrecen cursos de jóvenes de 17 años o más, de bajo rendimiento académico, ha incluido entre sus metas básicas, el fomento de la igualdad de oportunidades.

El Programa de microelectrónica para las escuelas, financiado con fondos de la Administración, ha prestado particular atención al desarrollo de cursos y la preparación de materiales didácticos que eviten la creación de estereotipos. En este Programa se ha prestado también apoyo a dos proyectos especiales en los que se trata de averiguar si las muchachas reaccionan de modo distinto que los muchachos frente al material didáctico desarrollado para introducirles a la tecnología de la información.

En todo esto se observan algunos signos alentadores para las muchachas y mujeres. Se observa un aumento bastante notable en el número de muchachas que siguen en la escuela los cursos de química ha sido bastante grande y se observan también algunas señales de aceleración en el seguimiento de los cursos de física. No obstante, la diferencia entre el número de muchachos y de muchachas sigue siendo particularmente notable en los cursos de física.

En cambio, si se consideran las cifras de los que se presentan con éxito a exámenes públicos, se observan mejores resultados en las muchachas que en los muchachos para la generalidad de las disciplinas. Las muchachas superan actualmente a los muchachos en los exámenes de todas las categorías, si se exceptua el grupo de los que se presentan con éxito en tres o más disciplinas

Digitized by UN Library Geneva

a pruebas de nivel A: en este caso los muchachos siguen estando ligeramente por delante de las muchachas, pero la diferencia ha disminuido en los últimos años. El avance de las muchachas hacia la igualdad se ha manifestado hasta ahora con mayor claridad en la búsqueda del éxito en los exámenes, que en la selección de una gama más amplia de materias.

Carreras no tradicionales

Además de las medidas que se han tomado en las esferas del empleo y la educación, el Departamento de Comercio e Industria ha adoptado varias iniciativas positivas para alentar a las muchachas y mujeres jóvenes a que sigan carreras no tradicionales en el campo de la industria, particularmente en ingeniería de gestión y tecnología de la información. A este respecto se incluyen los proyectos siguientes.

Acompañantes de ejecutivos. En 1986 un plan de acompañantes de ejecutivos brindó la ocasión de que alumnas de sexto curso de enseñanza secundaria pudiesen "seguir" o acompañar durante una semana a ejecutivos del mundo de los negocios durante sus actividades (en principio un estudiante acompañaba a un hombre de negocios). El plan funcionó a título experimental como miras a que las jóvenes tuvieran en cuenta la posibilidad de seguir una carrera en la industria; más adelante se amplió a escala nacional para que pudieran participar también los estudiantes de secundaria. La iniciativa aseguró una mejor aceptación de la mujer (casi el 13% en comparación con el 3% del Instituto de directivos) y superó las previsiones.

El atractivo de los puestos directivos. El Ministerio de Industria y Comercio presta apoyo a la Sociedad Industrial en los cursos que ésta ofrece sobre el atractivo de los puestos directivos, en los que participan alumnas de sexto curso de estudios secundarios y en los que se trata de explicar a las participantes lo que es la labor de dirección en una industria.

Exposiciones ambulantes acerca de la capacitación de la mujer. El Ministerio de Industria y Comercio ha prestado apoyo a las exposiciones ambulantes sobre capacitación de la mujer, organizadas por la Comisión nacional de mujeres y que han circulado por todo el país para estimular a las mujeres de todas las edades a que aspiren a una gama más amplia de empleos.

Autobús WISE de la Comisión de igualdad de oportunidades. El Ministerio de Industria y Comercio ha ayudado también a subvencionar la labor del autobús WISE.

(Women into Science and Engineering: "Mujeres para la ciencia y la ingeniería") de la Comisión de igualdad de oportunidades.

Cintas videoscópicas del Ministerio de Industria y Comercio. La Dependencia de Educación del Ministerio de Industria y Comercio pone también a disposición de las escuelas una serie de cintas videoscópicas sobre mujeres e ingeniería, tecnología de la información y cuestiones afines.

Escasez de conocimientos especializados en tecnología de la información. Bajo la presidencia del Ministerio de Industria y Comercio se creó un Comité para estudiar la escasez de conocimientos especializados en tecnología de la información, el cual señaló el potencial que suponen las mujeres en la industria la tecnología de la información en una época en que van escaseando

Digitized by UN Library Geneva

más y más los conocimientos especializados en esta materia, y en que disminuye la asistencia a escuelas y universidades. Los miembros del Comité pidieron a las empresas que adaptaran sus estructuras de contratación y carrera a fin de estimular a las mujeres a que hicieran carrera en tecnología de la información. Un estudio reciente del Instituto para el Estudio de Recursos Humanos, financiado en parte por el Ministerio de Industria y Comercio, indica que la industria secunda este llamamiento.

Año de la industria 1986/cuestiones relativas a la industria. 1986 fue el Año de la Industria en el Reino Unido. El programa del Año tenía por objeto subrayar la importante contribución de la industria a la sociedad. Un aspecto significativo fue el esfuerzo realizado para eliminar prejuicios y conceptos estereotipados en relación con la industria. Continúa la campaña bajo el lema Cuestiones relativas a la industria.

Plan de becas para mujeres que vuelven a la ciencia y la ingeniería. La finalidad del Plan de becas consiste en facilitar oportunidades de readiestramiento profesional a mujeres calificadas, a fin de que recuperen los conocimientos especializados y la confianza en sí mismas que son necesarios para realizar investigaciones de carácter avanzado y conseguir así de nuevo una posición en la cual puedan competir en pie de igualdad para la obtención de puestos académicos permanentes o de puestos de investigadores superiores. Esto se logrará ofreciendo becas en régimen flexible de jornada parcial en los departamentos universitarios, con lo que cada becaria podrá recibir readiestramiento profesional en investigación y podrá emprender un proyecto de investigaciones de alto nivel bajo la dirección de un supervisor de la universidad.

Registro de personas que regresan. El Ministerio de Industria y Comercio financia un estudio para examinar la viabilidad de llevar un registro de personas que deseen volver a trabajar en casa en régimen de jornada parcial, en un trabajo fijo o únicamente durante un trimestre académico. Esta posibilidad existe para quienes la soliciten y posean un diploma de primer ciclo en tecnología, o un certificado nacional de estudios superiores o de estudios más altos en matemáticas, ciencia e ingeniería, y experiencia práctica adquirida antes de interrumpir la carrera por razones familiares. Se tiene la intención de que el registro se financie con sus propios ingresos.

Personal docente y capacitación de maestros

El papel del personal en la consecución de cambios y mejoras es de importancia esencial. Todos los cursos para la capacitación inicial de maestros en Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte tienen que incluir temas relativos al sexo y deben preparar a los estudiantes para que no caigan en ideas preconcebidas basadas en el sexo de los alumnos. Todos los cursos deben recibir la aprobación del Secretario de Estado. El contenido de los cursos de capacitación en el servicio para maestros es asunto que incumbe primordialmente a los que imparten el curso de capacitación, en consulta con las autoridades académicas locales. Ahora bien, los inspectores de escuelas de la Corona en Inglaterra y Gales promueven desde hace años un reducido número de cursos regionales de capacitación en el servicio sobre diferentes aspectos de las ideas estereotipadas acerca del sexo y han incluido un curso sobre "Promoción de igualdad de oportunidades en las escuelas" en el programa de cursillos nacionales del Ministerio de Educación y Ciencia. La Comisión de igualdad de oportunidades y el Comité para la elaboración de programas de estudio en las escuelas han cooperado estrechamente para reunir grupos de

Digitized by UN Library Geneva

trabajo de maestros, asesores y administradores a fin de que elaboren criterios cuya aplicación reduzca la discriminación por motivos de sexo en las escuelas.

Entre otras iniciativas locales encaminadas a mejorar la participación de la mujer en la enseñanza de las matemáticas, la ciencia y la tecnología se hallan las siguientes:

- preparación de un curso posuniversitario de dos años, en régimen de tiempo parcial, para profesores de matemáticas en período de formación. El curso utiliza la enseñanza a distancia y se ha concebido especialmente para atender a las necesidades de las mujeres que tienen obligaciones domésticas;

- un curso de iniciación para mujeres que deseen enseñar diseño y tecnología artesanales.

Los maestros de escuelas subvencionadas reciben empleo de las autoridades académicas locales. Las mujeres se hallan bien representadas en la profesión docente en cuanto al número total, pero están mal representadas en la enseñanza de diseño y tecnología artesanales y de física y química, así como en la distribución de puestos de autoridad en las escuelas. En las escuelas primarias los hombres constituyen aproximadamente una cuarta parte de los maestros de 30 años o más de edad, pero ocupan más de la mitad de los cargos de dirección, mientras que en las escuelas secundarias los hombres constituyen más de la mitad de los maestros de 35 años y más pero ocupan cinco de cada seis cargos de dirección. No hay pruebas de discriminación sistemática contra la mujer en los procedimientos de selección, pero hay que animar a las mujeres para que soliciten puestos superiores. El anterior Secretario de Estado para la Ciencia y la Educación pidió a los empleadores que reflexionaran sobre los métodos que seguían para seleccionar a los maestros con cargos de dirección y que examinaran concretamente si esos métodos eran equitativos en el caso de ambos sexos.

Prácticas de clase

Los inspectores de escuela han subrayado la necesidad de considerar con mayor comprensión y cuidado la posibilidad de que haya una discriminación latente en las escuelas y planes de estudios y de que reciban trato diferente los chicos y las chicas en las aulas escolares y en los parbularios. Actualmente, sólo unas cuantas escuelas se han podido ocupar de temas concretos relativos a este aspecto: demasiado pocas para sustentar con éxito toda una política escolar encaminada a reducir la diferenciación por motivos de sexo en una política coordinada por el director y los maestros de categoría superior y apoyada por padres y maestros. En algunas escuelas se ha procurado conseguir este objetivo mediante una enseñanza eficaz, horarios bien organizados, opciones de estudio bien estructuradas y una orientación adecuada para padres y alumnos cuando había que decidirse por algo.

Becas y subvenciones para estudios

La política del Gobierno en relación con los planes de concesión de becas y subvenciones de estudio consiste en fomentar la igualdad de oportunidades para la mujer y en no hacer discriminación en favor ni en contra de ella. La política se extiende a los estudiantes extranjeros que gozan de becas y de otras subvenciones escolares.

Digitized by UN Library Geneva

Los sistemas de becas y subvenciones escolares financiados por el Gobierno y el Consejo Británico funcionan de conformidad con la política general de igualdad de oportunidades (según se enunció anteriormente); cuando las adjudicaciones de becas las hace el Gobierno que envía a los estudiantes, se tienen en cuenta, como es natural, las prioridades de tal Gobierno.

En general, no es política del Reino Unido facilitar subvenciones para que los estudiantes casados estén acompañados por su familia. Esto se debe a que el costo sería muy alto y reduciría considerablemente el número de subvenciones escolares que podrían ofrecerse. Sería discriminatorio conceder únicamente dicho tipo de subvenciones escolares para personas casadas o acompañadas a las mujeres.

El libro de estadísticas publicado por el Ministerio de Educación y Ciencia contiene cuadros que muestran el número de estudiantes extranjeros, tanto varones como mujeres, clasificados por países de origen, por grupos generales de materias y por diferentes niveles de estudio. Además, el boletín estadístico del Ministerio relativo a los estudiantes extranjeros incluía, en el pasado, un cuadro que mostraba la tendencia de la distribución del número total de estudiantes extranjeros por sexo.

La responsabilidad de recoger estadísticas sobre los estudiantes que realizan sus estudios en instituciones subvencionadas con fondos públicos se reparte entre varias organizaciones según el tipo y la ubicación geográfica de las instituciones en que están los estudiantes. Las estadísticas sobre enfermeros que cursan estudios las recoge principalmente el Consejo general de enfermería y están clasificadas por sexo. El número de estudiantes se incluye en las estadísticas que lleva el Consejo Británico; se están adoptando medidas para coordinar la recogida general de estadísticas.

Educación possecundaria y superior

Las prioridades fijadas por el Gobierno para la educación possecundaria y superior, que puede presentar ventajas especiales para la mujer, son:

a) mejorar las orientaciones e informaciones que se dan acerca de las oportunidades existentes;

b) fomentar formas más flexibles de orientación e información y una actitud más activa ante las necesidades de los interesados.

El Ministerio financia el Servicio de información sobre orientación educacional y transferencia de información (ECCTIS), el Directorio electrónico PICKUP y el Sistema informatizado de orientación sobre carreras (CAGCS), con lo que aumentará la eficacia de los servicios de información sobre las posibles oportunidades de educación possecundaria y superior. Aunque el objetivo es mejorar la base de información para que todos los estudiantes puedan adoptar decisiones sobre la adquisición de conocimientos especializados, se espera que la exposición de oportunidades e información que no reparen en absoluto en el sexo del destinatario beneficiarán a las mujeres.

De manera más general, el Ministerio trata de fomentar un consenso cada vez mayor dentro del sistema educativo sobre la importancia de la educación continua en jornada parcial y en otras formas viables como son el aprendizaje flexible y el aprendizaje a distancia. El Ministerio apoya planes experimentales de aprendizaje flexible que se acomodan a las necesidades y

Digitized by UN Library Geneva

circunstancias, y que benefician a las estudiantes maduras con obligaciones domésticas. Un ejemplo de capacitación de maestros se ha ofrecido anteriormente en el presente Informe.

El Gobierno, con su programa de ingeniería y tecnología, procura también ampliar las oportunidades para que las jóvenes estudien ingeniería y ciencias. Se cuenta con que el programa facilite al final del presente decenio 5.000 puestos adicionales para estudiar ingeniería en las universidades y escuelas politécnicas. Parte de esos puestos podrán ser ocupados por muchachas que deseen aumentar el modesto número de mujeres graduadas en ingeniería y ciencias.

Otras posibilidades se ofrecen en la educación superior. Después de celebrar conversaciones con la Comisión de igualdad de oportunidades, el Consejo de investigaciones en materia de ciencias e ingeniería, que apoya las investigaciones universitarias con fondos facilitados por el Gobierno, ha aununciado que va a patrocinar cierto número de becas de estudio en tiempo parcial para profesores universitarios que regresan a su labor después de una interrupción en el servicio. Las becas serán para hombres y mujeres, pero es probable que sean particularmente importantes para las mujeres que regresan al trabajo después de haber tenido hijos.

Tras una investigación llevada a cabo por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en un centro superior de educación possecundaria de Gales, la Oficina de Gales y la Comisión concertaron un programa de trabajo para supervisar los ascensos de profesoras en centros superiores de educación possecundaria y convinieron también en la adopción por las autoridades académicas locales de criterios y procedimientos claros e imparciales de ascenso.

Enseñanza para adultos

Las mujeres constituyen aproximadamente las dos terceras partes de los matriculados en los centros de enseñanza para adultos que dependen de las autoridades locales. Gran parte de la enseñanza para adultos es para ocupar el tiempo libre, pero los responsables de esta enseñanza, entre ellos los departamentos universitarios extramuros de la Asociación para la Educación de Trabajadores y las autoridades locales, se interesan cada vez más por cursos que ofrezcan a los adultos una "segunda oportunidad". El Gobierno acoge con satisfacción esta tendencia; por ejemplo, los cursos "ACCESO" preparan a los estudiantes para la enseñanza superior, y hay cursos iniciales para la capacitación de profesores. Tales cursos presentan atractivos para la mujer, pero son para estudiantes de ambos sexos.

Deportes y educación física

En años recientes, el cuerpo de inspectores de escuelas aconsejó encarecidamente que se instara a todos los alumnos a participar en juegos de la destreza, ampliando así las oportunidades de que las muchachas practicaran deportes. Se estudia actualmente el desarrollo de actividades de educación física mixta bajo supervisión eficaz de los maestros. La Comisión de igualdad de oportunidades ha instado a los directores de las escuelas primarias y secundarias a que procuren que los alumnos tengan acceso a todas las actividades no incluidas en los planes de estudio como las visitas y las excursiones, y que no se dé por supuesto que ciertas actividades son adecuadas únicamente para chicos o para chicas.

Digitized by UN Library Geneva

C. ESCOCIA

En Escocia, la mujer está bien atendida por el sistema de educación escolar, y está demostrdo que permanece en la escuela incluso después de haber cumplido la edad de escolaridad obligatoria y que consigue más a menudo que el hombre el Certificado Escocés de Educación. Las cifras correspondientes a los alumnos que terminaron la escuela en 1984-1985 muestran que, en general, un 78% de las chicas recibieron el Certificado escocés de educación, en comparación con el 72% de los chicos. De mayor importancia aún es el hecho de que el 36% de las chicas consiguieran por lo menos un aprobado para el Certificado escocés de educación superior, en comparación con el 29% de chicos; y el 22% de las chicas lograron tres o más aprobados para cursar estudios superiores (requisito nominal para el ingreso en la enseñanza superior), en comparación con el 19% de los chicos.

La igualdad es mucho más evidente en la educación escocesa. La Comisión de igualdad de oportunidades estudia actualmente un importante informe reciente, elaborado por el Comité consultivo mixto sobre el plan de estudios y el proyecto de la Comisión de igualdad de oportunidades acerca de "la igualdad de oportunidades para los dos sexos", juntamente con un conjunto de instrucciones para los maestros titulado "Estrategia para la igualdad"; más adelante se tiene el propósito de distribuir entre las escuelas y las autoridades académicas este conjunto de instrucciones para maestros, juntamente con consejos para su aplicación.

Los estudios sobre la mujer no constituyen un tema aparte en las escuelas escocesas. No obstante, algunas disciplinas corrientes de estudios sociales -por ejemplo, los estudios modernos y los estudios sociales contemporáneos- ofrecen en sus programas temas como "la sociedad en transformación" que brindan la oportunidad de que los maestros hablen en el curso de la transformación del papel desempeñado por la mujer.

En Escocia se reconoce perfectamente la necesidad de estimular la igualdad de trato entre chicos y chicas en los diferentes temas escolares. En virtud de la Ley de 1975 contra la discriminación basada en el sexo (Sex Discrimination Act 1975), no tiene que haber diferencias entre los temas y cursos que se ofrecen a los chicos y los que se ofrecen a las chicas. Los inspectores de escuela de Su Majestad determinan cuándo se ha quebrantado esta Ley, y lo primero que hacen es poner la infracción en conocimiento de la autoridad académica a fin de que se ponga remedio a la situación. Esto significa en particular que el sistema escocés garantiza que sectores como la artesanía, el diseño y la economía doméstica estén abiertos por igual a las chicas y a los chicos, y que no haya diferencias en el tipo de labor práctica que unos y otros realizan.

Con el fin de estimular a las chicas y a las jóvenes a participar en la educación científica, técnica y empresarial, y en otras actividades de educación profesional en todos sus niveles, la Iniciativa gubernamental para la educación técnica y profesional (Governments Technical and Vocational Education Initiative [TVEI]) que se ha lanzado con entusiasmo en Escocia y también en Inglaterra y Gales con importante financiación del Gobierno central, tiene una característica clave, que es la necesidad de ofrecer igualdad de oportunidades a ambos sexos en los programas y planes de estudios correspondientes a los proyectos de la Iniciativa. En estrecha relación con esta Iniciativa se ha creado en Escocia una red de promoción de la igualdad de oportunidades que agrupa a representantes de todos los proyectos de la

Digitized by UN Library Geneva

Iniciativa escocesa para que recojan informaciones sobre la igualdad de oportunidades, a fin de comprobar los progresos alcanzados y prestar el debido asesoramiento.

En la esfera de la educación comunitaria, el Secretario de Estado para Escocia ofrece subvenciones para sufragar los gastos administrativos de cierto número de organizaciones voluntarias que incluyen entre sus fines actividades educativas en beneficio específicamente de la mujer. No se ha encontrado ninguna actividad de educación comunitaria que no ofrezca igualdad de acceso a la mujer.

En Escocia se han intensificado las oportunidades en el sector de la educación possecundaria de carácter no superior gracias a la introducción del Programa 16+ del Gobierno, que modificó la estructura de la educación y capacitación profesional en el país. El nuevo sistema de enseñanza en las escuelas promueve los centros de educación possecundaria y, como parte de los planes gubernamentales de capacitación, se basa en módulos o pequeñas unidades didácticas que pueden terminarse normalmente en cuarenta horas. Se ayuda a los estudiantes a identificar los componentes que necesiten para la carrera escogida y a agruparlos en sus programas de estudio. Los módulos, de los que existen aproximadamente 2.000, comprenden temas que van desde la tecnología hasta las lenguas modernas, y desde los estudios empresariales hasta la agricultura, las ciencias y los conocimientos básicos para la capacidad de comunicación y la eficacia personal. La principal ventaja del sistema modular consiste en su flexibilidad; puesto que el tiempo de estudio necesario para un módulo es relativamente breve, los estudiantes pueden comenzar sea en régimen de tiempo parcial, sea en régimen de dedicación completa, y entrar y salir del sistema según sea necesario para mantener o mejorar sus perspectivas de empleo. Este marco moderno de plan de estudios tiene plenamente en cuenta las repercusiones de la nueva tecnología y de los conocimientos especializados que son esenciales para conseguir empleo. Los hombres y las mujeres tienen igual acceso al plan modular.

La Instituciones Centrales Escocesas y las Universidades, que son financiadas directamente por el Secretario de Estado para Escocia, facilitan la mayor parte de la educación superior para la obtención del grado académico y de grados más elevados, en el marco del sector público de Escocia. Las Instituciones Centrales ofrecen cursos en gran número de disciplinas, incluidas la ciencia, la ingeniería, la tecnología de la información y la informática, los estudios empresariales y de gestión, el arte, los temas de paramedicina y afines, la música, el drama y los estudios relativos a las industrias textiles. Las Universidades se centran en la capacitación de profesores y cuentan con un número limitado de cursos de educación superior principalmente en labor social, educación de la comunidad y esparcimiento y tiempo libre. Los centros que imparten educación possecundaria en Escocia están administrados por las autoridades locales y ofrecen una amplia gama de cursos de estudios avanzados y no avanzados. Todos los cursos están abiertos a la mujer. No hay discriminación por motivos de sexo en los sistemas escoceses de ayuda a los estudiantes.

Conclusión

Las actividades de política gubernamental y de desarrollo local parecen inspirar motivos para el optimismo. La política gubernamental para el futuro consiste en seguir trabajando en favor de la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la enseñanza, y en centrarse en los sectores donde hay

Digitized by UN Library Geneva

que avanzar más. Se va reconociendo cada vez más la necesidad de reducir las discrepancias por motivos de sexo que existen en muchos aspectos de la experiencia educativa de chicos y chicas, y hay pruebas de que se avanza hacia una experiencia más uniforme de docencia masculina y femenina en las escuelas.

Digitized by UN Library Geneva

ARTICULO 11

EMPLEO, PRESTACIONES SOCIALES Y SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El Reino Unido se ha comprometido sin reservas a observar los principios de igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer en el mercado del trabajo y en la salud y seguridad en el trabajo. Funciona un sistema de seguridad social encaminado a garantizar un nivel de vida básico para las personas que se hallan en una situación de necesidad financiera, proporcionándoles ingresos en los períodos en que no pueden ganrase la vida y facilitando ayuda a las familias e indemnización en caso de incapacidad.

A. EMPLEO

El Reino Unido, al ratificar la Convención, formuló ciertas reservas con respecto al presente artículo, incluido el derecho a considerar la actual legislación del Reino Unido en materia de discriminación por razón del sexo como una legislación que cuenta con las medidas apropiadas para la realización práctica de los objetivos de la Convención, y el derecho a seguir aplicando ciertas leyes existentes en materia de seguridad social y de salud y seguridad en el trabajo.

La Ley de 1975 contra la discriminación basada en el sexo, la Ley de 1970 sobre igualdad de remuneración y la Ley de 1986 contra la discriminación basada en el sexo garantizan los derechos enunciados en los aprtados a)-d) del inciso 1) del artículo 11.

La Ley de 1975 contra la discriminación basada en el sexo declara ilegal con carácter general la discriminación directa e indirecta por motivos de sexo o de matrimonio, en materia de empleo, incluidos los aspectos de contratación, capacitación, ascenso y despido. La Ley prohíbe también la victimización de una persona por el mero hecho de haber tratado de afirmar de buena fe sus derechos en virtud de la Ley.

La Ley de 1970 sobre igualdad de remuneración concede a la mujer el derecho a recibir igual paga y a tener iguales condiciones que un hombre que trabaja para el mismo empleador o para un empleador asociado, cuando tanto el hombre como la mujer están empleados en el mismo establecimiento o en diferentes establecimientos, siempre que se apliquen los mismos términos y condiciones y que ambos realicen:

- un trabajo semejante, es decir, un trabajo de la misma naturaleza o muy semejante;

- un trabajo considerado equivalente, es decir, un trabajo en puestos considerados de igual valor por un estudio de evaluación de las funciones ejercidas por parte o por la totalidad de la fuerza de trabajo del empleador;

- un trabajo de igual valor en función de lo que se le exige en conceptos tales como esfuerzo, habilidad y actos de decisión.

Tal como se describió anteriormente, la Comisión de igualdad de oportunidades desempeña un papel importante ayudando a que se aplique la legislación y promoviendo la igualdad de oportunidades en general entre el hombre y la mujer.

Digitized by UN Library Geneva

El Gobierno apoya plenamente el importante trabajo de la Comisión, y ha elogiado su labor en la preparación del "Código de prácticas para la eliminación de la discriminación por razones de sexo y matrimonio y para la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo", aprobado por el Parlamento y publicado por la Comisión en 1985. El Código da consejos prácticos muy acertados a los empleadores para que éstos velen por que su personal goce de igualdad de oportunidades y para ayudarles a cumplir las obligaciones que les incumben en virtud de la ley.

En un sector en que las actitudes sociales son de importancia esencial, la labor de la Comisión de igualdad de oportunidades es un factor importante para la promoción de la conciencia y aceptación públicas del principio de igualdad de oportunidades.

Como lo exige la legislación, la mujer puede utilizar los servicios de empleo y orientación facilitados por las entidades locales, los Servicios de carrera, la Comisión de servicios para los recursos humanos, los Centros de empleo, los Colegios de profesionales y ejecutivos, y las Juntas universitarias de nombramiento. Todas estas entidades adoptan una amplia gama de iniciativas para estimular a la mujer a que tenga en cuenta toda la gama de oportunidades de empleo disponibles, y no simplemente las que le corresponden tradicionalmente.

Muchos empleadores del Reino Unido han adoptado y aplicado la política de igualdad de oportunidades recomendada por el Código de prácticas de la Comisión de igualdad de oportunidades, y han adoptado otras medidas positivas para ayudar a las mujeres a vencer los obstáculos que se oponen a la promoción de sus perspectivas de carrera. Entre estos empleadores se cuentan importantes empresas como la BP, Austin Rover, Boots y el National Westminster Bank. Otro ejemplo más de la importancia que concede la industria a la igualdad de oportunidades del hombre y la mujer es el compromiso concertado en el Acuerdo nacional entre la Federación de empleados de ingeniería y la Confederación de astilleros y sindicatos de ingeniería.

Además del Código de prácticas de la Comisión de igualdad de oportunidades y de los códigos elaborados por los empleadores para sus propias organizaciones, otras entidades profesionales han publicado directrices análogas. Por ejemplo, el Instituto de administración de personal publicó en 1986 el "Código de igualdad de oportunidades del Instituto de Administración de Personal".

El despido por motivo de embarazo puede constituir una discriminación ilegal si un hombre, en una situación comparable (por ejemplo, un hombre que necesite ausentarse del trabajo para someterse a una operación), no fuera despedido. Esto se halla de conformidad con los derechos descritos en el marco del inciso a) del párrafo 2) del artículo 11 (véase también el anexo E).

También se relaciona con los derechos descritos en el inciso a) del párrafo 2) del artículo 11 el hecho de que la Ley de 1975 contra la discriminación basada en el sexo declare ilegal la discriminación contra las personas casadas (tal como se ha descrito anteriormente).

Dicha Ley dispone que se indemnice a las mujeres que sean despedidas o sufran otros perjuicios por hostigamiento sexual en el trabajo. El Gobierno acoge también con satisfacción las medidas voluntarias adoptadas por los

Digitized by UN Library Geneva

empleadores y los sindicatos para desalentar esta forma de discriminación por razón del sexo, que es particularmente censurable. El Código de prácticas de la Comisión de igualdad de oportunidades trata también de esta cuestión.

En virtud de lo dispuesto en la Ley de 1978 para la protección (consolidación) del empleo (Employment Protection (Consolidation) Act 1978), las mujeres tienen derecho a que su empleador les pague una suma global si son despedidas porque su puesto de trabajo resulta superfluo, siempre que hayan trabajado el período de tiempo que las califique para este pago y que hayan trabajado generalmente para el mismo empleador. El derecho cesa a la edad de 60 años, y a los 65 años en el caso de los hombres. Estas disposiciones se hallan incluidas en las reservas formuladas por el Reino Unido al ratificar la Convención.

El Gobierno ha ampliado recientemente las leyes del Reino Unido sobre igualdad de oportunidades, añadiendo la Ley de 1986 contra la discriminación basada en el sexo, ley que entró en vigor el 7 de noviembre de 1986. Entre sus disposiciones clave se encuentran las siguientes:

- Las mujeres tandrán derecho a trabajar hasta la misma edad que sus colegas varones, y a exigir indemnización por despido injustificado hasta la misma edad;

- Se anulan las restricciones sobre las horas y horarios de trabajo de las mujeres adultas en la industria manufacturera (véase también el Anexo F);

- Se suprimen las excepciones que figuran en la Ley de 1975 contra la discriminación por razón del sexo en el caso de las pequeñas empresas y las pequeñas sociedades, en lo que respecta al tratamiento de los socios, y se restringe la exención relativa al hogar privado, al mismo tiempo que se mantiene el principio del respeto a la vida privada;

- Son nulas las normas y disposiciones ilegalmente discriminatorias en acuerdos colectivos que no creen obligación legal;

- Se suprime la necesidad de obtener aprobación ministerial para dar cursos de capacitación destinados a uno solo de los sexos (véase más adelante).

Particularemente en el decenio pasado hubo en el Reino Unido un cambio significativo en la actitud social hacia las mujeres que trabajan, y ahora se acepta sin dificultad el principio de la igualdad de oportunidades. En todo ello ha sido la legislación un factor importante, como lo ha sido también la labor de la Comisión de igualdad de oportunidades y de otras organizaciones, según se ha descrito anteriormente.

Las mujeres se orientan cada vez más hacia sectores no tradicionales del trabajo femenino. Las cifras del censo de población del Reino Unido de 1961 acusan sorprendentes aumentos en el número de mujeres que desempeñan cargos de dirección y administración (139%), o que son ingenieras y científicas (282%), o que trabajan en la construcción (134%) o en profesiones relacionadas con la seguridad (115%). Sin embargo, sigue siendo pequeño el número de mujeres en estas profesiones (por ejemplo, según las cifras de que se dispone, en 1981 sólo el 2% de los ingenieros eran mujeres, y el Gobierno reconoce que hay que avanzar más en este terreno.

Digitized by UN Library Geneva

Por eso, la segregación en el empleo sigue siendo un obstáculo importante para llevar plenamente a la práctica la igualdad de oportunidades. Se necesitan continuados esfuerzos para cambiar las ideas tradicionales sobre el papel de la mujer en el mercado de trabajo, y esto incluye las actitudes de las propias chicas y mujeres.

Otro obstáculo para que las mujeres desempeñen plenamente la parte que les corresponde en el empleo es el hecho de que en el Reino Unido las mujeres siguen siendo las principales encargadas de cuidar de los hijos (véase la encuesta sobre la mujer y el empleo a que se hace referencia más adelante).

Más adelante se describen también algunas iniciativas adoptadas para ayudar a superar tales dificultades.

La falta de calificaciones formales y académicas y la falta de confianza en sí mismas que acusan algunas mujeres y chicas son también obstáculos que se oponen a la consecución plena de la igualdad de oportunidades. El anexo K ofrece información sobre los cursos de capacitación de la Comisión de servicios para los recursos humanos y la ayuda prestada por los cursos de la Iniciativa gubernamental para la educación técnica y profesional (TVEI), el Plan de capacitación de la juventud (YTS) y de Oportunidades más amplias para la mujer (WOW).

Desempleo

El Reino Unido tiene una tasa de desempleo de las mujeres inferior a la de los hombres. Las estimaciones sobre el desempleo efectuadas por la Encuesta de 1986 sobre la fuerza de trabajo, basada en el número de personas sin empleo que buscaban trabajo, da una tasa de desempleo femenino del 10% (como porcentaje de la población económicamente activa) en la primavera de 1985, inferior a la de los hombres que era del 11%. El desempleo femenino desciende actualmente a ritmo más elevado que el desempleo masculino. En los tres meses transcurridos hasta enero de 1987, la tasa porcentual ajustada estacionalmente de mujeres desempleadas descendió un 0,3% en relación con la tasa del trimestre anterior, mientras que la tasa de hombres desempleados descendió un 0,2%.

El Gobierno no puede apoyar medidas encaminadas únicamente a reducir el desempleo femenino. Lo que hace falta es reducir el desempleo para todos: que haya puestos de trabajo para hombres y para mujeres es requisito previo para la igualdad de oportunidades. Los que tienen trabajo no deben disfrutar derechos innecesarios a costa de los desempleados. Una política consistente en suprimir restricciones y reglamentaciones animará a los empleadores a crear puestos de trabajo.

Capacitación

El Gobierno concede alta prioridad a la capacitación y se esfuerza mucho en promover la igualdad de oportunidades en esta esfera. Esto es importante, porque únicamente si las personas tienen la capacitación y las calificaciones necesarias, conseguirán el mejor aprovechamiento de sus capacidades y desempeñarán plenamente su papel en todas las industrias y a todos los niveles profesionales.

El Gobierno ha estimulado también de manera más general la labor de capacitación. La Ley de 1975 contra la discriminación basada en el sexo

Digitized by UN Library Geneva

permite que haya cursos de capacitación para uno solo de los sexos, es decir, cursos cuyas plazas están reservadas para personas de un sexo determinado, si se trata de impartir capacitación para un trabajo en el que las personas de ese sexo estén gravemente subrepresentadas, o cuando se dé la circunstancia de que las personas que reciben capacitación tratan de regresar al trabajo después de un período de ausencia del mercado del trabajo debida a responsabilidades domésticas o familiares. En Gran Bretaña, los ministros designaron en virtud de la sección 47 de la Ley a 174 instituciones de capacitación para que dieran cursos de ese tipo, antes de que la necesidad de tal designación terminara el 7 de noviembre de 1986 en virtud de la Ley de 1986 contra la discriminación basada en el sexo. Esta Ley suprimió los requisitos burocráticos para conseguir la designación requerida para dar legalmente tales cursos, y actualmente cualquier persona puede dar cursos de capacitación que se ajusten a los criterios expuestos en la sección 47.

La sección 48 de la Ley de 1975 permite que los empleadores organicen cursos para uno solo de los sexos cuando tales cursos estén destinados a personal que ocupe puestos de trabajo en los que dicho sexo esté representado de manera deficiente.

Las medidas positivas como las que se acaban de describir tratan de ayudar a superar los efectos de pasadas discriminaciones que condujeron al estereotipo de funciones y a la segregación laboral, y se ajustan a lo estipulado en el artículo 5 de la Convención.

Entre otras medidas, el Gobierno del Reino Unido:

- ha apoyado vigorosamente la Campaña de las mujeres para la ciencia y la ingeniería, lanzada por la Comisión de igualdad de oportunidades y el Consejo de Ingeniería, con el fin de animar a las chicas a seguir carreras de ciencias e ingeniería;

- ha apoyado activamente cierto número de proyectos escolares destinados a animar más a las chicas para que se interesen por la industria, la ingeniería y la tecnología;

- ha patrocinado el Plan de "Acompañantes de ejecutivos", en el que ha participado un número significativo de altos ejecutivos del mundo de los negocios a los que "siguen como una sombra" durante una semana alumnos y alumnas de sexto curso. Este plan ha demostrado a las chicas que pueden aspirar a ocupar altos cargos directivos;

- ha apoyado las Exposiciones ambulantes acerca de la capacitación de la mujer, que han recorrido el país bajo los auspicios de la Comisión nacional de mujeres, a fin de alentar a mujeres de todas las edades a que aspiren a una gama más amplia de puestos de trabajo;

- ha respaldado con entusiasmo el Año de la Industria, uno de cuyos temas importantes fue la igualdad de oportunidades. Un comité especial coordinó un proyecto de particular importancia para las mujeres.

El Gobierno anima a los empleadores a que tengan en cuenta la amplia gama de licencias para interrumpir la carrera y los arreglos de trabajo flexible que pueden ser útiles tanto a los empleadores como a los empleados para ayudar

Digitized by UN Library Geneva

al padre y a la madre que trabajan a que puedan compaginar la carrera profesional con las obligaciones familiares, tal como recomienda el Código de Práctica de la Comisión de igualdad de oportunidades.

Se han adoptado también muchas medidas para que las mujeres que hayan interrumpido su carrera y deseen volver al trabajo puedan hacerlo más fácilmente. Por ejemplo, la Sociedad femenina de ingeniería ha patrocinado un plan de becas en régimen de tiempo parcial para las mujeres que regresan a las facultades universitarias de ciencia e ingeniería. Cada becaria recibe readiestramiento profesional en materia de investigación y realiza un proyecto de investigación de alto nivel con la orientación de un supervisor de la universidad. Otro ejemplo es el curso anual de repaso organizado por la Asociación de procuradoras, destinado a personas que desean volver al ejercicio de la abogacía después de una interrupción de cinco años o más. Se trata de un curso con alojamiento, y su finalidad consiste en actualizar los conocimientos de las personas que regresan al ejercicio de la profesión jurídica.

Acompaña al presente Informe un prontuario de datos (Anexo G) que ofrece gran variedad de información estadística sobre el empleo femenino en el Reino Unido. Se acompaña también un ejemplar de Women and Employment. A Lifetime Perspective ("Las mujeres y el empleo. Perspectivas de una vida"), que es el informe de un proyecto de investigaciones de amplísimo alcance, con información sobre numerosos aspectos de las carreras y la vida laboral de las mujeres, que recoge las opiniones y actitudes de las mujeres.

Escocia

En líneas generales Escocia concuerda con el resto de Gran Bretaña en cuanto a las medidas adoptadas para estimular el empleo y la capacitación de la mujer, concretamente en cuanto a las medidas para la capacitación de adultos adoptadas por la Comisión de servicios para los recursos humanos. En Escocia, en los años 1986-1987 se habrán dado de 40 a 50 cursos en el marco de Oportunidades más amplias para la mujer (WOW); estos cursos son para mujeres "que regresan" y ofrecen una primera experiencia de una amplia gama de aptitudes profesionales. Después de terminado el curso se anima a las mujeres a que busquen capacitación en conocimientos especializados más específicos. Se supone que en Escocia habían asistido unas 570 mujeres a estos cursos en los años 1986-1987, con un costo de unas 280.000 libras esterlinas.

Además de los cursos WOW, la entidad Lothian and Borders financia cursos de secretaría en régimen de aprendizaje sin limitaciones. Aunque estos módulos no son exclusivamente para mujeres, éstas constituyen la gran mayoría de los participantes. El aprendizaje sin limitaciones permite que las mujeres trabajen a su propio ritmo y en su propio hogar. Este concepto ha tenido mucho éxito. La Oficina de la sección de Lothian and Borders en la Comisión de servicios para los recursos humanos financia un total de 50 módulos con un costo de 60 libras por módulo.

En cuanto a los Planes de capacitación de la juventud (YTS), la Comisión de servicios para los recursos humanos ha tratado de crear recientmente en Escocia un sistema de plazas reservadas y de plazas para uno solo de los sexos; este último sistema es para el sexo opuesto al que predomina en la industria; por ejemplo, cursos de ingeniería para muchachas y cursos de atención comunitaria para muchachos.

Digitized by UN Library Geneva

El Ministerio de Industria para Escocia (IDS) ha participado en el siguiente programa de iniciativas positivas para estimular a las chicas y a las jóvenes a seguir carreras industriales no tradicionales (particularmente en gestión de empresas, ingeniería y tecnología de la información): Acompañantes de ejecutivos, Perspectiva de la gestión de empresas, Miniempresa en un proyecto escolar, y Mujeres escocesas e informática (SWITCH).

El Comité para estudiar la escasez de conocimientos especializados en tecnología de la información, creado bajo la presidencia del Ministerio de Industria y Comercio, señaló el potencial que suponían las mujeres en la industria de la tencología de la información en una época en que cada vez escaseaban más y más los conocimientos especializados en esta materia, y en que disminuía la asistencia a escuelas y universidades. Pidió a las empresas que adaptaran sus estructuras de contratación y carrera a fin de estimular a las mujeres a que hicieran carrera en tecnología de la información. Un estudio reciente publicado por el Instituto para el estudio de recursos humanos, financiado en parte por el Ministerio de Industria y Comercio, indica que la industria secunda este llamamiento.

En colaboración con el Consejo Escocés (Desarrollo e Industria), el Ministerio de Industria para Escocia y el Ministerio Escocés de Educación han financiado conjuntamente el nombramiento de un coordinador de ingeniería industrial en las escuelas, que tiene por misión intensificar el asesoramiento que se facilita a los alumnos de secundaria sobre las oportunidades para seguir carreras de ingeniería y tecnología. Este nombramiento servirá de apoyo a los programas del Gobierno "Switch to Technology" (Pásese a la tecnología), que funcionan en las universidades e instituciones centrales de Escocia. El coordinador tiene como tarea específica interesar a más muchachas de escuela secundaria en las carreras del campo de la ingeniería y la tecnología.

B. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

En Gran Bretaña, la Sección 2 de la Ley sobre salud y seguridad en el trabajo de 1974 impone a los empleadores la obligación de velar por la salud y la seguridad de sus empleados. Como parte de la consideración de la manera de proporcionar un lugar de trabajo seguro, el Organo Ejecutivo de salud y seguridad (HSE) examina los productos químicos tóxicos para juzgar los riesgos que suponen para los empleados y los niveles a los que debe limitarse la exposición a los mismos. En esas evaluaciones se tienen en cuenta todos los factores y el Comité asesor en sustancias tóxicas (ACTS), que asesora a la Comisión de salud y seguridad acerca de los niveles apropiados de exposición, no discrimina entre grupos de trabajadores al formular su recomendación. No obstante, en la evaluación de la toxicidad se incluyen los posibles efectos negativos en los órganos reproductores del trabajador o en sus futuros hijos. Un ejemplo reciente de un grupo de sustancias examinadas lo constituyen los éteres de glicol, que tienen efectos negativos en la reproducción de los animales. Como ocurre con toda la legislación relativa a las oportunidades de empleo de la mujer, esta legislación la examina constantemente la Comisión de igualdad de oportunidades.

C. EL SISTEMA DE BIENESTAR SOCIAL

El sistema británico de bienestar social comprende el Servicio nacional de salud (véase el artículo 12), los servicios sociales personales y la seguridad social. Los servicios sociales personales de las administraciones

Digitized by UN Library Geneva

locales y las organizaciones voluntarias prestan asesoramiento y ayuda a ancianos, discapacitados y niños que necesitan atención.

El gobierno central es el responsable directo del sistema de seguridad social y tiene una responsabilidad indirecta por los servicios sociales personales que administran las autoridades locales. La financiación y la planificación conjuntas entre las autoridades sanitarias y las locales tienen por objetivo impedir la duplicación de servicios y fomentar el desarrollo de servicios comunitarios.

Los gastos para bienestar social en 1986-1987 en el Reino Unido fueron los siguientes: salud, £18.000 millones (12,4% de los gastos generales del Gobierno); servicios sociales personales, £3.400 millones (2,3%); y seguridad social, £46.000 millones (31,1%). Los gastos para seguridad social están aumentando debido al incremento del número de beneficiarios. Las autoridades locales determinan los gastos dedicados a servicios sociales personales.

D. SEGURIDAD SOCIAL

El Seguro Nacional, las prestaciones por lesiones laborales, los subsidios por hijos, el complemento de ingresos familiares, las prestaciones complementarias y las pensiones de guerra constituyen un amplio sistema de seguridad social. Desde el actual sistema basado en el seguro que se implantó en 1948, la seguridad social ha practicado la igualdad entre el hombre y la mujer solteros en sus prestaciones y ha incluido esferas de protección para la mujer casada. En los últimos años se han revisado las disposiciones para tener en cuenta la evolución de las condiciones sociales y económicas de la mujer. En la actualidad existe una igualdad casi completa de acceso a todas las formas de prestaciones. Con excepción de ciertas categorías de prestaciones, las condiciones de la Directiva 79/7 de la Comunidad Europea exigen del Reino Unido la igualdad de acceso a las prestaciones de la seguridad social.

El Departamento de Sanidad y Seguridad Social administra los servicios en Gran Bretaña, mientras que en Irlanda del Norte lo hace el Departamento de Sanidad y Servicios Sociales. Las pensiones y los servicios de bienestar para pensionistas de guerra y sus familiares a cargo son responsabilidad del Departamento de Sanidad y Seguridad Social en todo el Reino Unido. El Comité asesor en seguridad social facilita asesoramiento al Gobierno sobre temas de seguridad social.

Cotizaciones

El derecho a recibir prestaciones del Seguro Nacional como la pensión de jubilación, los subsidios de enfermedad e invalidez, el subsidio de desempleo, el subsidio de viudedad y las asignaciones por maternidad, dependen del pago de cotizaciones. Las prestaciones por lesiones laborales no están sometidas al régimen de cotización pero se pagan también con cargo al Fondo de Seguro Nacional. Existen cuatro clases de cotizaciones: las de la Clase 1 están relacionadas con las ganancias y las abonan los empleados y los empleadores. La cotización es menor si el empleador cuenta con un plan de pensiones de un grupo ocupacional ajeno al sistema del seguro nacional (véase más adelante). Las personas empleadas por cuenta propia pagan una cotización de tarifa fija de la Clase 2 y una cotización de la Clase 4, que se calcula como porcentaje de los beneficios o ganancias hasta ciertos límites, y no tienen derecho a las prestaciones por desempleo o por lesiones laborales. Las cotizaciones

Digitized by UN Library Geneva

voluntarias de la Clase 3 las abonan las personas que deseen salvaguardar su derecho a ciertas prestaciones.

Los empleados que sigan trabajando después de la edad de jubilación (60 años en el caso de la mujer y 65 en el del hombre) no cotizan, pero su empleador sí. Las personas que ganan menos del límite mínimo no tienen que cotizar, y tampoco sus empleadores. Los trabajadores por cuenta propia cuyas ganancias no alcancen una cantidad anual determinada pueden solicitar la exención de cotizar y a los que hayan sobrepasado la edad de jubilación se les exime del pago de las cotizaciones.

Prestaciones y subsidios

La legislación prescribe las condiciones para la percepción de todas las prestaciones de la seguridad social. Existen tres categorías de prestaciones:

- Prestaciones previa cotización. El derecho a percibir los subsidios principales de jubilación, desempleo, enfermedad e invalidez se rige por el pago de cotizaciones al plan de seguro nacional durante el período prescrito para cada prestación. En la actualidad, las cotizaciones son pagaderas en pie de igualdad por todos los empleados y las empleadas cuyas ganancias sobrepasen cierto mínimo. La Ley de pensiones de seguridad social de 1975 abolió la contribución facultativa de tarifa reducida que podrán pagar las mujeres casadas que confirmaran que no tenían derecho a las prestaciones principales previa cotización, salvo en el caso de las que tuvieran derechos residuales en virtud de la legislación anterior.

- Prestaciones sin previa cotización. El derecho a percibir estas prestaciones está subordinado al cumplimiento de ciertos requisitos, como el grado de pérdida de facultades y no depende del sexo ni del estado civil.

- Prestaciones relacionadas con los ingresos. El derecho a percibirlas queda determinado principalmente por los recursos del hogar, cuyo efecto se suman los ingresos de las dos personas, tanto si están casadas como si no.

Pensión de jubilación

Al producirse la jubilación se paga una pensión estatal de jubilación a las mujeres a la edad de 60 años y a los hombres a la edad de 65. El plan estatal de pensiones consiste en la pensión básica y en una pensión complementaria (relacionada con los ingresos). Los pensionistas pueden ganar una cantidad de hasta £75 a la semana sin que se les reduzca el monto de su pensión; las personas que sigan trabajando y que hayan aplazado o cancelado su jubilación durante los cinco años posteriores a la pensión mínima pueden ganar una pensión adicional. Se paga una pensión de jubilación sin previa cotización a las personas mayores de 80 años que satisfacen ciertos requisitos de residencia y que no reúnen las condiciones necesarias para percibir una pensión previa cotización. Las personas cuyas pensiones no les proporcionan suficientes recursos para vivir pueden tener derecho a una pensión complementaria que se calcula de la misma forma que la prestación complementaria.

Digitized by UN Library Geneva

Se protegen los derechos a la pensión básica de las madres que no trabajan por cuidar de sus hijos o de las personas que dejan de trabajar para cuidar de familiares gravemente discapacitados. Las mujeres que cotizan reciben la misma pensión que los hombres que tengan los mismos ingresos.

Los empleadores disponen de la facultad de "sacar" a sus empleados del plan estatal de pensiones complementarias y de facilitarles en su lugar su propia pensión de grupo ocupacional, siempre que esta última sea al menos tan buena como la pensión complementaria estatal. El Estado sigue haciéndose cargo de la pensión básica.

Madres e hijos

Para las madres que cumplan ciertos criterios sencillos en materia de ingresos y recursos se dispone de un pago por maternidad sin previa cotización de £80 con cargo al nuevo Fondo Social; este pago sustituye al subsidio universal de maternidad sin régimen de cotización de £25 que fue abolido el 6 de abril de 1987. La asignación por maternidad es un subsidio semanal pagadero durante 18 semanas como máximo. El plazo real de pago se define con flexibilidad. Este cambio ha sido concebido para que beneficie sobre todo a las que están más necesitadas de ayuda, gracias a la asignación de los recursos de una forma más apropiada.

En virtud de las disposiciones de la Ley de seguridad social de 1986, la mujer que haya trabajado durante los seis primeros meses del embarazo para un empleador y que cumpla unos criterios sencillos sobre ingresos recibirá de su empleador una paga reglamentaria de maternidad durante un plazo máximo de 18 semanas. El empleador no puede imponer como condición el regreso al trabajo. Las disposiciones de la Ley entraron en vigor el 6 de abril de 1987. Las trabajadoras por cuenta propia y las empleadas que no cumplan los requisitos para percibir la paga reglamentaria de maternidad pueden recibir una prestación de maternidad previa cotización.

La prestación por hijos sin cotización previa es el principal subsidio de la seguridad social para los hijos. No está sujeto a impuestos, se abona normalmente a la madre, y es pagadero por los hijos menores de 16 años y por los menores de 19 si continúan recibiendo enseñanza no superior en régimen de asistencia de tiempo completo. Además de la pensión de los hijos, se paga una cantidad denominada prestación monoparental a ciertas personas, sean o no sean padres, que crían a uno o más hijos por sí solos. Anteriormente se pagaba a las madres una asignación especial semanal por hijo en régimen de previa cotización al fallecer su antiguo esposo si el matrimonio había sido disuelto o anulado y el esposo contribuía a mantener a los hijos. La asignación se abolió a partir del 6 de abril de 1987, salvo en el caso de los beneficiarios ya existentes. Se paga una prestación por tutela sin cotización previa por un huérfano a la persona que tenga derecho a percibir un subsidio infantil por ese hijo. En algunas circunstancias, el subsidio puede pagarse al morir el padre o la madre.

Viudas

El subsidio de viudedad puede pagarse durante las primeras 26 semanas de viudedad, y a menudo se paga una cantidad suplementaria por cada hijo. Posteriormente, una madre enviudada con familia de corta edad recibe un subsidio de madre enviudada con un suplemento por cada hijo. La pensión de

Digitized by UN Library Geneva

viudedad se paga a la viuda que tenga por lo menos 40 años cuando fallece su marido o cuando termina su derecho a percibir el subsidio de madre enviudada. El pago continúa hasta que la viuda vuelva a contraer matrimonio o comience a percibir la pensión de jubilación. Las viudas perciben también subsidios en virtud del plan de lesiones laborales.

El hombre cuya esposa fallezca cuando ambos ya han cumplido la edad de jubilación hereda los derechos de pensión de su esposa de la misma forma que la viuda hereda los de su esposo.

Enfermos y discapacitados

Existe una amplia variedad de prestaciones para las personas que no pueden trabajar por enfermedad o discapacidad. Los empleadores tienen que abonar una paga reglamentaria por enfermedad durante las ocho primeras semanas de enfermedad de un empleado en cualquier año fiscal. El Estado abona un subsidio de enfermedad en régimen de previa cotización durante un máximo de 28 semanas, con suplementos para la esposa u otros familiares adultos a cargo. Los empleados que no perciban el pago reglamentario de enfermedad pueden solicitar el subsidio de enfermedad en su lugar, como también pueden hacerlo los que no trabajen para un empleador.

La pensión de invalidez con suplementos para la esposa e hijos es pagadera cuando termina el subsidio de enfermedad si el beneficiario sigue siendo incapaz de trabajar. Se paga un subsidio de invalidez con la pensión a las personas que contraen una enfermedad más de cinco años antes de la edad mínima de jubilación.

Hay diversas prestaciones que se abonan en caso de discapacidad provocada por un accidente de trabajo o determinadas enfermedades. La prestación por discapacidad suele pagarse después de un plazo de 15 semanas si, como consecuencia de un accidente laboral o de una enfermedad determinada, se produce una pérdida de facultades físicas o mentales (durante dicho plazo se percibe la paga de enfermedad o el subsidio de enfermedad). La cantidad depende de la evaluación del grado de discapacidad que realice una junta médica, y si la discapacidad es inferior al 20% se suele pagar una gratificación. En ciertas circunstancias, a las prestaciones por discapacidad se les puede añadir un complemento por imposibilidad de empleo, una asignación de asistencia constante, una prestación suplementaria pagadera en ciertos casos de discapacidad excepcionalmente grave, una asignación especial para la persona que no está en condiciones de reintegrarse a su trabajo ordinario o de realizar una labor de tipo equivalente, y una asignación para hospitalización y tratamiento con la que se eleva la pensión o la gratificación de discapacidad hasta el 100% de la tasa durante el tratamiento en hospital por la lesión laboral. Con el complemento por imposibilidad de empleo se pueden abonar cantidades adicionales en concepto de prestación de discapacidad para personas a cargo.

Se puede pagar a las personas gravemente discapacitadas una prestación de asistencia, sin previa cotización y exenta de impuestos, a una tarifa más alta o más baja según la cantidad de cuidados y atención que precisen. Dicha prestación es pagadera a las personas en edad laboral que no pueden trabajar y que no cumplen los requisitos para percibir la pensión de invalidez del Seguro Nacional; también se paga a las amas de casa discapacitadas.

Digitized by UN Library Geneva

Se podrá pagar una asignación semanal por cuidado de inválidos a ciertas categorías de personas (entre los 16 años de edad y la edad de jubilación) que no pueden acudir a trabajar porque están cuidando de una persona gravemente discapacitada que recibe una asignación de asistencia.

Los discapacitados físicos incapaces o virtualmente incapaces de andar pueden tener derecho a una asignación ambulatoria exenta de impuestos para ayudar a costear sus gastos de transporte; pueden solicitarla las personas de 5 a 66 años de edad y el pago puede proseguir hasta los 75 años de edad.

Una organización independiente denominada Motability ayuda a los conductores y pasajeros discapacitados que desean utilizar su asignación ambulatoria para procurarse un vehículo.

Subsidio de desempleo

El subsidio de desempleo es pagadero durante un máximo de un año en cualquier período de desempleo. Los plazos amparados por el subsidio de desempleo, de enfermedad, la asignación de maternidad o algunas prestaciones para capacitación que queden separados por un período de ocho semanas o menos se unen para formar un período de interrupción del empleo. Por regla general, el que solicite el subsidio de desempleo debe hallarse disponible para trabajar, pero los desempleados que deseen realizar trabajo voluntario en la comunidad pueden hacerlo en determiandas circunstancias sin perder su derecho al subsidio.

Gastos funerarios

Puede efectuarse un pago para gastos funerarios esenciales con cargo al nuevo Fondo Social en los casos en que se cumplan ciertos requisitos en materia de ingresos y recursos. El pago para gastos funerarios sustituye al subsidio general de defunción que quedó abolido el 6 de abril de 1987. Estas disposiciones quedan comprendidas en las reservas formuladas por el Reino Unido a la ratificación.

RECIENTES PROGRESOS EN LA ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Prestaciones de jubilación

La Ley de pensiones de seguridad social de 1975 estipuló la protección a partir de abril de 1978 del derecho a la pensión básica de jubilación de los hombres y mujeres que no pueden acceder al empleo ni cotizar al plan del seguro nacional a causa de sus obligaciones en el hogar.

La Ley de seguridad social de 1985 abolió la condición adicional discriminatoria de la cotización para la pensión de jubilación que se aplicaba anteriormente a las mujeres casadas. Antes del 6 de abril de 1979 se exigía que las mujeres casadas hubieran pagado cotizaciones completas durante la mitad de los años de su matrimonio para que tuvieran derecho a una pensión basada en sus propias cotizaciones. No existía una condición de esa índole aplicable a los hombres casados. Esta "prueba de la mitad" se abolió en 1979 para las mujeres que alcanzasen la edad de jubilación después de ese año, pero hasta hace poco siguió aplicándose a las mujeres que habían cumplido la edad de jubilación antes de 1979. La Ley de 1985 abolió estos efectos residuales a partir de diciembre de 1984, con lo cual otras 30.000 mujeres pudieron recibir pensiones por derecho propio.

Digitized by UN Library Geneva

El Consejo de Ministros de la Comunidad Europea aprobó la Directiva 86/378 de la Comunidad en junio de 1986. Esta directiva prohíbe la discriminción entre el hombre y la mujer en las condiciones de ingreso en regímenes de pensiones laborales, en la cuantía de las cotizaciones y, con ciertas excepciones, en la cuantía y el tipo de las prestaciones pagaderas. Ya existe en el Reino Unido la igualdad de condiciones de ingreso en los regímenes de pensiones.

Prestaciones sin previa cotización

La Ley de seguridad social de 1986 prohibió que se excluyera a la mujer casada del recibo de prestaciones pagaderas a los que cuidan a ancianos, enfermos o discapacitados en el hogar. Esas prestaciones se abonan en la actualidad a las mujeres casadas sobre la misma base que a los solteros y solteras.

La Ley de seguridad social de 1984 dispuso la introducción de un subsidio sin previa cotización para los discapacitados graves, pagadero por igual al hombre y a la mujer. El derecho de la mujer casada a recibir un subsidio sin previa cotización pagadero por discapacidad grave dependía anteriormente de su capacidad de realizar ciertas tareas domésticas.

Innovaciones propuestas de la Ley de la Seguridad Social de 1986

La Ley de seguridad social de 1986 estipula que, en virtud del sistema reformado de prestaciones relacionadas con los ingresos que regirá desde 1986, el hombre y la mujer que vivan como pareja disfrutarán de una igualdad ilimitada de derechos para solicitar la prestación concedida a la pareja. En la actualidad, hay que probar la relación reciente con el trabajo para percibir el subsidio principal que se otroga después de una comprobación de los medios de vida.

Así queda garantizada la protección futura del derecho a pensiones relacionadas con los ingresos, para los hombres y las mujeres que tienen obligaciones domésticas en el hogar.

En virtud del plan reformado de apoyo a las familias de bajo nivel de ingresos, se pagará el subsidio directamente a los beneficiarios, que suelen ser mujeres.

Esferas de discriminación restantes

Siguen existiendo diferencias en cuanto a los derechos a percibir beneficios en régimen de previa cotización que se derivan de la situación económica y social anterior de la mujer y de las diferencias de las pautas de empleo del hombre y de la mujer. En su mayoría, estas diferencias son favorables a la mujer y una erradicación inmediata de todas las formas de discriminación redundaría en su perjuicio.

Sigue habiendo diferencias en cuanto a los derechos en las siguientes esferas:

- Edad de jubilación estatal. La edad mínima para la percepción de una pensión estatal de jubilación en régimen de previa cotización es de 60 años para la mujer y de 65 para el hombre.

Digitized by UN Library Geneva

- Pensión de jubilación para la mujer casada. La mujer casada que no tenga un derecho personal a una pensión de jubilación en régimen de previa cotización puede recibir una pensión de tarifa reducida sobre la base de las cotizacioes al seguro nacional efectuadas por su marido. No existe un derecho paralelo para el hombre. A consecuencia de la cotización facultativa a tarifa reducida pagadera por la mujer casada antes de 1978 y que no conllevaba derechos de pensión, una elevada proporción de mujeres carecen de derecho personal a la pensión de jubilación. De los 6,3 millones de mujeres que en septiembre de 1986 percibían pensiones estatales de jubilación, 2,1 millones de mujeres recibían en Gran Bretaña algún tipo de pensión basada en sus propias cotizaciones. Otras 300.000 mujeres tenían algún derecho a una pensión reducida combinada con la pensión percibida en virtud de las cotizaciones de sus maridos. Otro millón y medio de mujeres percibían únicamente la pensión derivada del derecho de sus maridos. La evolución de las pautas de empleo entre las mujeres, sumada a las medidas para proteger los derechos de pensión de las personas con obligaciones domésticas y la abolición de la cotización a tarifa reducida al seguro nacional de las mujeres casadas, incrementará en el futuro la proporción de mujeres con derechos basados en cotizaciones personales.

- Subsidios de viudedad. Las viudas pueden recibir subsidios de viudedad en circunstancias determinadas. Su derecho se basa en las cotizaciones pagadas por sus maridos fallecidos. Los viudos sólo pueden percibir subsidios de viudedad en circunstancias muy limitadas. En septiembre de 1986, más de 40.000 mujeres que no habían cumplido la edad mínima de jubilación percibían subsidios de viudedad. Otros 2 millones de viudas que habían cumplido ya la edad mínima de jubilación percibían pensiones de jubilación en base a los derechos derivados de las cotizaciones de sus maridos. 320 viudos percibían pensiones de jubilación derivadas total o parcialmente de las cotizaciones de sus esposas fallecidas.

E. SERVICIOS SOCIALES PERSONALES

La responsabilidad de los servicios sociales personales recae en las autoridades de los servicios sociales (los departamentos de servicios sociales de la administración local en Inglaterra y Gales, los departamentos de asistencia social en Escocia y las juntas de servicios sanitarios y sociales en Irlanda del Norte). Muchos de estos servicios son para los mismos grupos de población que necesitan servicios sanitarios; por ejemplo, los ancianos o los discapacitados. Otros grupos que reciben ayuda son las familias jóvenes con problemas sociales, los niños privados de una vida familiar normal, los enfermos o minusválidos mentales, y los delincuentes jóvenes. Se mantiene una estrecha cooperación entre los departamentos de servicios sociales de las administraciones locales y las autoridades sanitarias. En Escocia, las administraciones locales se encargan también de funciones análogas a las del servicio independiente de libertad condicional y cuidados poscarcelarios en Inglaterra y Gales.

Gran parte de los cuidados que se dan a los ancianos y a los discapacitados los prestan en la propia comunidad sus familias, grupos de autoayuda u organismos voluntarios. El sector oficial brinda los cuidados especializados que se necesitan mediante servicios específicos. El Gobierno

Digitized by UN Library Geneva

reconoce la importancia de la aportación efectuada por las organizaciones voluntarias en una amplia gama de actividades que complementan las prestaciones de los servicios oficiales.

Los ancianos

Hya organismos oficiales y voluntarios que prestan servicios para los ancianos con objeto de ayudarles a que permanezcan en sus hogares siempre que sea posible. Entre estos servicios pueden figurar el asesoramiento y la ayuda de asistentes sociales, la ayuda doméstica, el reparto de comidas cocinadas, ayudantes diurnos, ayudantes nocturnos y servicio de lavandería, así como centros diurnos, clubes y talleres recreativos (estos servicios se hallan disponibles también para los discapacitados y los minusválidos mentales y físicos; véase infra). En muchas regiones, la administración local o una organización voluntaria organizan servicios de "buena vecindad" y visitas. Las autoridades de los servicios sociales facilitan también alojamiento en residencias para los ancianos y enfermos, y tienen facultades para instalar residencias administradas por organizaciones voluntarias o privadas.

Como parte de sus responsabilidades en la esfera de la vivienda pública, las administraciones locales construyen pisos especialmente diseñados para ancianos; algunos de estos edificios cuentan con enfermeros residentes. Las asociaciones de viviendas también construyen este tipo de alojamiento.

En Gales, la oficina para Gales presta apoyo financiero a los proyectos innovadores que buscan la manera de ayudar a los ancianos en sus hogares. Este apoyo ha sido introducido a raíz de la publicación de un documento consultivo titulado "Good Old Age" (La vuena vejez).

Los discapacitados

Las autoridades encargadas de los servicios sociales prestan una gama de servicios sociales personales para discapacitados, que incluyen el uso de residencias. También tienen que determinar el número de discapacitados que hay en su área, y dar publicidad a sus servicios. Pueden ofrecer una amplia gama de servicios, entre ellos el asesoramiento sobre problemas personales y sociales derivados de la discapacidad, la asistencia para superar los efectos de la discapacidad, adaptaciones en las viviendas (como rampas para sillas de ruedas e inodoros en los pisos bajos) y diversas ayudas para la vida cotidiana. En algunas circunstancias, se puede prestar asistencia para la instalación de un teléfono o de un aparato de televisión así como para viajes y actividades educativas, de esparcimiento y de otra índole. Algunas autoridades organizan la enseñanza de oficios artesanos y otras ocupaciones. Las organizaciones voluntarias prestan también muchos de estos servicios para complementar y respaldar a los prestados por órganos oficiales.

Entre la ayuda que prestan otras fuentes cabe citar las prestaciones de la seguridad social, tratamiento médico, enseñanza especial, servicios de empleo y capacitación, y viviendas especialmente diseñadas. Desde las primeras fases del diseño o la construcción de edificios públicos se tiene en cuenta la instalación de medios adecuados de acceso para los discapacitados.

Los enfermos mentales y los minusválidos mentales

Las autoridades encargadas de los servicios sociales deben organizar la prestación de servicios a los enfermos mentales y a los minusválidos mentales

Digitized by UN Library Geneva

de la comunidad; entre estos servicios figuran los centros de capacitación para minusválidos mentales y los centros diurnos para enfermos mentales, así como centros sociales y una variedad de cuidados en régimen residencial para enfermos mentales y minusválidos mentales de todas las edades. Los asistentes sociales ayudan a los pacientes y sus familias a hacer frente a los problemas sociales que plantean los enfermos y minusválidos mentales y, en ciertas circunstancias, pueden presentar una solicitud para que se admita y se mantenga en un hospital a una persona que sufra trastornos mentales.

Recientemente se han impuesto dos prioridades consistentes en trasladar a niños minusválidos mentales de hospitales de estancia prolongada a centros de cuidados comunitarios y, mediante cierto número de proyectos especiales, en mejorar los cuidados para ancianos con enfermedades mentales.

Las numerosas organizaciones voluntarias que se ocupan de los enfermos y los minusválidos mentales desempeñan una función importante en la prestación de estos servicios.

En Gales, la Oficina para Gales implantó la Estrategia para minusválidos mentales, que amplía los servicios de base comunitaria para prestar asistencia a las familias que han de hacer frente a los problemas derivados de cuidar niños minusválidos mentales que quedan a su cargo desde la infancia hasta la edad adulta. La mayoría de las personas que se encargan de los cuidados son mujeres y, con arreglo a la Estrategia para minusválidos mentales, la intención es que los minusválidos mentales puedan llevar una vida más independiente asistiendo a escuelas y colegios consiguiendo trabajo o experiencia relacionada con el trabajo. De este modo, los padres tendrán tiempo para dedicarse a otras actividades.

Ayuda a las familias

Las autoridades de los servicios sociales prestan ayuda práctica y asesoramiento por mediación de sus propios asistentes sociales a las familias que tienen problemas especiales. Esta ayuda abarca servicios para niños que corren riesgos de lesiones o abandono y que necesitan alojamiento, y apoyo para las personas que cuidan a ancianos y a otros familiares, con objeto de darles respiro. También ayudan a padres solos, incluidas las madres solteras, mujeres divorciadas o separadas y otras personas con hijos a cargo. Existen muchos refugios administrados por autoridades locales u organizaciones voluntarias para mujeres, a menudo con niños de corta edad, cuyas condiciones familiares han llegado a ser intolerables. Estos refugios ofrecen alojamiento de corta duración y apoyo mientras se procura paliar los problemas de estas mujeres. Muchas autoridades contribuyen también a los gastos de la asistencia social familiar que prestan las organizaciones voluntarias.

El Gobierno lanzó una iniciativa en 1983 para aumentar las prestaciones del sector voluntario en Inglaterra a las familias desfavorecidas con hijos menores de cinco años. Ese mismo año se estableció con financiación oficial el Centro de estudios de política familiar, para que examinara la repercusión de las políticas públicas en la familia y recopilara resultados de investigación.

Atención infantil

Las administraciones locales y los organismos voluntarios y privados facilitan cuidados diurnos para niños menores de cinco años. No existe un

Digitized by UN Library Geneva

derecho reglamentario a los servicios de cuidado diurno para menores de cinco años, pero las administraciones locales tienen una facultad discrecional (en virtud de la Ley del Servicio Nacional de Salud de 1977) para prestar cuidados diurnos y para reclamar el cobro en caso apropiado. La política establecida del Gobierno es que la prestación pública de cuidados diurnos (es decir, servicios prestados o financiados por administraciones locales) debe concentrarse en los que más lo necesiten, como las familias con necesidades concretas de salud o sociales que más vayan a beneficiarse de una plaza de cuidado diurno a cargo de una administración local. Las administraciones locales tienen que evaluar el nivel y tipo de prestación que se requiere para atender a casos prioritarios en sus propias áreas y para conseguir la participación de los servicios sociales y educacionales y del sector voluntario en la coordinación de los servicios. Al asignar plazas en guarderías diurnas y en otros servicios que ellas mismas prestan, las autoridades locales otorgan prioridad a los niños que tienen una necesidad social o sanitaria especial de cuidados diurnos. También inscriben y prestan servicios de apoyo y asesoramiento a cuidadores infantiles, guarderías diurnas privadas y grupos de juego que actúan en sus áres.

Digitized by UN Library Geneva

ARTICULO 12

A. PRESTACION DE SERVICIOS SANITARIOS EN EN CONDICIONES DE IGUALDAD

En el Reino Unido los servicios de atención médica son muy completos y están a disposición de todas las personas sin distinción de edad, sexo o nacionalidad. Los suministra el Servicio Nacional de Salud y son gratuitos para los residentes en el Reino Unido (los visitantes del extranjero deben pagar el importe total del tratamiento). Los fármacos y las medicinas para los pacientes no hospitalizados se suministran previo pago de una tasa de prescripción, salvo si se trata de mujeres embarazadas (casi el 70% de las recetas prescritas están exentas de pago). El Gobierno quiere que el Servicio Nacional de Salud responda a las necesidades del consumidor y actualmente los directores y profesionales de servicios de salud estudian la forma de lograrlo.

B. SERVICIOS ESPECIFICOS PARA MUJERES

Además de la gama general de servicios de salud destinados a ambos sexos, se precisan determinados servicios para atender las necesidades específicas de las mujeres. El cáncer es la segunda causa de mortalidad femenina en el Reino Unido y el cáncer de mama es el tipo de cáncer más extendido entre las mujeres. Recientemente, el Gobierno ha decidido seguir el consejo de un grupo de trabajo de expertos y establecer un servicio nacional de detección del cáncer de mama. Este servicio estará a disposición de las mujeres del grupo de edad para el que se ha demostrado la eficacia de la detección mamográfica y en que existen mayores riesgos de cáncer de mama (50 a 64 años). El cáncer cervical produce entre las mujeres un número de víctimas mortales considerablemente inferior al que causa el cáncer de mama; sin embargo, la enfermedad puede detectarse con una simple prueba en la fase precancerosa y curarse. Desde hace muchos años, el Servicio Nacional de Salud viene empleando las técnicas de detección de los primeros indicios de cáncer cervical. El Gobierno ha pedido a las autoridades sanitarias de Inglaterra que dé prioridad a la instalación de sistemas computadorizados para lograr que todas las mujeres de más de 20 años se sometan periódicamente a pruebas de detección cervical por frotis. En Escocia se está estudiando un informe sobre el funcionamiento del servicio de detección cervical y se van a dar a conocer las opiniones del Gobierno.

El Comité asesor sobre educación sanitaria para Gales (actualmente la Dirección de promoción de la salud de Gales) creó un grupo de trabajo para examinar los aspectos de educación sanitaria que comporta la detección de cáncer. La primera tarea del grupo consistió en examinar aspectos del programa de detección del cáncer cervical con especial atención a la forma en que debe alentarse a las mujeres que corren mayores riesgos a que se sometan a pruebas de detección. Se han enviado a las entidades interesadas copias del "Informe sobre educación sanitaria en relación con la detección del cáncer cervical en Gales".

Desde septiembre de 1986, uno de los ministros del Departamento de Salud tiene una responsabilidad especial en materia de salud de la mujer en Inglaterra.

Educación sanitaria y prevención

Hasta el 31 de marzo de 1987, el principal organismo gubernamental encargado de la promoción de la educación sanitaria en Inglaterra era el

Digitized by UN Library Geneva

Consejo de educación sanitaria. Este organismo fomentó programas encaminados a promover buenas prácticas sanitarias entre las mujeres y una gran parte de su labor general de educación sanitaria se basaba en el plano familiar. La Dirección de educación sanitaria, que reemplazó al Consejo a partir del 1° de abril de 1987, llevará adelante las actividades del Consejo. El Grupo escocés de educación sanitaria presta servicios similares en Escocia.

La mujer y el tabaco

El Gobierno reconoce que en el Reino Unido el tabaco es una causa importante de casos de enfermedad y mortalidad que podría prevenirse. Durante los últimos años, la mortalidad femenina por cáncer de pulmón ha ido en aumento y como consecuencia de ello se han adoptado medidas concretas destinadas a las mujeres fumadoras. En 1985 se proporcionaron 500.000 libras esterlinas al Consejo de Educación Sanitaria con el fin de que preparara una campaña televisiva para incitar a las mujeres a renunciar al tabaco. En 1986, el Consejo de educación sanitaria y el Grupo escocés de educación sanitaria editaron conjuntamente un nuevo folleto sobre la mujer y el tabaco. En el último Acuerdo Voluntario sobre la publicidad y la promoción del tabaco se prohíbe la publicación de anuncios en revistas entre cuyos lectores haya más de una tercera parte de mujeres jóvenes. En uno de los seis nuevos avisos sobre los peligros para la salud que la ley obliga a imprimir en los paquetes de cigarrillos y de tabaco y en los anuncios correspondientes se advierte sobre los daños que el tabaco puede causar al niño durante el embarazo.

Circuncisión femenina

No se tiene constancia de muchos casos de circuncisión femenina, que puede ir en contra de la ley británica. No obstante, dada la incertidumbre de la ley, la diputada Marion Rose presentó en 1984-1985 un proyecto de ley al Parlamento, con el fin de despejar toda duda sobre la ilegalidad de esta práctica en el Reino Unido. El proyecto de ley fue apoyado por el Gobierno y por todos los sectores del Parlamento y recibió la aprobación real el 16 de julio de 1985. En la Ley que prohíbe la circuncisión femenina de 1985 se dispone que las prácticas conocidas como circuncisión femenina constituyen un delito y se especifican sus consecuencias jurídicas. Esta Ley estipula también que cualquier persona que ayude a efectuar estas prácticas, las encubra, dé asesoramiento al respecto o solicite los servicios de otra persona para ser objeto de ellas, incurrirá en delito. La Ley prevé excepciones en los casos de operaciones quirúrgicas practicadas por médicos titulados que resulten necesarias para la salud mental o física de una persona, y en los casos de operaciones efectuadas en relación con la asistencia de una comadrona en un parto.

El papel del sector voluntario

En el sector voluntario se desarrollan numerosas actividades relacionadas con cuestiones de salud y muchas organizaciones se dedican principal o exclusivamente a cuestiones relacionadas con la salud de la mujer. El Gobierno reconoce la importancia de la contribución del sector voluntario en esta materia. Los Departamentos de Salud del Reino Unido financian una serie de organizaciones de voluntarios cuyas actividades se centran en la maternidad y el parto, como "Marternity Alliance" y otras organizaciones que se ocupan de la salud de la mujer como la Campaña para el control nacional del cáncer de la mujer, la Asociación de Mastectomía y "Women's Health Concern".

Digitized by UN Library Geneva

Servicios de planificación familiar

Existen servicios y asesoramiento de planificación familiar gratuitos en todo el país. De estos servicios se encargan los médicos de medicina general y las autoridades sanitarias a través de las clínicas de planificación familiar. Varios organismos del sector voluntario prestan también servicios de planificación familiar. Se calcula que el 75% de las mujeres en edad de procrear usan medios de contracepción; alrededor del 15% de ellas recurren a las clínicas de planificación familiar de las autoridades sanitarias, y más del 20% consultan a médicos de medicina general. Además hay también un 22% de mujeres esterilizadas o con compañeros esterilizados, y otras mujeres que utilizan métodos no médicos de libre adquisición.

Aborto

La Ley de aborto de 1967 permite la interrupción legal del embarazo por un médico titulado cuando dos médicos titulados han llegado de buena fe a la conclusión de que a) la continuación del embarazo puede entrañar un riesgo para la vida de la mujer o puede causar daños físicos o mentales para la mujer embarazada u otro niño de la familia mayores que si se interrumpe el embarazo; b) existe un riesgo sustancial de que el niño nazca con anomalías físicas o mentales que le ocasionen incapacidades graves. Al evaluar estos riesgos, los médicos pueden tener en cuenta factores sociales de significación en el momento y en el futuro previsible. En los cuadros que figuran al final de esta sección se indica el número de abortos realizados en Inglaterra y Gales y en Escocia en los últimos años.

No se dispone de estadísticas sobre la incidencia de los abortos ilegales, pero se cree que es escasa.

C. SERVICIOS DE MATERNIDAD

El Servicio Nacional de Salud proporciona una amplia gama de servicios de maternidad, que van desde los cuidados prenatales hasta los cuidados y apoyo para las madres y los bebés en la comunidad. Los servicios son gratuitos y están organizados localmente.

Asesoramiento para las madres

El Gobierno otorga gran importancia a los cuidados y al asesoramiento prenatales facilitados periódicamente y con suficiente antelación. Estos servicios están a disposición de todas las mujeres embarazadas, a fin de ayudarlas a protegerse a sí mismas, a proteger a los hijos que esperan, y a preparar el nacimiento de un bebé sano. El Consejo de educación sanitaria ha editado una serie de publicaciones de asesoramiento en relación con el embarazo, el parto y el cuidado de lactantes, como por ejemplo el "Pregnancy Book", publicado por primera vez en 1986, que se envía a todas las mujeres que están en su primer embarazo. En Escocia, el Grupo escocés de educación sanitaria preparó en 1980 el "Libro del niño", que trata del embarazo y los primeros cuatro años de vida del niño. El sector voluntario realiza una importante contribución en esta esfera. El "National Childbirth Trust", por ejemplo, ofrece clases sobre cuidados prenatales, consejos sobre la lactancia materna y, una vez nacido el niño, ayuda y estímulo.

Digitized by UN Library Geneva

Lactancia materna

La política del Gobierno promueve y protege la lactancia materna. Esta política se lleva a cabo mediante el asesoramiento de las autoridades sanitarias y a través del código voluntario sobre comercialización de fórmulas de productos para lactantes, que se negoció con la industria en 1983.

Asesoramiento a las autoridades sanitarias

El Comité asesor sobre servicios de maternidad se creó en diciembre de 1981 por un período de tres años con la misión de asesorar al Gobierno sobre todos los aspectos de la maternidad y de los cuidados del recién nacido. El Comité elaboró tres informes con consejos sobre buenas prácticas, informes que se han distribuido ampliamente entre las autoridades sanitarias. Los responsables de los servicios de salud son cada vez más conscientes de lo importante que es proporcionar a las mujeres los cuidados que desean y se está haciendo mucho por mejorar los cuidados de maternidad a través de los comités locales de enlace con los servicios de maternidad.

Pruebas de detección

En el Reino Unido existe una amplia gama de pruebas y procedimientos para detectar anomalías tanto en la salud de la madre durante el embarazo como en el feto. La decisión de ofrecer una prueba determinada a una mujer durante el embarazo -por ejemplo, una exploración con ultrasonidos- queda al arbitrio clínico del médico que lleva el caso. Las mujeres tienen derecho a rechazar estas pruebas. Ninguna mujer embarazada está obligada a someterse a una prueba contra su voluntad. El médico expone detalladamente a la mujer la razón que justifica el procedimiento y la prueba, a fin de que comprenda lo que se le ofrece y el porqué y pueda así adoptar una decisión bien fundada.

Mortalidad perinatal

Durante los últimos años se ha registrado una fuerte disminución de la mortalidad perinatal, que en Inglaterra y en Escocia ha pasado de 15,4 casos por 1.000 nacimientos en 1978 a 9,8 por 1.000 en 1985 (o sea, una disminución de un tercio). Esta disminución se ha observado en todas las clases sociales, pero sigue habiendo diferencias en cuanto a su tasa. En los informes del Comité asesor sobre servicios de maternidad se ha puesto de relieve la necesidad de que las autoridades sanitarias presten sus servicios prenatales con la suficiente flexibilidad para atender las distintas necesidades de las mujeres consideradas en situación de riesgo.

Cuidados intensivos para el recién nacido

En los últimos años se ha registrado un rápido progreso tecnológico en materia de cuidados intensivos para el recién nacido, y actualmente se puede mantener en vida a bebés de muy corta edad que antes hubieran perecido. El porcentaje de niños nacidos vivos con muy escaso peso ha aumentado en un 33% durante los cinco últimos años. Estos bebés tan pequeños constituyen alrededor del 1% del total de niños nacidos y aproximadamente el 10% de los bebés con peso inferior a 2.500 gramos.

Suministro gratuito de alimentos

Las madres embarazadas con bajos ingresos, los niños de hasta cinco años y las familias desempleadas reciben gratuitamente unos 4 litros de leche

Digitized by UN Library Geneva

líquida por semana y un suministro de vitaminas en gotas o en pastillas para las mujeres embarazadas. Si el niño tiene menos de 12 meses, la madre puede recibir unos 4 litros de leche líquida por semana o 900 gramos de leche en polvo para lactantes, así como un suministro de vitaminas en gotas.

D. LEGISLACION RELATIVA A LA PRESTACION DE SERVICIOS SANITARIOS

La principal disposición legislativa en virtud de la cual el Secretario de Estado para la Salud y Servicios Sociales está obligado a garantizar la prestación de servicios sanitarios es la

LEY DE SERVICIOS NACIONALES DE SALUD DE 1977, MODIFICADA POR LA LEY DE SERVICIOS DE SALUD DE 1980 (EN ESCOCIA, LEY DE SERVICIOS NACIONALES DE SALUD (ESCOCIA) DE 1978)

Existe además una gama muy diversa de normas legislativas sobre cuestiones relacionadas con la salud. A continuación se enumeran algunas de las leyes que guardan relación con las cuestiones tratadas en las páginas anteriores.

LEY (DE PRESERVACION) DE LA VIDA DEL LACTANTE, DE 1929

Trata sobre la viabilidad del feto y limita el aborto a las primeras 28 semanas de embarazo, a menos que sea preciso para salvar la vida de la madre.

LEY DE REGISTRO DE NACIMIENTOS Y DEFUNCIONES, DE 1953, Y REGLAMENTACION AUXILIAR (EN ESCOCIA: LEY DE REGISTRO DE NACIMIENTOS, DEFUNCIONES Y MATRIMONIOS (ESCOCIA), DE 1965)

Prevé las disposiciones para el registro de nacimientos, alumbramiento de mortinatos, y defunciones, así como lo que hay que hacer con los cadáveres.

LEY DE ENFERMERAS, COMADRONAS Y VISITANTES SANITARIOS, DE 1979, Y REGLAMENTACION AUXILIAR

Establece un Consejo Central encargado de prescribir la formación y disciplina de enfermeras, comadronas y visitantes sanitarios.

LEY DE DISCAPACIDADES CONGENITAS (RESPONSABILIDAD CIVIL), DE 1976

Trata de la responsabilidad civil por el nacimiento de niños discapacitados a resultas de una falta personal.

LEY DE ABORTO DE 1967

Permite realizar abortos en ciertas circunstancias y dentro del plazo determinado por la Ley (de preservación) de la vida del lactante.

LEY DE PROHIBICION DE LA CIRCUNCISION FEMENINA, DE 1985

LEY SOBRE LEGISLACION DE EMERGENCIA (NUEVA PROMULGACION Y DEROGACION), DE 1964

Contiene las ordenanzas para el suministro de ayuda alimentaria de bienestar.

Digitized by UN Library Geneva

LEY DE SERVICIOS DE SALUD Y DE SALUD PUBLICA, DE 1968

Contiene disposiciones para que el Gobierno central pueda abonar subvenciones a las organizaciones de voluntarios.

Escocia

En Escocia hay servicios bien desarrollados de médicos de cabecera y comunitarios en todo el país, inclusive en las zonas rurales remotas. Estos servicios están a disposición de mujeres y hombres por igual y proporcionan asesoramiento y tratamiento sobre problemas de atención maternoinfantil y de planificacion familiar. Los médicos de medicina general o las clínicas administradas por las autoridades sanitarias proporcionan gratuitamente asesoramiento y tratamiento sobre planificación familiar.

Los médicos de medicina general, las enfermeras comunitarias, los visitantes sanitarios y el servicio de hospitales facilitan un amplio sistema de asesoramiento y tratamiento prenatal y postnatal, y en particular ofrecen asesoramiento sobre la alimentación de las madres y de los bebés. La mortalidad materna ha llegado a un nivel bajo, pero a pesar de ello todos los casos son objeto de una investigación detallada por parte de los Departamentos de Salud y se publican sus conclusiones.

Se reconoce que las escuelas pueden aportar una gran contribución a la salud y al bienestar personal de los jóvenes en el marco de un amplio programa de educación sanitaria. El Comité consultivo sobre el programa de estudios estudia con el Grupo escocés de educación sanitaria el asesoramiento y la ayuda que deberían darse a las escuelas y autoridades para la educación sanitaria de los niños de 10 a 14 años; la Junta escocesa de exámenes prepara un curso sobre estudios de salud, y el Departamento, en el contexto de su campaña contra el uso indebido de drogas, ha promovido y financiado el fomento de la capacitación de maestros y la preparación del material docente adecuado para ayudar a las escuelas a impartir una educación eficaz sobre las drogas. También se reconoce la necesidad de la educación sexual como parte de la preparación necesaria para la vida adulta, y esta cuestión se examina en el contexto del estudio para la educación sanitaria de los niños de 10 a 14 años. Se reconoce que la necesidad de asesorar a los chicos y chicas sobre los conocimientos prácticos necesarios para sostener una familia es una característica esencial de la educación sanitaria y sexual.

Digitized by UN Library Geneva

ABORTOS (INGLATERRA Y GALES)

		RESIDENTES					NO RESIDENTES
AÑO	TOTAL	NUMERO	SERVICIO NACIONAL DE SALUD	ABORTOS REALIZADOS FUERA DEL AMBITO DEL SERVICIO NACIONAL DE SALUD TOTAL	INSTITUCION	TASA POR 1.000 MUJERES DE 15 A 44 AÑOS	NUMERO
1982	163 045	128 553	62 409	66 144	4 425	12,17	34 492
1983	162 161	127 375	62 609	64 766	4 614	11,94	34 786
1984	169 993	136 388	64 823	71 565	4 912	12,67	33 605
1985	171 873	141 101	65 176	75 925	5 929	12,97	30 772

ABORTOS PRACTICADOS EN CHICAS DE MENOS DE 16 AÑOS

AÑO	NUMERO	TASA POR 1.000 CHICAS DE 14 A 15 AÑOS
1982	3 852	4,98
1983	4 087	5,38
1984	4 158	5,58
1985	4 002	5,41

Digitized by UN Library Geneva

ABORTOS (ESCOCIA)

	RESIDENTES			
AÑO	TOTAL	SERVICIO NACIONAL DE SALUD	ABORTOS REALIZADOS FUERA DEL AMBITO DEL SERVICIO NACIONAL DE SALUD	TASA POR 1.000 MUJERES DE 15 A 44 AÑOS
1982	8 425	8 187	238	7,6
1983	8 459	8 257	202	7,6
1984	9 155	8 934	221	8,2
1985	9 110	8 899	211	8,1

Digitized by UN Library Geneva

ARTICULO 13

A. TRIBUTACION

El Reino Unido ha formulado una reserva en relación con el artículo 13, lo que le permite seguir aplicando en su forma actual el sistema tributario de impuestos sobre la renta y las ganancias de capital, aunque en ciertos respectos no proporcione igualdad de trato a la mujer.

No obstante, el Gobierno reconoce que existen poderosos argumentos para reformar nuestro sistema de tributación personal de modo que proporciona igualdad de trato a la mujer. Con objeto de estimular y enfocar el debate público sobre esta cuestión, el Gobierno publicó en 1986 un Libro Verde titulado "La reforma de la tributación personal", en el cual se describe un posible sistema de tributación independiente del marido y la esposa con desgravaciones transferibles.

Según esta forma de tributación independiente, quedaría abolida la norma que añade la renta y las ganancias de capital de una mujer casada a las de su esposo y las somete a tributación como si fueran de él. Los maridos y sus esposas tendrían derecho a desgravaciones fiscales personales por un valor igual deducible de los ingresos de ambos (ya sea por beneficios o inversiones) y cada uno se encargaría de tramitar sus propios asuntos fiscales; de este modo quedarían remediadas las características del sistema actual que han sido criticadas más duramente por las organizaciones femeninas.

A la publicación del Libro Verde siguió un período de consulta pública. Varias organizaciones no gubernamentales presentaron observaciones y algunas ofrecieron los resultados de las investigaciones pertinentes o de los estudios de opinión de sus afiliados. Sin embargo, la respuesta fue en general decepcionantemente escasa y el Gobierno opina que el apoyo a las modificaciones propuestas es insuficiente para poder, en la fase actual, adoptar la decisión de proseguir una reforma tan trascendental.

El Gobierno ha reafirmado la importancia de dar a la mujer un trato justo en cuestiones tributarias y de suprimir las sanciones fiscales sobre el matrimonio. Seguirá estudiando esta cuestión y tratando de averiguar si existe un camino intermedio en relación con el criterio expuesto en el Libro Verde.

B. DERECHO A PRESTACIONES FAMILIARES

En el Reino Unido el hombre y la mujer disfrutan actualmente del mismo derecho a beneficiarse de las prestaciones familiares. Todas las familias con hijos obtienen el pago de una prestación universal sin previa cotización. Además, los progenitores que viven solos -de los cuales el 90% son mujeres- reciben una prestación especial. La prestación por hijos se paga a la madre a no ser que ella convenga en que se pague al padre.

Desde noviembre de 1983 la mujer posee el mismo derecho que el hombre a reclamar los suplementos de ingresos pagaderos en relación con los hijos de familias trabajadoras de bajo nivel de ingresos.

Digitized by UN Library Geneva

C. DERECHOS FINANCIEROS

No hay ningún obstáculo que se oponga al derecho de la mujer a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito. Según se manifesta más adelante en el artículo 15, la mujer puede firmar contratos libremente.

D. DERECHO A PARTICIPAR EN ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO, DEPORTES Y EN TODOS LOS ASPECTOS DE LA VIDA CULTURAL

Deporte

Como en las actividades de esparcimiento, deportivas y culturales se participa con carácter voluntario, la mujer es libre de tomar parte en esas actividades según lo desee. Sin embargo, el Consejo de Deportes, orgnismo gubernamental encargado del fomento del deporte y el esparcimiento, sabe que el coeficiente de participación de la mujer es muy bajo. En su estrategia "El deporte en la comunidad: los próximos diez años", señala que aunque la participación ha aumentado entre las mujeres de mediana edad más jóvenes, algunos grupos tienen problemas particulares, sobre todo si se trata de amas de casa con niños de corta edad. En el decenio 1982-1992, el objetivo es aumentar en un 70% la participación de la mujer en los deportes que se practican en sala y en un 35% en las actividades al aire libre. Las cifras correspondientes para el hombre son del 15% y el 15%. Se ha puesto también la mira en dos grupos de edad: 13 a 24 y 45 a 59 años.

Las dos campañas del Consejo de Deportes que se están celebrando desde 1982 ("50+, queda todo por jugar" y "¿Ha pensado alguna vez en el deporte?") se han concentrado en la participación de la mujer. No se dispone de cifras exactas, pero en la campaña "50+" se consiguió atraer a más mujeres que a hombres, calculándose la relación en 70:30. Sin embargo, hay pruebas de que algunas organizaciones deportivas mixtas (especialmente de golf, tenis y clubes de navegación a vela), por lo general creadas hace tiempo y que tradicionalmente están dominadas por el hombre, discriminan contra la mujer. Esa discriminación adopta normalmente la forma de dos categorías de afiliación: una para el hombre ("plena" afiliación), con una cuota de afiliación más elevada que faculta para la participación en todas las actividades del club y concede plenos derechos de votación, y otra (afiliación de "asociada") para la mujer, con una cuota de afiliación más baja y faculta únicamente para la elección en un comité femenino, no concede derechos de votación en todo el club y sólo otorga privilegios restringidos. Estos privilegios restringidos pueden dar lugar, por ejemplo, a la prohibición del uso de las instalaciones deportivas por las tardes y en los fines de semana.

Las actividades deportivas y de esparcimiento, al igual que otras actividades, están comprendidas en las disposiciones de la Ley sobre discriminación de sexo, de 1975. Sin embargo, la sección 44 de la Ley hace una excepción para las competiciones deportivas unisexuales en las que la fortaleza física, la resistencia o la constitución física de la mujer media la pone en situación desventajosa en relación con el hombre medio, y la sección 28 hace también una excepción para la continuación de los cursos de educación en capacitación física.

Actualmente los clubes privados no están comprendidos en el ámbito de la Ley. La Comisión de igualdad de oportunidades, que tiene el deber de mantener bajo examen la legislación, está estudiando ahora la posibilidad de recomendar al Ministro del Interior que los clubes privados que tienen afiliados de ambos sexos queden comprendidos en la citada Ley.

Digitized by UN Library Geneva

En noviembre de 1984 el Consejo de Deportes aceptó una declaración de política sobre la mujer y el deporte y se están elaborando programas para ponerla en práctica (documento adjunto); esto incluye la producción de cintas videoscópicas y un seminario sobre el liderazgo de la mujer en las actividades al aire libre.

El Consejo de Deportes se pronunció en contra de una campaña específica para la mujer y el deporte (a diferencia de Gales y Escocia que están realizando campañas de esta clase), por opinar que la preocupación por una mayor participación de la mujer debe ser parte integrante y no separada de toda la labor y las campañas del Consejo de Deportes. Sin embargo, se han iniciado ya y se seguirán iniciando muchos planes para atraer a la mujer a la actividad física. Pueden citarse como ejemplos la natación para mujeres asiáticas, un promotor de las actividades de la mujer en Norwich, un promotor de deportes que trabaja con la Federación Nacional de Institutos Femeninos, planes de deportes en acción (informe "Trabajando con mujeres y chicas", Glyptis y otros, Universidad de Loughborough) y la publicación "Deporte y esparcimiento para las mujeres y chicas", preparada por el Gran Londres y la región del sudeste.

En enero de 1987 el Consejo de Deportes aceptó un documento sobre discriminación por razones de sexo y sobre organizaciones subvencionadas, y ahora se pondrán en práctica las recommendaciones del documento (Anexo H).

Digitized by UN Library Geneva

ARTICULO 14

La mujer en las zonas rurales

Las personas que viven en las zonas rurales de Inglaterra, sobre todo en las más remotas, se hallan en situación desventajosa en relación con las que viven en zonas urbanas. Existen problemas de bajos salarios, una gama limitada de oportunidades de empleo, carencia de viviendas económicas para alquiler o compra, especialmente para la población local, desequilibrio entre edades y dificultades de acceso a los servicios e instalaciones. Muchos de estos problemas colocan particularmente a la mujer en situación desventajosa.

El margen limitado de oportunidades de trabajo en las zonas rurales afecta tanto al hombre como a la mujer, pero esta última queda más perjudicada por carecer de oportunidades en sectores tradicionalmente atractivos para la mujer, como por ejemplo en oficinas, industrias de servicios y empleo a media jornada. Las oportunidades que existen pueden ser a menudo para personas de escasa especialización, por ejemplo en trabajos de embalaje o en empleos temporales. En muchas zonas rurales los niveles salariales medios para el hombre y la mujer suelen ser más bajos, aunque el costo de vida puede ser superior al de las zonas urbanas. La contribución económica de la mujer a la economía familiar puede ser esencial. Las industrias de las zonas rurales suelen ser pequeñas por naturaleza y a menudo de carácter familiar; la mujer puede proporcionar apoyo y contribuir al negocio con carácter oficioso y no remunerado, por ejemplo en trabajos de secretaría y teneduría de libros. Las labores agrícolas, en particular, suelen ser un negocio de carácter familiar, aunque no todos los miembros estén directamente empleados. Por consiguiente, las cifras relativas al empleo femenino en la agricultura -y otros negocios- son artificialmente bajas. Por otra parte, la mujer no siempre puede inscribirse como desempleada, sobre todo en las zonas rurales en las que es difícil el acceso a las oficinas de colocación y a las de concesión de prestaciones. Estos dos factores -el no estar inscritas como empleadas ni como desempleadas- influirán en el derecho a las prestaciones.

Uno de los problemas fundamentales en las zonas rurales es el acceso a los servicios e instalacines. Los pueblos no pueden sostener una amplia gama de servicios, lo que unido a las políticas encaminadas a centralizar los servicios, por ejemplo en centros sanitarios, puede dar por resultado que la población rural se vea obligada a recorrer grandes distancias para obtener los servicios. El transporte público ha venido decreciendo en las zonas rurales, y la proporción de propietarios de automóviles es superior a la media nacional. Sin embargo, algunos grupos, entre ellos las mujeres, no disponen de vehículo. En muchos casos, el automóvil familiar se utiliza para trasladarse al lugar de trabajo y, por consiguiente, no puede contar con él el resto de la familia. También son limitados los servicios para niños en edad preescolar, por ejemplo en forma de guarderías y salas de recreo vigiladas. También constituye un problema la obtención de asesoramiento e información.

La Comisión de desarrollo para la Inglaterra rural es un organismo gubernamental cuyo mandato es asesorar al Gobierno sobre cuestiones relativas al desarrollo socioeconómico de las zonas rurales de Inglaterra. Puede tomar medidas, o ayudar a que las tomen otros, que probablemente fomentarán ese desarrollo.

Digitized by UN Library Geneva

La Comisión ejecuta programas que tienen por objeto reforzar la economía de las zonas rurales aumentando el número y variedad de las oportunidades de empleo, y asegurar que se mantengan, y a ser posible se mejoren, la disponibilidad y calidad de los servicios; lo hace proporcionando locales y asesoramiento, capacitación y algún apoyo financiero a los pequeños negocios, así como apoyo a los servicios rurales y a la expansión comunitaria.

Ninguno de los programas de la Comisión está concebido específicamente para la mujer, pero en virtud de ellos la mujer tiene derecho a recibir asistencia; por ejemplo, puede ser arrendataria de pequeños talleres, obtener asesoramiento comercial y técnico, capacitación o préstamos del Consejo para la Pequeña Industria en las Zonas Rurales, principal organismo de la Comisión, o beneficarse indirectamente de tales programas.

Gran parte del apoyo prestado a los servicios rurales y de expansión comunitaria reportará un beneficio directo. En particular, la Comisión concede una subvención anual a la Federación Nacional de Institutos Femeninos que promueve y proporciona variada asistencia a sus afiliadas, por ejemplo en forma de mercados locales y colegios y programas para la enseñanza de adultos en los pueblos. La Comisión apoya también la labor de los Consejos de Comunidad Rural de los condados, que hacen de centro de la acción comunitaria en el campo en la cual participa la mujer o con la cual se procura satisfacer las necesidades de la mujer. La Comisión tiene en marcha dos planes concretos para ayudar a mejorar el acceso a los servicios e instalaciones: en primer lugar, el Fondo para el desarrollo del transporte rural, que tiene por objeto alentar nuevos modos de satisfacer las necesidades del transporte en toda la Inglaterra rural; y en segundo lugar, un plan en las esferas prioritarias de la Comisión para alentar un uso más amplio de los edificios públicos de los pueblos a fin de dar cabida en ellos a servicios tales como juegos vigilados de niños en edad preescolar, información sobre colocaciones, clínicas y servicios sanitarios, y clases de educación para adultos.

La Comisión concede también ayuda directa en forma de subvenciones a algunos proyectos del servicio rural para ayudarles a indicar el camino a seguir y presentar planes que de lo contrario quizá no se emprenderían, y está fomentando con la Asociación nacional de oficinas de asesoramiento a los ciudadanos la prestación de mejores servicios de información y asesoramiento en las zonas rurales.

La mujer puede encargarse de todos estos proyectos o beneficarse de ellos.

Planificación del desarrollo rural

El acceso de la mujer a la vida política y pública que se describe en el artículo 7 se aplica igualmente a la mujer rural.

Acceso a los servicios de atención de salud para la mujer en las zonas rurales

El Servicio Nacional de Salud (NHS) presta servicios sobre una amplia base nacional. Excepto en los casos de urgencia, el primer punto de contacto se suele establecer a través del médico de medicina general, que realiza sus trabajos dentro del sector del Servicio de médicos de cabecera del NHS. Dentro de este Servicio, los médicos de medicina general proporcionan cuidados médicos trabajando en estrecha relación con las enfermeras y otros miembros de los grupos de atención primaria de la salud. El Comité de prácticas médicas,

Digitized by UN Library Geneva

órgano independiente establecido por la ley, tiene el deber de asegurar una distribución uniforme de los médicos de medicina general en todo el país. Esto significa que la población de las zonas rurales disfruta del acceso a la atención médica en igualdad de condiciones con la de las zonas urbanas.

Los médicos de medicina general pueden enviar sus pacientes a los consultores de hospitales. El Servicio de médicos de cabecera está administrado por un Comité de médicos de cabecera independientemente de los servicios sanitarios de hospitales y de la comunidad (pero concertados con ellos), que están administrados por las autoridades sanitarias. Se asignan los recursos a las autoridades sanitarias sobre la base de una fórmula que tiene por objeto medir las necesidades relativas de atención de salud que se espera de las poblaciones de las zonas abarcadas, utilizando perfiles demográficos y de mortalidad e introduciendo ajustes para tener en cuenta factores especiales.

Programas de seguridad social

La mujer de las zonas rurales del Reino Unido disfruta de los mismos derechos de acceso a las prestaciones que la mujer de otras zonas.

Capacitación y educación

No se dispone de estadísticas con arreglo al sexo sobre las personas que se someten a exámenes de capacidad en agricultura o que los aprueban. Sin embargo, los colegios de agricultura y la Junta de capacitación agrícola de Inglaterra y Gales no hacen ninguna discriminación en relación con el sexo. En realidad, las observaciones generales parecen indicar que la proporción de mujeres en colegios y en ciertos cursos es superior a la del empleo. La Junta de Capacitación Agrícola ha adoptado recientemente en principio una decisión para tratar de fomentar cursos especiales para la mujer en agricultura.

La mujer rural tiene el mismo acceso que la mujer urbana a los otros tipos de educación y capacitación que se describen en el artículo 10.

Oportunidades de empleo

Según se señaló anteriormente, la mujer rural tiene iguales derechos jurídicos al empleo y a las oportunidades económicas que la mujer de otras zonas o que el hombre, pero está en una situación particularmente desventajosa por carecer de oportunidades en sectores que tradicionalmente atraen a la mujer. La agricultura ha sido considerada tradicionalmente una ocupación predominantemente masculina, como resultado de la vida familiar tradicional en la granja, que exige condiciones de trabajo relativamente duras y el nivel necesario de fortaleza física. Estas condiciones son menos patentes hoy en día, pero la comunidad agrícola sigue siendo conservadora y no cambiará fácilmente su pauta de empleo. Sin embargo, en el empleo agrícola no hay medidas discriminatorias especiales de carácter jurídico o semijurídico a favor o en contra de la mujer.

Las Juntas oficiales de salarios agrícolas (AWB) de Inglaterra y Gales fijan niveles mínimos de salarios, prestaciones y condiciones de servicio para las personas que trabajan en la agricultura, independientemente del sexo. Ahora bien, los empleadores pagan a menudo más que lo estipulado en las tarifas mínimas y, en general, las tarifas medias que recibe el hombre son ligeramente superiores a las que recibe la mujer.

Digitized by UN Library Geneva

La agricultura es una industria conservadora que muchos consideran dominada por el varón. Sin embargo, la influencia de la mujer es más intensa de lo que generalmente parece, sobre todo en las granjas pequeñas y en la horticultura. Aunque es probable que la mujer reciba en realidad una paga inferior a la del hombre quizá sea porque el trabajo no es comparable; en los salarios mínimos establecidos por la ley no hay discriminación.

Actividades comunitarias

La mujer de las zonas rurales (al igual que las de las zonas urbanas) disfruta de iguales derechos que el hombre a participar en las actividades comunitarias.

Finanzas y propiedad, herencia y administración de terrenos agrícolas

Según se manifiesta en el artículo 13, la mujer de todas las zonas del Reino Unido tiene igual acceso a los servicios financieros. En Inglaterra y Gales no existe según la ley ninguna discriminación contra la mujer que le impida poseer, heredar o administrar terrenos agrícolas. La Ley de propiedades agrícolas de 1986, que consolida las leyes anteriores y que rige la relación entre propietarios y arrendatarios, se aplica por igual al hombre y a la mujer. En la práctica, muchas mujeres poseen o alquilan terrenos y fincas por derecho propio o en asociación con otros miembros de la familia.

Escocia

La mujer de las zonas rurales interviene con frecuencia en algún aspecto de las labores agrícolas. Puede afirmarse que la agricultura es predominantemente una ocupación masculina, lo que tiene su origen en el concepto familiar de la granja que en épocas anteriores se basaba tradicionalmente en unas condiciones de trabajo relativamente duras y un nivel de fortaleza física extraordinariamente elevado. Desde entonces, la mecanización y los métodos perfeccionados que se utilizan en agricultura han estimulado el empleo de mano de obra femenina.

La Junta oficial de salarios agrícolas de Escocia fija tarifas de salarios, prestaciones y condiciones de servicio mínimas. Las mujeres reciben pagas y prestaciones con arreglo a las mismas tarifas que los hombres.

En agricultura, al igual que en sus industrias derivadas, la legislación en materia sanitaria y de seguridad está administrada por la Junta ejecutiva de sanidad y seguridad y se aplica por igual al hombre y a la mujer. Está prevista una medida concreta de protección para las mujeres que se encuentren en edad y capacidad de procrear cuando haya presentes agentes teratogénicos y embriotóxicos. Incumbe a los servicios de salud profesional procurar que las mujeres gestantes y lactantes no estén expuestas a riesgos indebidos.

La capacitación de la mujer en la agricultura reconoce actualmente que las esposas desempeñan una función importante en el funcionamiento de una explotación agrícola familiar. En muchos casos, se encargan de la gestión y, previa capacitación, asumen la responsabilidad de la teneduría de libros, las proyecciones de flujo de efectivo y el uso de minicomputadoras. La mujer actúa también de instructor en esta materia y adiestra a los aprendices en los cursos periciales.

Digitized by UN Library Geneva

Si se aprueba un proyecto de ley presentado al Parlamento, se ampliará el mandato de la Junta de capacitación para que pueda impartir formación en actividades ajenas a la industria, diversificación de negocios agrícolas y capacidades recreativas tales como la explotación de terrenos y la ganadería para fines de esparcimiento. El proyecto de ley cuenta con el apoyo del Gobierno.

Por consiguiente, la mujer deberá encontrar mayores oportunidades de desplegar, mediante una capacitación adecuada, su capacidad inherente de trabajo en estos nuevos horizontes y de participar con éxito en un ambiente agrícola en evolución.

Gales

La Junta de desarrollo para el Gales rural abarca la mayoría de la zona rural y se encarga del desarrollo socioeconómico. Además de construir fábricas y proporcionar ayuda financiera, presta apoyo económico a una serie de instituciones y organizaciones comunitarias, incluidas las actividades recreativas y culturales a través de sus pequeñas y dispersas comunidades.

La mayoría de las medidas de apoyo se aplican igualmente al hombre y a la mujer. Sin embargo, la Junta de desarrollo reconoce los problemas especiales con que se enfrenta la mujer en las zonas rurales y apoya los proyectos que la beneficiarán principalmente. Entre estos planes figuran agrupaciones de madres y grupos de niños que empiezan a andar, juegos de niños en grupo en edad preescolar, ayuda a la mujer galesa y clubes deportivos para señoras. La Junta, junto con la Comisión de servicios de mano de obra, organiza también cursos de capacitación destinados específicamente a las mujeres que desean sondear la posibilidad de establecer un negocio. Algunos de estos cursos se han realizado en combinación con "Merched y Wawr", organización femenina que atiende a las personas de lengua galesa. Por ejemplo, el curso titulado "La mujer en los negocios" ha tenido gran éxito. En sus tres primeros años de existencia, unas 180 mujeres han asistido a los 19 cursos que se imparten y de ellas más de 90 han establecido negocios. Entre ellos figuran un servicio de limpiezas industrial y comercial, un restaurante, diseño y decoración de interiores, una tienda de tejidos de lana y una agencia para servicios de secretaría; muchos de ellos emplean personal a jornada completa y a media jornada. En 1987/1988 la Junta proyecta organizar otros seis cursos en los que se espera participen unas 90 personas.

Además, la Oficina de Gales costea los servicios de una coordinadora rural para la Ayuda a la Mujer Galesa que se encarga concretamente de coordinar las actividades en la zona rural a la que está destinada. Esta labor se inició en 1984/1985. En virtud de las "Oportunidades para plan de servicios voluntarios" se ha prestado ayuda a diferentes refugiados. Finalmente, la iniciativa "Wales under Fives" tiene por objeto, entre otras cosas, ayudar a las familias que viven aisladas en zonas rurales.

El Secretario de Estado para Gales anunció en marzo de 1986 la Iniciativa de empresas rurales, y mediante el subsidio para el Plan de desarrollo de iniciativas y empresas rurales (DRIVE) se estimula la inversión adicional en el sector privado. Este plan se concentra en los proyectos de servicios, turismo, recreo y oficios, y junto con otras formas de asistencia brinda particularmente a la mujer la oportunidad de desarrollar sus intereses comerciales. Se dispone de subvenciones para convertir en talleres o pequeñas fábricas a edificios superfluos tales como antiguos edificios de granjas y

Digitized by UN Library Geneva

estaciones de ferrocarril en desuso. Fuera del ámbito de la Junta de desarrollo para el Gales rural, el Organismo de desarrollo galés presta un apoyo de tipo similar.

Vivienda

En general, la política de vivienda del Gobierno no concede trato diferente a la mujer y al hombre ni a la mujer que vive en ambiente urbano y a la que vive en ambiente rural. Ahora bien, cuando hace falta adoptar medidas específicas en favor de la mujer, tales medidas se adoptan. Por ejemplo, la legislación sobre las personas sin hogar impone a las autoridades locales la obligación legal de proporcionar alojamiento a ciertas categorías prioritarias de familias sin hogar, entre ellas a las mujeres embarazadas y a las familias uniparentales (Parte III de la Ley de 1985 sobre la vivienda (Housing Act 1985)). Otro ejemplo es el suministro de alojamiento en el marco de la iniciativa del Gobierno de crear albergues para mujeres que han sufrido violencias físicas por parte de sus compañeros.

Hay también otras políticas que benefician particularmente a la mujer. En 1985 el Gobierno creó una nueva dependencia denominada "Fomento de las fincas" para idear, en colaboración con las autoridades locales, soluciones ingeniosas para abordar los problemas de las fincas protegidas en estado ruinoso. La dependencia cuenta con un presupuesto de 50 millones de libras para 1986/1987, que se elevará a 75 millones de libras para 1987/1988. Un elemento clave de esta iniciativa es la importancia que se da a las consultas con los arrendatarios acerca de sus necesidades de vivienda. Muchas de las mejoras realizadas en las fincas, como la mejora iluminación de las zonas comunales y el cierre de senderos innecesarios, se han concebido pensando en la seguridad de las mujeres.

Los Ministerios proporcionan fondos y asistencia a los Grupos de ayuda a la mujer, en reconocimiento por la labor que estos grupos realizan en favor de las personas sin hogar. La asistencia ha permitido, por ejemplo, la participación de la Ayuda escocesa a la mujer (SWA) en el Grupo escocés en favor de las personas sin hogar (que está constituido por cierto número de entidades nacionales, entre ellas Refugio, el Consejo escocés para progenitores solteros, y el Consejo escocés para personas solas sin hogar), la preparación de orientaciones detalladas sobre personas sin hogar y las Leyes sobre hogares matrimoniales con particular referencia a las mujeres maltratadas, así como la contribución a seminarios y reuniones de capacitación.

El Programa de urbanismo alienta a las autoridades locales para que desarrollen un enfoque coordinado a fin de abordar los problemas de los cascos urbanos y otras zonas urbanas deprimidas. El Programa de urbanismo ayuda a financiar una amplia gama de proyectos sobre cuestiones económicas, ambientales, sociales y de vivienda, muchos de los cuales mejoran las circunstancias de la mujer: en Escocia, por ejemplo, se han financiado albergues y centros de ayuda para la mujer.

La labor de investigación que se está llevando a cabo actualmente hace presentir un cambio futuro. Se ve cada vez con más claridad que el hogar con un varón como cabeza de familia no es ya necesariamente una imagen real; por ejemplo, la labor de investigación que se está llevando a cabo actualmente en Escocia para evaluar las necesidades de vivienda indica que el número de hogares con una mujer como cabeza de familia aumentará un 26% entre 1983 y

Digitized by UN Library Geneva

1996 en comparación con un aumento de únicamente el 2% en los hogares con un varón como cabeza de familia. Los aumentos mayores proporcionalmente se dan entre mujeres en edad comprendida entre los 30 y los 44 años.

Las tendencias recientes en la formación de hogares, que destacan cada vez más la necesidad de viviendas para las mujeres, son:

- el aumento del número de hogares unipersonales;
- el número cada vez mayor de nuevos hogares formados como consecuencia de rupturas matrimoniales;
- el aumento en el número de familias uniparentales; y
- el incremento de la población de edad, con una mayoría importante de mujeres debido a las diferentes tasas de mortalidad.

En Escocia, además de la labor de evaluación de la necesidad de vivienda, incluidas las que se necesitan por las rupturas matrimoniales, se están emprendiendo proyectos especiales sobre procedimientos a seguir por la autoridad local para dar cumplimiento a la Ley sobre personas sin hogar (Homeless Persons Act), sobre la elaboración de listas de espera por la autoridad local, y sobre la necesidad de viviendas para las personas de edad (65 años y más). Cada uno de estos proyectos destacará los sectores en que deban introducirse cambios en relación con la mujer y la vivienda.

Servicios sanitarios y abastecimiento de agua

En general, los que ocupan una vivienda tanto en zona rural como en zona urbana pagan el abastecimiento doméstico de agua, los servicios de alcantarillado y la depuración de aguas residuales según tarifas que se basan en el valor líquido imponible de sus bienes inmuebles. Tales servicios se prestan en todo el Reino Unido, y en virtud de la Ley de aguas de 1973 (Water Act 1973) incumben a 30 empresas autorizadas oficialmente para el abastecimiento de agua.

Electricidad

El primer suministro público de electricidad en todo el mundo tuvo lugar en 1881 en Godalming (Surrey). En 1948, todas las empresas de suministro de electricidad municipales y privadas de Gran Bretaña fueron compradas en virtud de la Ley de 1947 sobre electricidad (Electricity Act 1947) y se fundieron para constitutir la Junta británica de electricidad y 14 juntas regionales, excepto en el norte de Escocia donde tales empresas pasaron a depender de la Junta hidroeléctrica del norte de Escocia (NSHEB), que se creó en 1943. Dos leyes subsiguientes (de 1954 y 1957) instituyeron cierto grado de descentralización y crearon la estructura actual de las empresas públicas. La electricidad del sistema público de suministro llega a todos los edificios de Gran Bretaña, exceptuados algunos hogares rurales muy remotos. El principal sistema de transmisión (red nacional) en Inglaterra y Gales es una de las mayores redes de electricidad del mundo occidental que funciona en completa interconexión y bajo control unificado.

La Ley de 1983 sobre energía (Energy Act 1983) permite que la generación privada de electricidad compita con la industria pública de suministro, autoriza a los productores privados de electricidad a vender electricidad a

Digitized by UN Library Geneva

las juntas en condiciones que reflejen los gastos razonables que dichas juntas han tenido, y les permite utilizar el sistema público de transmisión y distribución.

Transporte público de pasajeros

La supresión de las restricciones y reglamentaciones que pesaban sobre los servicios locales de autobuses permitieron la libre competencia entre las empresas de transporte, y esta competencia hace que los servicios respondan mejor a la demanda, que aumente la eficacia de los mismos y que las tarifas estén más ajustadas. Esto redunda en beneficio especialmente de las mujeres, sobre todo de las mujeres de zonas rurales. El 47% de todas las mujeres utilizan el autobús por lo menos un día a la semana, en comparación con el 27% de los hombres. El 60% de los viajes en autobús (excluidos los viajes de niños de menos de 16 años) son realizados por mujeres. Se está llevando a cabo un progreso lento pero constante en el empleo de mujeres para conducir autobuses. En 1967, el 0,4% de los conductores de autobús eran mujeres; en 1981 la proporción se había elevado al 2,5%. El uso cada vez mayor de microbuses acelerará seguramente esta tendencia.

Comunicaciones

Las telecomunicaciones son uno de los sectores económicos de más rápida expansión. El Gobierno ha promulgado en Gran Bretaña dos leyes importantes para crear un nuevo marco para las telecomunicaciones.

La Ley de 1981 sobre las telecomunicaciones británicas (British Telecommunications Act 1981) dividieron el Servicio de Correos en dos entidades: una para prestar servicios postales y bancarios, y otra para las telecomunicaciones (British Telecom). La Ley fomentó también la introducción de la competencia en el mercado del suministro de equipo de telecomunicaciones, de la prestación de ciertos servicios, y de la explotación de redes. En virtud de la Ley, el Secretario de Estado para el Comercio y la Industria ha autorizado a la empresa Mercury Communications Ltd para que explote una segunda red nacional, en competencia con la red de la British Telecom, y ha autorizado a otras dos empresas, Racal Vodafone Ltd y Telecom Securicor Cellular Radio Ltd, para que proporcionen en competencia redes nacionales de radiotransmisiones celulares. Ha expedido también una licencia general gracias a la cual las empresas del sector privado pueden prestar servicios en régimen de valor añadido a través de la red pública de la British Telecom. Se ha concedido licencia a unas 190 empresas para que presten más de 800 servicios. Además, las empresas del sector privado pueden suministrar, instalar y mantener equipo conectado a la red de la British Telecom.

La Ley de 1984 sobre telecomunicaciones (Telecommunications Act 1984) intensificó las medidas adoptadas para fomentar la competencia, suprimió el monopolio legal de que disfrutaba la British Telecom en la prestación de servicios de telecomunicaciones y creó mecanismos para conceder licencia a todos los sistemas de tlecomunicaciones, incluido el de la British Telecom. Estas licencias las expide el Secretario de Estado para el Comercio y la Industria o, bajo su autoridad, el Director General de Telecomunicaciones (jefe de la nueva Oficina de Telecomunicaciones). Entre otras cosas, el Director General tiene que velar porque las licencias se ajusten a las condiciones fijadas para su concesión; tiene que promover los intereses de los usuarios de las telecomunicaciones y cuidarse de las reclamaciones, y tiene que supervisar las actividades de las telecomunicaciones en Gran Bretaña. En

Digitized by UN Library Geneva

el caso de la British Telecom, las condiciones de la licencia contienen ciertas obligaciones, como la de prestar servicios en todo el territrio británico, incluidas las zonas rurales, instalar cabinas de teléfonos públicos, montar un servicio gratuito de emergencia, y proporcionar ciertos servicios y aparatos para los discapacitados.

El Servicio de Correos, fundado en 1635, fue de los primeros que prestaron esta clase de servicios, y el que emitió por vez primera sellos adhesivos de correo como comprobante del pago adelantado de las tarifas postales. En cada día laborable, el Servicio Real de Correos tramita envíos para 23 millones de destinatarios y se encarga de 43 millones de cartas y paquetes (11.000 millones de unidades al año). Se recoge el correo en más de 100.000 buzones, sin contar las oficinas postales y los grandes usuarios del correo. El Servicio de Correos tiene el monopolio del reparto de correspondencia, pero en virtud de la Ley de 1981 sobre las telecomunicaciones británicas, el Secretario de Estado para el Comercio y la Industria tiene facultades para suspender el ejercicio de este monopolio en ciertas zonas o en relación con determinadas categorías de correspondencia y puede también conceder licencia a otros para que presten también servicios en régimen de competencia. El Secretario de Estado ha reducido el monopolio sobre el reparto de cartas gravadas con un canon mínimo de una libra esterlina, y ha expedido licencias generales que permiten el envío de correo de un centro de documentos a otro, además de autorizar a organizaciones benéficas a distribuir tarjetas de felicitación en Navidad y año nuevo.

Las 80 oficinas equipadas para la tramitación mecánica de la correspondencia van haciéndose cargo gradualmente de la labor de cientos de oficinas que clasifican manualmente las cartas. Todas las señas llevan en Gran Bretaña un código postal y el sistema británico es el más perfeccionado del mundo, pues permite que las máquinas clasifiquen las cartas destinadas incluso a manzanas distintas de una misma calle, dentro del recorrido de un mismo cartero, y a veces incluso al destinatario propiamente dicho. Hay 34 grandes centros para la distribución de paquetes postales, cada uno de los cuales se ocupa de varios condados; estos centros van haciéndose cargo del trabajo de las 1.200 oficinas que manipulan manualmente los paquetes.

Las oficinas postales no sólo prestan servicios de correspondencia, giro postal y servicios bancarios, sino que realizan también gran número de transacciones. En muchas de sus ventanillas, el Servicio de Correos actúa como agente de los Ministerios y de las autoridades locales. En febrero de 1984 el Servico de Correos anunció un plan para introducir tecnología nueva en sus servicios de ventanilla. La red modernizada reducirá los costos y elevará la productividad, al mismo tiempo que ampliará la gama de servicios prestados a los clientes. Hay 22.000 oficinas postales, de las cuales 1.500 funcionan en dependencia directa del Servicio de Correos, y las otras son estafetas subordinadas que trabajan en plan de agencia.

Todos estos servicios de comunicaciones se prestan a hombres y mujeres sin discriminación alguna.

Medio ambiente

La política gubernamental de protección del medio ambiente -por ejemplo el suministro de gasolina sin plomo, la limpieza de playas y la pintura decorativa sin plomo- tiene por finalidad mejorar la calidad de vida de toda la comunidad.

Digitized by UN Library Geneva

ARTICULO 15

El párrafo 1 del artículo 15 de la Convención estipula que los Estados Partes reconozcan la igualdad de hombres y mujeres ante la ley. En el Reino Unido las leyes no hacen distinción entre el hombre y la mujer: a ambos se les reconoce la misma personalidad jurídica. Las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres y nada impide que las mujeres acudan a las cortes de justicia y a los tribunales. Por ejemplo, en virtud de la Ley de 1962 sobre reforma jurídica (marido y mujer) (Law Reform (Husband and Wife) Act 1962) ambos cónyuges tienen el mismo derecho para proceder el uno contra el otro en caso de agravio, y desde la Ley de 1935 sobre reforma jurídica (la mujer casada y los autores de agravio) (Law Reform (Married Woman's and Tortfeasors) Act 1935) la mujer tiene capacidad para poseer y enajenar todos los bienes por sí misma o juntamente con otra persona. La mujer puede firmar un contrato o entablar un proceso o ser procesada por tal contrato y está sometida a la misma ley de quiebras, en la misma forma exactamente que el hombre. El derecho inglés prevé la asistencia en forma de ayuda jurídica a las personas que deseen interponer recursos legales ante los tribunales. Las condiciones para conceder ayuda o asesoramiento jurídico en virtud de la Ley de 1974 sobre ayuda jurídica (Legal Aid Act 1974) determinan que los ingresos y el capital de una persona no deben exceder de ciertos límites prescritos, y que la acción legal debe ser razonable. Las mujeres pueden recibir esta ayuda jurídica exactamente igual que los hombres, con tal de que se cumplan las condiciones prescritas. En causas penales se concede ayuda jurídica en prácticamente el 100% de los casos, y la ayuda se presta por igual a hombres y mujeres. El cuadro que figura al final de la presente sección indica el número de certificados de ayuda jurídica civil expedidos durante los cinco años pasados. Unicamente en las causas matrimoniales se llevan registros del número de tales certificados expedidos a mujeres.

El Reino Unido interpreta el párrafo 3 del artículo 15 en el sentido de que dicho párrafo se aplica a los instrumentos que tratan de limitar la capacidad jurídica de las mujeres como grupo social. En el Reino Unido no hay leyes que entrañen tal limitación.

El párrafo 4 del artículo 15 estipula que "los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio". Aquí también el derecho inglés dispensa igualdad de trato al hombre y a la mujer en relación con estos derechos. En el derecho inglés "residencia" significa la presencia física que no sea casual o por razón de algún viaje (Sinclair v Sinclair [1986] P 189 (CA)). Toda persona sometida al derecho inglés está obligada a tener una "residencia", que se determina según los criterios de la presencia física de tal persona y nada más. Es posible que el marido y la mujer, por ejemplo, tengan cada uno una residencia distinta del otro. Hay dos formas de domicilio en virtud del derecho inglés. El domicilio de origen, que se adquiere por el nacimiento y que es el mismo que el domicilio de la persona de quien dependa jurídicamente el hijo, y el domicilio de elección, que se adquiere cuando una persona se traslada a otro país con intención de permanecer en él indefinidamente. Cualquier persona que no dependa jurídicamente de otra, puede cambiar de domicilio en cualquier momento y adquirir un domicilio de elección por el hecho de residir en un país que no sea el de su domicilio de origen y tener intención de residir allí indefinidamente. Una persona deja de ser jurídicamente dependiente de otra a la edad de 16 años o antes si contrae matrimonio. Estas normas se aplican por igual a hombres y mujeres. En virtud

Digitized by UN Library Geneva

del párrafo 1 de la sección 1 de la Ley de 1973 sobre domicilio y procedimientos matrimoniales (Domicile and Matrimonial Proceedings Act 1973), una mujer casada no queda incapacitada por el mero matrimonio a adquirir un domicilio de elección, y puede cambiar de domicilio independientemente de su marido.

Escocia

El derecho escocés sobre los bienes de las parejas casadas se basa en la norma de que los bienes de cada esposo siguen siendo bienes separados. La Ley (escocesa) de 1985 sobre derecho de familia (Family Law (Scotland) Act 1985) confirma que el matrimonio no tiene por sí mismo ningún efecto sobre los respectivos derechos de las partes en el matrimonio en relación con sus bienes, o sobre la condición jurídica de cada una de las partes.

Digitized by UN Library Geneva

ESTADISTICAS SOBRE CERTIFICADOS DE AYUDA JURIDICA CIVIL

AÑO	NUMERO TOTAL DE CERTIFICADOS DE AYUDA JURIDICA CIVIL EXPEDIDOS CADA AÑO	NUMERO TOTAL DE CERTIFICADOS DE AYUDA JURIDICA CIVIL UTILIZADOS CADA AÑO PARA PLEITOS MATRIMONIALES	PORCENTAJE DE CERTIFICADOS DE AYUDA JURIDICA MATRIMONIAL EXPEDIDOS A MUJERES
1981/82	176 596	112 949	72,62
1982/83	190 044	118 428	72,11
1983/84	206 269	120 347	70,70
1984/85	222 559	123 087	70,17
1985/86	232 813	124 410	70,27

Digitized by UN Library Geneva

ARTICULO 16

Las leyes de Inglaterra y Gales no hacen discriminación contra la mujer en las cuestiones relacionadas con el matrimonio y la familia. Se dispensa igual trato en todos los aspectos a la mujer y al hombre. Esta igualdad se demuestra contemplando los diversos aspectos del derecho de familia.

Derecho al matrimonio

Las leyes relativas al matrimonio se basan en el libre consentimiento de ambas partes para establecer una unión voluntaria de la que queden excluidas todas las demás personas. Toda persona que haya llegado a la edad de 18 años es libre para contraer matrimonio sin necesidad de obtener el consentimiento ajeno. Este límite de edad se aplica tanto a los hombres como a las mujeres. Se da por supuesto que a la edad de 18 años todas las personas son suficientemente responsables para contraer matrimonio y para votar; esto se halla en conformidad con los principios que figuran en los incisos a) y b) del párrafo 1) del artículo 16. Las únicas limitaciones para el matrimonio son:

a) un matrimonio en que una de las partes tenga edad inferior a 16 años es nulo (sección 2 de la Ley de 1949 sobre el matrimonio (Marriage Act 1949));

b) es necesario el consentimiento de los progenitores o el del tribunal si una de las partes en el matrimonio tiene menos de 18 años (sección 3 de la Ley de 1949 sobre el matrimonio). Tal consentimiento se dará únicamente si la persona que desea contraer matrimonio tiene suficiente madurez para asumir las obligaciones y responsabilidades del matrimonio, madurez que la mayoría de las personas sólo alcanzan cuando llegan a la edad de 18 años;

c) no pueden contraer matrimonio las parejas con relaciones de consanguinidad y afinidad enunciadas en la Lista I de la Ley de 1949 sobre el matrimonio (ley cuyas disposiciones han quedado moderadas en lo que respecta a las relaciones de afinidad por la Ley de 1986 sobre el matrimonio (grados de parentesco prohibidos));

d) no se permite el matrimonio entre las partes que ya están legalmente casadas; y

e) no se permite el matrimonio sino cuando una de las partes sea varón y la otra, mujer.

Todas las limitaciones que acaban de indicarse, se aplican por igual al hombre y a la mujer.

El párrafo 2) del artículo 16 estipula que "no tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños". En el Reino Unido, un niño, según se ha indicado antes, no puede contraer matrimonio con menos de 16 años. Las normas de derecho internacional privado del Reino Unido reconocen a veces matrimonios extranjeros en que una o las dos partes tienen menos de 16 años. La legislación inglesa reconoce los matrimonios extranjeros, cuando se trata de la capacidad para contraerlos según la edad de una de las partes, cuando dicho matrimonio está permitido por las leyes del domicilio que tenían cada una de las partes antes de las nupcias o posiblemente por las leyes del lugar donde la pareja tiene intención de establecer su hogar. Si tales leyes permiten el matrimonio a una edad determinada, entonces las leyes inglesas lo reconocerán también. De esta manera se evita que haya matrimonios válidos en un país pero que no lo son en otro.

Digitized by UN Library Geneva

En el Reino Unido no existen "matrimonios de componendas". Todo matrimonio contraído en Inglaterra y Gales debe cumplir con lo dispuesto en las leyes de 1949 a 1986 sobre el matrimonio. El matrimonio debe celebrarse en la oficina del registro civil o en un templo de la Iglesia de Inglaterra o en otro lugar de culto inscrito en el registro de lugares habilitados para la celebración del matrimonio, a tenor de las leyes sobre el matrimonio. Ahora bien, en virtud de las normas inglesas de derecho internacional privado, un matrimonio de componenda "celebrado" en otro país puede reconocerse como matrimonio válido.

Derechos relacionados con el matrimonio

Como se explicó en el artículo 11, la discriminación por razones de sexo o de estado civil es ilegal con carácter general por lo que respecta al empleo. Los derechos de una esposa a elegir profesión u ocupación no son diferentes de los derechos de cualquier otra mujer.

En el matrimonio la mujer tiene exactamente los mismos derechos que el hombre en lo que respecta a los bienes, el patrimonio, la capacidad para firmar contratos, y en relación con la custodia legal o la crianza de un hijo o de un menor (sección 1 de la Ley sobre la tutela (Guardianship Act) de 1973). Una mujer no necesita el consentimiento de su marido, ni viceversa, para realizar transacciones comerciales: tiene derecho a la adquisición de bienes o a adquirir bienes por contrato o a entrar en relaciones contractuales, bien ella sola, bien con su marido, bien con terceros. Una esposa, lo mismo que su marido, es libre para firmar acuerdos o para poseer bienes y para legar sus bienes a quien le plazca. Si no se hace testamento, los bienes se heredan según las normas de sucesión ab intestato. Con respecto a la custodia de los hijos de un matrimonio, la madre posee la custodia legal conjunta con el padre. La madre puede ser privada de la custodia únicamente por orden de un tribunal. La madre tiene igual derecho que el padre a acudir a los tribunales (en virtud de la sección 9 de la Ley sobre custodia de menores (Guardianship of Minors Act) de 1971 para solucionar cualquier controversia en relación con la custodia legal o con el derecho del padre o de la madre a visitar a un hijo. En el matrimonio, la mujer debe proteger a su esposo de la misma manera que el esposo debe protegerla a ella.

Ambos cónyuges tienen derecho a acudir a los servicios de planificación familiar y a utilizar contraceptivos. Ambos tienen igual derecho a determinar cuándo van a tener hijos, cómo van a tenerlos y a qué intervalos de tiempo.

En la legislación inglesa no hay ningún matiz de propiedad en el apellido. En general, las mujeres al casarse adoptan el apellido de su esposo, pero nada impide que sigan utilizando su propio apellido. Otra posibilidad es que las partes decidan adoptar un apellido enteramente nuevo.

Derecho a las uniones por consenso

El derecho inglés adopta un criterio pragmático con respecto a las personas que viven en cohabitación y a sus derechos. No hay limitaciones que les impidan vivir juntos, pero la ley vela por que se respeten las intenciones claras de los cohabitantes en cuanto a sus respectivos derechos de propiedad. Esto no tiene nada que ver con que las intenciones se plasmen en un acuerdo o se manifiesten en el gasto de dinero por una de las partes para adquirir o ayudar a adquirir bienes de los que no sería equitativo que la otra parte se beneficiara. Ninguna de las partes tiene derecho a acudir a un tribunal para exigir gastos de mantenimiento porque la otra parte haya dejado de mantenerla.

Digitized by UN Library Geneva

Ahora bien, las leyes reconocen que los cohabitantes tienen derecho a pedir protección amparándose en la Ley sobre violencia doméstica y procedimientos matrimoniales (Domestic Violence and Matrimonial Proceedings Act) de 1976, con tal de que ambas partes vivan juntas como marido y mujer. Esto les permite solicitar un mandamiento legal de que no se les moleste o de que se desaloje a la otra parte, exactamente como en el caso de las personas casadas.

Los hijos de las uniones por consenso son ilegítimos. No se dispone de cifras sobre el número de niños nacidos de tales uniones, pero se sabe que el número total de hijos ilegítimos en Inglaterra y Gales era de 77.400 en 1980. La madre es la única que tiene la custodia legal de los hijos en virtud del párrafo 7 de la sección 85 de la Ley sobre los hijos (Children Act) de 1975, a menos que el padre haya obtenido mandamiento de custodia legal en virtud de las secciones 9 y 14 de la Ley sobre la custodia de menores (Guardianship of Minors Act) de 1971. El padre tampoco tiene derecho a visitar a su hijo, a menos que haya obtenido del tribunal un mandamiento en este sentido. Si se aprueba el Proyecto de Reforma del derecho de familia (Family Law Reform Bill), que fue presentado al Parlamento en noviembre de 1986, el padre podrá acudir a los tribunales para que se le reconozcan los derechos y las obligaciones parentales sobre el hijo ilegítimo. Estos derechos seguirán correspondiendo a la madre mientras no se disponga otra cosa en un mandamiento dictado en virtud del Proyecto de reforma del derecho de familia. Asimismo, el padre tendrá derecho a solicitar en nombre del hijo gastos de mantenimiento u otras prestaciones financieras que actualmente no tiene derecho a solicitar.

Disolución del matrimonio

La sección 1 de la Ley de 1973 sobre procedimientos matrimoniales dispone que cualquiera de las partes en un matrimonio puede presentar "petición de divorcio" aduciendo que el matrimonio ha fracasado irreversiblemente. Cualquiera de los esposos puede presentar petición de divorcio. El anexo I expone el número de peticiones presentadas durante los cinco últimos años; por el cuadro se verá que las mujeres de Inglaterra y Gales presentan más peticiones que los hombres.

Tanto el hombre como la mujer pueden presentar solicitudes de nulidad de matrimonio en virtud de las secciones 11 y 12 de la Ley de 1973 sobre procedimientos matrimoniales. También aquí se ve que entre 1981 y 1984 hubo más mujeres que hombres que solicitaran el reconocimiento de la nulidad del matrimonio.

	1981	1982	1983	1984	1985
Número total de solicitudes de nulidad	1 050	921	887	1 036	No se dispone de datos correspondientes a este año.
Número total de solicitudes presentadas por maridos	430	400	320	480	
Número total de solicitudes presentadas por esposas	620	520	570	560	

Digitized by UN Library Geneva

Nota: Las discrepancias entre las cifras totales y el número de solicitudes presentadas por maridos y esposas se deben a que esta última cifra son estimaciones basadas en el número de solicitudes presentadas en el Registro principal de la división de la familia y en una muestra de las decisiones de tribunales de condado tomadas durante dos meses.

Separación judicial

Las mujeres separadas judicialmente no pueden volverse a casar, y esto constituye la diferencia principal entre ellas y las divorciadas. El mandamiento de separación judicial pone fin a la obligación de cohabitar y revoca el consentimiento para las relaciones sexuales, consentimiento que está implicado en la existencia del matrimonio; en consecuencia, un hombre puede ser condenado por violar a su mujer, una vez demostrados los hechos, si existe mandamiento de separación judicial. Al dictar mandamiento de separación judicial, el tribunal puede invocar las facultades auxiliares que posee en materia de finanzas y de custodia, que puede aplicar en caso de divorcio. A efectos de sucesión ab intestato, un mandamiento de separación tiene los mismos efectos que un divorcio (véase el párrafo 2 de la sección 18 de la Ley de 1973 sobre causas matrimoniales). Con posterioridad a la separación, ninguno de los cónyuges tiene derecho a heredar ab intestato los bienes del otro, aunque esto no impide que un cónyuge reclame ante tribunal una prestación razonable en virtud de la Ley sobre casos en que no hay testamento (prestaciones para familiares y personas a cargo) (Intestance Act) de 1975.

Ayuda financiera en caso de divorcio

En caso de divorcio los tribunales disponen de una amplia gama de facultades para determinar la ayuda financiera que corresponde a las partes en un anterior matrimonio y a los hijos de la familia preexistente. El tribunal tiene facultad para ordenar pagos periódicos garantizados y no garantizados, pagos de cantidades fijas, transferencias de propiedad, liquidaciones de bienes, modificación de los arreglos anteriores o posteriores a las nupcias, y venta de bienes de la familia. Antes de hacer uso de cualquiera de sus facultades, se pide al tribunal que tenga en cuenta las directrices expuestas en la sección 25 de la Ley de 1973 sobre procedimientos matrimoniales (enmendada recientemente por la sección 3 de la Ley de 1984 sobre procedimientos matrimoniales y familiares). Estas facultades requieren que el tribunal tenga en cuenta todas las circunstancias del caso, debiendo darse consideración primordial al bienestar de un menor o de un hijo de la familia que no haya alcanzado todavía la edad de 18 años. Las normas específicas expuestas en la subsección 2 de la sección 25 (Anexo J) piden al tribunal que tenga en cuenta los ingresos y los recursos financieros de cada uno de los esposos y la función que cada uno de ellos ha asumido en el matrimonio y va a asumir o se espera que va a asumir en el futuro. La finalidad de estas facultades judiciales consiste en regular de manera equitativa y justa todas las circunstancias de cada caso particular. Los antiguos esposos se hallan en libertad de formular las solicitudes que deseen sobre prestaciones financieras, y el tribunal las estudiará de la misma manera exactamente, cualquiera que sea el cónyuge que formule la petición.

Digitized by UN Library Geneva

Terminación de la custodia de los hijos de un matrimonio anterior a raíz del divorcio

Las secciones 41 a 44 de la Ley de 1973 sobre procedimientos matrimoniales faculta a los tribunales para dictar mandamientos con respecto a los hijos de un matrimonio anterior. Los tribunales, con ocasión de tales solicitudes, deben tener en cuenta el bienestar de los hijos como consideración primordial y de primerísimo orden; los tribunales no considerarán que la acción de uno de los progenitores sea superior a la del otro (sección 1 de la Ley de 1971 sobre tutela de menores). En cualquier caso, lo primero que debe tenerse en cuenta es el interés de los hijos. En 1985 se dictaron 82.059 mandamientos de custodia en causas matrimoniales. Se concedió custodia de los hijos a antiguas esposas en 63.540 casos, y a antiguos esposos en únicamente 7.512 casos. Asimismo, en 1985 se dictaron 10.607 mandamientos de custodia conjunta.

Los hijos

Como se enunció anteriormente, la legislación inglesa reconoce que los derechos y los deberes parentales sobre un hijo corresponden conjuntamente al padre y la madre si se trata de un hijo legítimo, y corresponden únicamente a la madre en el caso de los hijos ilegítimos, a menos que los tribunales decidan lo contrario. Ahora bien, la legislación reconoce que el derecho parental a ejercer la potestad sobre un hijo es un derecho flexible que sólo existe cuando es necesario para beneficio y protección del hijo (Gillick v West Norfolk and Wisbech Area Health Authority [1985] 3WLR 830 HL). No hay edad fija para la extinción de este derecho; todo depende del grado de inteligencia y comprensión de cada hijo en particular, y del juicio sobre lo que es mejor para su bienestar. En cuanto un hijo tiene suficiente inteligencia y comprensión para adoptar una decisión por sí mismo, entonces los progenitores no tienen ya derecho a adoptar esa decisión en su nombre. Utilizando las palabras de Lord Denning en la descripción que hace de la obligación de los progenitores a ejercer la potestad: "Esa obligación comienza con el derecho a ejercer la potestad y termina con poco más que la obligación de dar consejo" (Hewer v Bryand [1970] IQB357, pág. 309). Además, la legislación concede a los hijos en diferentes edades diferentes derechos o deberes. A la edad de 17 años, un hijo puede conducir, y a un hijo se le puede juzgar por un delito penal cuando tiene más de 10 años, pero no a una edad inferior. Un hijo puede casarse a los 16 años con consentimiento de sus padres o con el consentimiento de los tribunales. A la edad de 16 años puede trabajar a jornada completa. A los 16 años puede también comprar cigarrillos; a la edad de 14 años puede entrar en una taberna si va acompañado; no acompañado, puede hacerlo a la edad de 16 años; y a la edad de 18 años puede beber bebidas alcohólicas en las tabernas. Una madre que no haya cumplido todavía los 18 años de edad tiene todos los derechos parentales legales -a menos que un tribunal resuelva lo contrario- para decidir si quiere conservar a su niño y criarlo o si quiere entregarlo para que lo críen, ponerlo bajo cuidados ajenos o entregarlo para que lo adopten.

La legislación inglesa permite también que se solicite la custodia o la visita de los hijos, y lo hace en el marco de la Ley de 1971 sobre custodia de menores, Parte II de la Ley de 1975 sobre los hijos, y en el marco de la Parte I de la Ley de 1978 sobre procedimientos domésticos y juzgados de paz. Al examinar todas estas solicitudes, el tribunal debe tener en cuenta el bienestar de los hijos como consideración primordial y de primerísima importancia. No se puede considerar que las solicitudes de uno de los progenitores sean superiores a las del otro. Los mismos criterios se aplican

Digitized by UN Library Geneva

cuando un hijo queda bajo la curatela de un tribunal. La legislación inglesa prevé también la adopción de hijos. Un tribunal que estudie una solicitud de adopción debe tener en cuenta más que nada la necesidad de salvaguardar y promover el bienestar del niño durante toda su infancia (sección 3 de la Ley de 1975 sobre los hijos). Este texto no contempla los intereses del hijo como consideración primordial, según se hace en otras solicitudes relativas a la custodia de hijos, pero concede a esos intereses una atención destacada. La mayoría de las adopciones que hubo en Inglaterra y Gales fueron adopciones de niños de menos de tres y cuatro años de edad. Estos niños, normalmente, deben vivir antes, durante algún tiempo, con los padres adoptivos; de esta manera, los lazos del cariño los unirán más con los padres adoptivos que con los padres naturales, de los cuales quizá se habrán ya olvidado. Los niños de más edad reaccionarán quizá contra la "entrega voluntaria" por parte de sus padres; los deseos de estos niños, incluida su reacción contra el propuesto mandamiento de adopción, serán determinados y tenidos en cuenta por el tribunal antes de dictar mandamiento de adopción en un proceso de esta clase.

Protección del derecho a vivir en el hogar familiar y protección contra la violencia doméstica

Tanto el derecho penal como el derecho civil prevén remedios para proteger a un cónyuge contra la violencia doméstica. Puede invocarse el derecho penal contra el cónyuge violento por delitos que vayan desde el asesinato y el homicidio sin premeditación, y el intento de cometerlos, hasta la violencia ordinaria, pasando por el acto de inferir heridas ilícitamente, los daños corporales crueles, las violencias que causen daños corporales y la violencia con agravantes. El derecho civil, mediante la Ley de 1983 sobre hogares matrimoniales, la Ley de 1976 sobre violencia doméstica y procedimientos matrimoniales y la Ley de 1981 sobre la Corte Suprema, permite que los tribunales dicten mandamientos de que no se moleste y mandamientos de desalojo que impidan que uno de los cónyuges violente, moleste o fastidie al otro cónyuge, y le cierren las puertas del hogar conyugal. Además, la Ley de 1978 sobre procedimientos domésticos y juzgados de paz faculta a los juzgados de paz para dictar mandamientos de protección personal o mandamientos de exclusión. No hay limitaciones para que un hombre o una mujer soliciten la aplicación del derecho penal o del derecho civil cuando son víctimas de violencias domésticas.

En noviembre de 1986 el Welsh Office patrocinó un seminario para la Ayuda a la mujer galesa y para la policía, sobre el papel de una y otros en los casos de violencia doméstica. El seminario fue propuesto y organizado por Ayuda a la mujer galesa, como resultado de la recomendación formulada por los informes de la Comisión nacional de mujeres en el sentido de que debía haber mayor cooperación entre la policía y Ayuda a la mujer, particularmente impartiendo capacitación a la policía sobre casos de violencia doméstica.

En diciembre de 1986 el Reino Unido envió un experto a Viena para que asistiera a la Reunión de un grupo de expertos sobre el tema de la violencia en la familia, con hincapié especial en sus efectos sobre la mujer, organizada conjuntamente por la Subdivisión para el Adelanto de la Mujer y la Subdivisión de Prevención del Delito y Justicia Penal, del Centro de las Naciones Unidas de Desarrollo Social y Asuntos Humanitarios. El Reino Unido ha dado ya cumplimiento total o parcial a muchas de las recomendaciones de este grupo y el Home Office (Ministerio del Interior) estudia qué otras medidas pudieran también adoptarse.

Digitized by UN Library Geneva

Escocia

La Comisión escocesa de derecho tiene la responsabilidad legal de examinar constantemente la legislación y formular propuestas de reforma a los ministros. Esto, además de investigar la aplicación de las leyes por encargo directo del Scottish Office. En años recientes se ha dado cumplimiento a cierto número de recomendaciones de la Comisión que proponían se reformara el derecho matrimonial y el derecho de familia. La Ley (escocesa) sobre reforma de la legislación (marido y Mujer) (Law Reform Act) de 1984 puso en práctica las recomendaciones del Informe de la Comisión sobre normas jurídicas anticuadas que resultaban obsoletas y discriminatorias. La Ley (escocesa) sobre derecho de familia (Family Law Act) de 1985 daba cumplimiento a las recomendaciones de los Informes de la Comisión escocesa de derecho sobre prestaciones alimentarias y financieras en caso de divorcio y sobre bienes conyugales. La Ley simplifica y moderniza la legislación sobre alimentos, y quiere lograr mayor equidad y congruencia en las prestaciones financieras que han de hacerse con ocasión del divorcio, además de aclarar la legislación sobre derechos de bienes y capacidad jurídica de las parejas casadas.

La legislación escocesa sobre el divorcio no hace discriminación a este respecto entre el hombre y la mujer, y el derecho al divorcio está a disposición por igual de ambas partes en un matrimonio.

En todas las cuestiones relativas a la custodia o a la visita, la consideración primordial que se pide tengan en cuenta los tribunales escoceses es el bienestar del hijo. En la mayoría de los casos los tribunales reconocerán que lo que más beneficia al hijo es el contacto con ambos progenitores después de la separación o el divorcio. La iniciación de un proceso de divorcio no implica en sí mismo la pérdida de ningún derecho o libertad.

La Ley (escocesa) sobre reforma de la legislación (progenitor e hijo) (Law Reform (Parent and Child Act)) de 1986 dio cumplimiento a las recomendaciones de la Comisión escocesa de derecho para la supresión o enmienda de las disposiciones discriminatorias contra los hijos ilegítimos y sus padres.

En lo que respecta a la violencia doméstica, la Ley (escocesa) sobre hogares matrimoniales (protección de la familia) (Matrimonial Homes (Family Protection) Act) de 1981 fortalecía, entre otras cosas, las leyes sobre interdictos matrimoniales y formulaba nuevas disposiciones relativas a los derechos de los cónyuges a ocupar el hogar matrimonial. Las directrices revisadas para la policía escocesa acerca de las disposiciones de la Ley, publicadas en noviembre de 1986 por el Lord Advocate (Procurador General), destacan, entre otras cosas, que la seguridad de la mujer agraviada y de su familia debe ser preocupación primordial de la policía. Se está estudiando actualmente el funcionamiento de la Ley.

La vivienda y las personas sin hogar son preocupación del Gobierno. El Ministerio Escocés de Desarrollo (SDD) dispone que se provea de fondos, juntamente con el Grupo de servicios de labor social, a la Ayuda a la mujer escocesa (órgano nacional que realiza la campaña y coordina a todos los grupos de ayuda a la mujer que mantienen viviendas en Escocia para mujeres maltratadas y para sus hijos), en reconocimiento por las actividades de la Ayuda a la mujer escocesa en favor de las personas sin hogar, incluidas la participación en el Grupo escocés en favor de las personas sin hogar

Digitized by UN Library Geneva

(integrado por cierto número de órganos nacionales, entre ellos, Refugio, Consejo escocés para progenitores solteros, y Consejo escocés para personas sin hogar que viven solas), la preparación de una guía detallada sobre personas sin hogar y las leyes sobre hogares matrimoniales, con particular atención a las mujeres maltratadas, así como la contribución a seminarios y reuniones de capacitación.

El Programa urbano de Escocia se ocupa de la mejora de la calidad de vida entre los que residen en zonas urbanas desfavorecidas y contribuye así a la mejora de las circunstancias de las mujeres desfavorecidas en Escocia. Más específicamente, varios proyectos financiados con cargo al Programa urbano se hallan relacionados directamente con las necesidades de las mujeres (por ejemplo, los albergues de ayuda a la mujer y los centros de ayuda a la mujer en toda Escocia).

Las tendencias recientes en la formación de hogares, que se han traducido en una mayor atención a las necesidades de vivienda de la mujer, son:

- el aumento del número de hogares unipersonales;

- el creciente número de nuevos hogares formados a consecuencia de un fracaso matrimonial;

- el aumento del número de familias uniparentales;

- la creciente proporción de personas de edad, que por ser diferentes las tasas de mortalidad presentan una mayoría importante de mujeres.

Además de un proyecto en curso para la evaluación de las necesidades de vivienda, el Ministerio Escocés de Desarrollo emprende proyectos especiales sobre procedimientos de la autoridad local en el marco de la Ley sobre personas sin hogar, listas de espera a disposición de la autoridad local, consecuencias de los fracasos matrimoniales para la cuestión de la vivienda, y necesidades de vivienda de las personas de edad (65 años y más). Cada uno de estos proyectos puede destacar las esferas donde hay que introducir cambios futuros en relación con la mujer y la vivienda.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 1.1
Estructura de la población por edad y sexo 1/

Reino Unido — En millones

	0-4	5-14	15-29	30-44	45-59	60-64	65-74	75-84	85 años o más	Todas las edades
Censos enumerados										
1901	4,4	8,0	10,8	7,5	4,6	1,1	1,3	0,5		38,2
1911	4,5	8,4	11,2	8,9	5,6	1,2	1,6	0,6		42,1
1921	3,9	8,4	11,2	9,3	7,0	1,5	1,9	0,7		44,0
1931	3,5	7,6	11,8	9,7	8,0	1,9	2,5	1,0		46,1
Estimaciones a mitad de año										
1941	3,4	6,7	9,2	10,3	8,5	2,4	3,1	1,2		44,8
1951	4,3	7,1	10,2	11,2	9,6	2,5	3,7	1,8		50,3
1961	4,3	8,1	10,3	10,5	10,6	2,8	4,0	1,9	0,3	52,8
1971	4,5	8,9	11,8	9,8	10,2	3,2	4,8	2,2	0,5	55,9
1976	3,7	9,2	12,4	10,0	9,8	3,1	5,1	2,3	0,5	56,2
1981	3,5	8,1	12,9	11,0	9,5	2,9	5,2	2,7	0,6	56,4
1982	3,5	7,8	13,0	11,0	9,4	3,0	5,1	2,7	0,6	56,3
1983	3,6	7,6	13,1	11,1	9,4	3,2	5,0	2,8	0,6	56,4
1984										
Varones	1,8	3,8	6,7	5,6	4,6	1,5	2,1	1,0	0,2	27,5
Mujeres	1,8	3,6	6,5	5,6	4,7	1,7	2,7	1,9	0,5	29,0
Total	3,6	7,4	13,3	11,2	9,3	3,3	4,8	2,9	0,7	56,5
Proyecciones 2/										
1986	3,6	7,1	13,4	11,4	9,2	3,1	5,0	3,0	0,7	56,5
1991	3,9	7,0	12,8	11,9	9,4	2,8	5,0	3,0	0,9	56,8
1996	4,1	7,5	11,4	12,4	10,4	2,7	4,9	3,0	1,0	57,3
2001	3,9	7,9	10,6	13,0	10,9	2,7	4,7	3,0	1,0	57,7

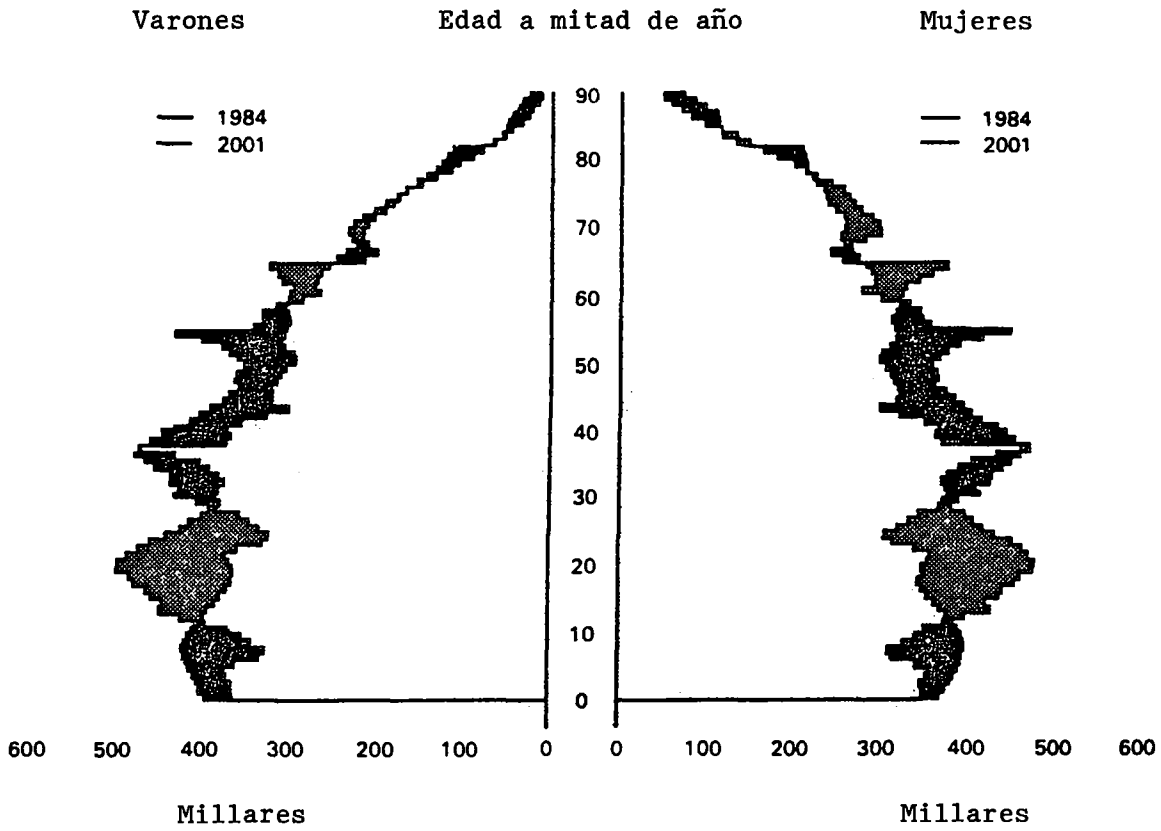
1/ Véase Apéndice, Parte 1: Población y proyecciones demográficas.
2/ Proyecciones basadas en el año 1983.
Fuente: Oficina de encuestas y censos demográficos;
Departamento de cálculos actuariales del Gobierno.

Digitized by UN Library Geneva

Diagrama 1.2

Población por sexo y edad, 1984 y 2001 1/

Reino Unido



1/ Proyecciones basadas en el año 1983.

Fuente: Oficina de encuestas y censos demográficos;
Departamento gubernamental de cálculos actuariales.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 1.5

Población adulta por sexo, edad y estado civil, en 1984

Gran Bretaña — Porcentajes y millares

	Varones					Mujeres				
	Solteros	Casados 1/	Viudos	Divorciados	Total (= 100%) (en millares)	Solteras	Casadas 1/	Viudas	Divorciadas	Total (= 100%) (en millares)
Edades (porcentajes)										
16-24	88,9	10,8	-	0,3	4 145,7	77,3	21,9	-	0,8	3 989,5
25-34	30,0	64,8	0,1	5,1	3 818,1	18,0	74,5	0,3	7,1	3 752,0
35-44	11,1	81,3	0,4	7,3	3 639,7	6,0	83,8	1,3	9,0	3 604,4
45-59	8,9	83,5	1,9	5,7	4 513,8	6,1	79,8	7,6	6,5	4 584,9
60-64	8,4	82,7	5,5	3,3	1 515,0	7,6	67,6	20,6	4,3	1 685,4
65-74	7,6	78,3	11,6	2,5	2 066,9	9,5	49,3	38,1	3,0	2 665,6
75 o más	7,5	60,9	30,2	1,4	1 144,4	13,4	21,0	64,3	1,4	2 321,6
Total de personas de 16 años o más	28,8	63,4	3,7	4,1	20 843,6	21,9	58,8	14,4	4,9	22 603,4

1/ Incluidas las personas separadas.

Fuente: Oficina de encuestas y censos demográficos.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 1.14

Tasas de mortalidad por edad y sexo

Reino Unido — Tasas por mil personas, y millares

	Edades											
	Menos de 1 año 1/	1-4	5-14	15-34	35-44	45-54	55-64	65-74	75-84	85 años o más	Todas las edades	Total de defunciones (en millares)
1961												
Varones	24,8	1,1	0,4	1,1	2,5	7,5	22,3	55,1	125,0	258,6	12,6	322,0
Mujeres	19,3	0,8	0,3	0,6	1,8	4,5	11,1	31,5	89,1	215,9	11,4	309,8
1971												
Varones	20,2	0,8	0,4	1,0	2,4	7,2	20,5	51,4	114,7	235,6	12,2	328,5
Mujeres	15,5	0,6	0,3	0,5	1,6	4,4	10,3	26,8	75,2	189,5	11,1	316,5
1976												
Varones	16,4	0,7	0,3	1,0	2,2	7,2	20,1	51,4	118,5	250,8	12,6	341,9
Mujeres	12,4	0,5	0,2	0,5	1,5	4,4	10,5	26,6	75,9	203,0	11,8	338,9
1981												
Varones	12,7	0,6	0,3	0,9	1,9	6,3	18,1	46,3	106,3	226,6	12,0	329,1
Mujeres	9,5	0,5	0,2	0,4	1,3	3,9	9,8	24,7	66,9	178,4	11,4	328,8
1983												
Varones	11,4	0,5	0,3	0,9	1,8	5,9	18,0	46,4	104,6	221,8	12,0	328,8
Mujeres	8,9	0,4	0,2	0,4	1,2	3,6	9,8	24,7	65,1	177,0	11,4	330,3
1984												
Varones	10,7	0,5	0,3	0,8	1,7	5,7	17,5	45,1	100,8	212,8	11,7	321,1
Mujeres	8,4	0,4	0,2	0,4	1,2	3,5	9,7	24,3	62,5	170,1	11,2	323,8

1/ Tasa por 1.000 nacimientos vivos.

Fuente: Oficina de encuestas y censos demográficos.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 2.10

Familias uniparentales 1/ según la comparación del hogar 2/

Gran Bretaña — Porcentajes y cifras

	Estado civil de madres solas								Total de madres solas		Total de padres solos		Total de familias uniparentales	
	Solteras		Viudas		Divorciadas		Separadas							
	1973 -75	1981 -83	1973 -75	1981 -83	1973 -75	1981 -83	1973 -75	1981 -83	1973 -75	1981 -83	1973 -75	1981 -83	1973 -75	1981 -83
Composición del hogar														
Persona que vive sola	36	56	88	88	74	84	78	80	72	77	70	82	72	78
Persona que vive con los padres	49	32	7	3	15	5	13	8	18	11	11	8	17	11
Persona que vive con parientes	7	5	4	7	4	3	3	4	4	4	8	3	5	4
Persona que vive con no parientes														
Varones	7	4	2	3	7	7	5	5	5	5	1	2	5	5
Mujeres	1	2	0	0	-	2	1	3	-	2	10	5	2	2
Universo de la muestra (= 100%) (cifras)	182	298	256	196	350	578	302	287	1 090	1 359	183	165	1 273	1 524

1/ Véase Apéndice, Parte 2: Familias.

2/ En base a la relación del progenitor solo con otros cabezas de familia.

Fuente: Encuesta general sobre hogares, datos combinados para el período de 1973 a 1975 ambos inclusive, y para el período de 1981 a 1983 ambos inclusive.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 2.11

Situación en cuanto al empleo de madres casadas y de madres solas, por edad del hijo a cargo más joven, de 1982 a 1984

Gran Bretaña — Porcentajes y cifras

	Madres casadas, edad del hijo a cargo más joven				Madres solas, edad del hijo a cargo más joven			
	0-4	5-9	10 años o más	De todas las edades	0-4	5-9	10 años o más	De todas las edades
Situación en cuanto al empleo (porcentajes)								
Madres - que no trabajan	74	43	31	51	83	58	45	61
- que trabajan en jornada parcial	21	44	44	35	11	29	26	22
- que trabajan en jornada completa	6	12	25	14	6	14	28	17
Universo de la muestra (= 100%) (cifras)	3 578	2 062	3 380	9 020	416	312	524	1 252

Fuente: Encuesta general sobre hogares, datos combinados para el período de 1982 a 1984 ambos inclusive.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 2.12

División del trabajo en el hogar, por estado civil, en 1984

Gran Bretaña

Porcentajes

	Personas casadas 1/						Personas que no se han casado nunca 2/		
	Asignación real de las tareas			Las tareas debieran asignarse			Las tareas debieran asignarse		
	Principalmente al hombre	Principalmente a la mujer	Compartidas por igual	Principalmente al hombre	Principalmente a la mujer	Compartidas por igual	Principalmente al hombre	Principalmente a la mujer	Compartidas por igual
Tareas del hogar (Asignación porcentual 3/)									
Lavado y planchado	1	88	9	-	77	21	-	68	30
Preparación de la cena	5	77	16	1	61	35	1	49	49
Limpieza de la casa	3	72	23	-	51	45	1	42	56
Compras para la casa	6	54	39	-	35	62	-	31	68
Lavar los platos de la cena	18	37	41	12	21	64	13	15	71
Organización del presupuesto de la casa y pago de las facturas	32	38	28	23	15	58	19	16	63
Reparación de aparatos domésticos	83	6	8	79	2	17	74	-	24
Crianza de los hijos (Asignación porcentual 3/)									
Cuidar de los niños cuando están enfermos	1	63	35	-	49	47	-	48	50
Enseñar a los niños a portarse bien	10	12	77	12	5	80	16	4	80

1/ Respondieron 1.120 personas casadas, exceptuadas las preguntas sobre la asignación real de las tareas de criar a los hijos, a las que respondieron 479 personas con hijos menores de 16 años.

2/ Respondieron 283 personas que no habían estado casadas nunca. El cuadro excluye los resultados de las respuestas dadas por personas que ya habían estado casadas (viudas, divorciadas o separadas).

3/ Algunas categorías no suman el 100% porque hubo personas que no respondieron a la pregunta o preguntas, o contestaron que no sabían.

Fuente: Encuesta sobre actitudes sociales en Gran Bretaña, en 1984. Investigaciones de planificación social y comunitaria.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 2.26
Abortos legales 1/

Gran Bretaña — Millares y porcentajes

	Mujeres residentes en Gran Bretaña								
	1969	1971	1973	1976	1980	1981	1982	1983	1984
Edades de las mujeres (en millares)									
Menos de 16 años	1	2	3	4	4	4	4	4	4
De 16 a 19 años	9	19	25	26	34	34	34	33	36
De 20 a 34 años	32	60	68	61	79	80	79	79	86
De 35 a 44 años	10	17	19	16	19	19	19	18	19
45 años y más	-	1	1	-	1	1	1	-	-
Edad desconocida	1	2	2	2	-	1	-	-	-
Sitio del aborto (en millares)									
Hospitales del Servicio Nacional de Salud	37	60	63	58	68	70	71	71	74
Clínicas y hospitales privados	16	41	55	51	69	68	66	65	72
Número total de abortos (en millares)	53	101	118	109	137	138	137	136	146
Estado civil y número de hijos anteriores 2/ (porcentajes)									
Solteras									
Sin hijos	40	42	42	44	47	46	47	49	50
Uno o más hijos	4	4	5	5	6	6	7	8	8
Total 3/	44	46	48	50	54	54	56	58	60
Casadas									
Sin hijos	3	3	3	4	4	4	4	4	4
De uno a tres hijos	29	30	30	29	26	25	24	23	22
Cuatro o más hijos	14	11	9	6	4	4	3	3	3
Total 3/	47	45	42	39	34	33	31	30	28
Viudas, divorciadas y separadas 4/	9	9	10	11	12	13	13	12	12
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

1/ Abortos legales con arreglo a la Ley de 1967 sobre el aborto.

2/ Datos correspondientes a Inglaterra y Gales para los años 1969 a 1980 inclusive, que comprenden los datos relativos a hijos anteriores nacidos vivos; a partir de 1981 los datos incluyen los hijos anteriores nacidos vivos y los mortinatos. Los datos para Escocia se refieren a embarazos anteriores no interrumpidos de la madre.

3/ El total incluye el número de hijos anteriores no especificados.

4/ Incluye el estado civil no especificado.

Fuente: Oficina de encuestas y censos demográficos; Servicio de salud escocés; Organismo de servicios comunes.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 3.1

Servicios de educac y guardería diurna para menores de ıco años

Reino Unido — Millares y porcentajes

		1966	1971	1976	1981	1982	1983	1984
Niños menores de cinco años en escuelas (en millares)								
Escuelas del sector público								
Parvularios	- jornada completa	26	20	20	22	21	20	20
	- jornada parcial	9	29	54	67	69	73	75
Escuelas primarias	- jornada completa	220	263	350	281	274	281	311
	- jornada parcial	-	38	117	167	180	198	210
Escuelas no mantenidas	- jornada completa	21	19	19	19	20	18	19
	- jornada parcial	2	14	12	12	11	13	14
Escuelas especiales	- jornada completa	2	2	4	4	4	4	4
	- jornada parcial	-	-	1	1	1	1	2
Total		280	384	576	573	581	608	654
Como porcentaje de todos los niños de 3 ó 4 años		15,0	20,5	34,5	44,3	44,2	43,7	45,3
Guarderías mantenidas o registradas 2/ (en millares)								
Guarderías diurnas y grupos recreativos mantenidos		21	23 2/	35	37	37	39	38
Guarderías y grupos recreativos registrados		75	296	401	456	453 3/	471	479
Personas tituladas dedicadas al cuidado de niños		32	90	86	110 3/	109	117	129
Total		128	409	522	603 3/	599 3/	626	646

1/ Alumnos de 2 a 4 años de edad en diciembre/enero del año académico.

2/ Las cifras para 1966 y 1971 se refieren a Inglaterra y Gales al final de diciembre de 1966 y al final de marzo de 1972 respectivamente. A partir de 1976 los datos se dan al final de marzo, con excepción del componente de Irlanda del Norte, que es para el final de diciembre del año anterior.

3/ Las cifras deben interpretarse con prudencia.

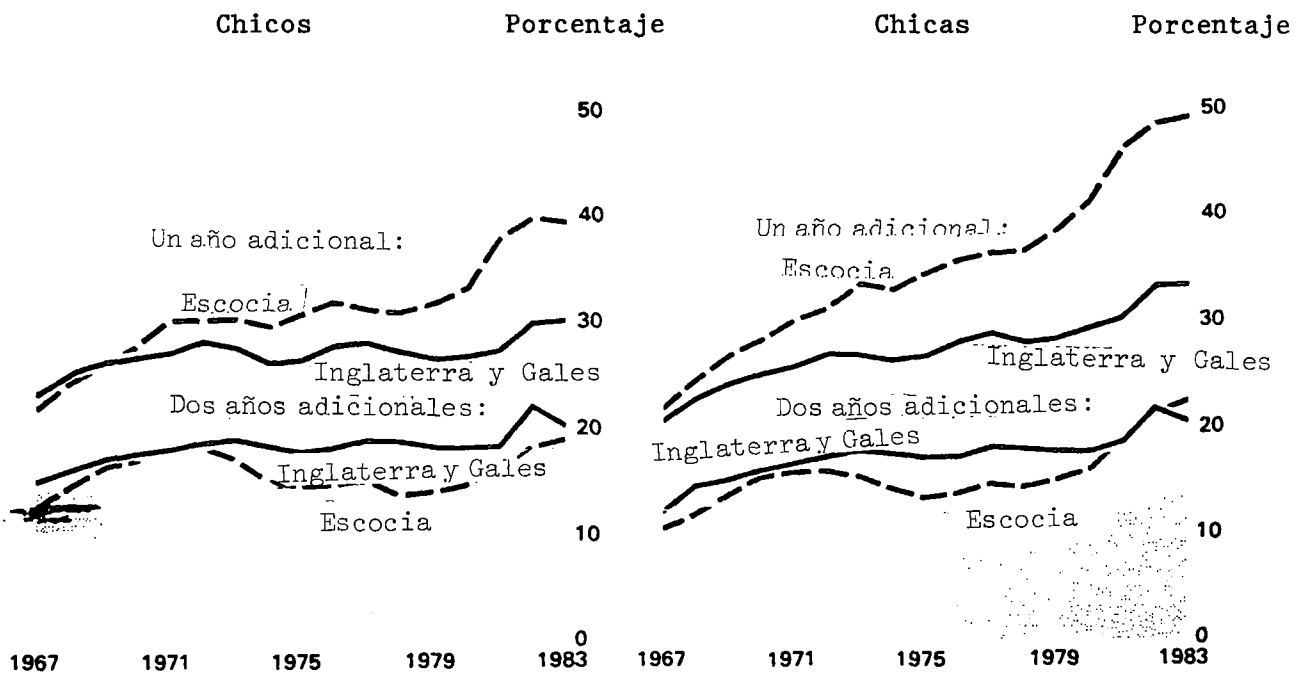
Fuente: Ministerio de Salud y Seguridad Social; Ministerio de Educación y Ciencia; Ministerio Escocés de Educación, Grupo de servicios de labor social; Oficina de Gales; Ministerio de Salud y Servicios Sociales de Irlanda del Norte; Ministerio de Educación de Irlanda del Norte.

Digitized by UN Library Geneva

Diagrama 3.5

Alumnos que permanecen en la escuela por lo menos durante un año adicional 1/, y por lo menos durante dos años adicionales 2/, por sexo

Inglaterra, Gales y Escocia



1/ El primer año es el sexto grado en Inglaterra y Gales y el quinto grado especial (S5) en Escocia.

2/ El segundo año es el sexto grado en Inglaterra y Gales y el sexto grado especial (S6) en Escocia.

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia; Ministerio Escocés de Educación; Oficina de Gales.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 3.7

Actividades educativas y económicas de los chicos de 16 años

Gran Bretaña — Porcentajes y millares

	1975/1976			1982/1983			1983/1984		
	Chicos	Chicas	Total	Chicos	Chicas	Total	Chicos	Chicas	Total
Porcentaje de los chicos de 16 años que se hallaban:									
En educación de tiempo completo									
Escolar	28	28	28	30	34	32	29	32	31
Educación postsecundaria	11	15	13	13	20	17	11	18	14
En un empleo (fuera del Plan de capacitación de jóvenes (YTS))									
Con estudios de tiempo parcial	19	6	12	10	4	7	8	4	6
Otros	32	43	39	10	12	11	10	13	11
En Plan de capacitación de jóvenes/ Programa de oportunidades para jóvenes (YTS/YOP)				20	18	19	28	22	25
Desempleados	10	8	9	16	13	14	14	11	13
Total de chicos de 16 años (= 100%) (en millares)	428	406	834	467	443	909	461	438	899

Actividades en enero de cada año de los que habían alcanzado la edad reglamentaria para el final de los estudios (16 años) el 31 de agosto anterior.

Además de las actividades indicadas, un 10% de chicos de 16 años asistían a clases nocturnas.

Estudios de tiempo completo y cursos alternados, incluida la educación superior pero excluida la educación privada fuera de la escuela.

Unicamente estudios de tiempo parcial del sector público; el 4% emprendió en 1983/1984 estudios de tiempo parcial en el sector privado.

Incluye en 1975/1976 a los desempleados no registrados y a los que no estaban empleados ni buscaban empleo (por ejemplo, por tener responsabilidades domésticas), y a partir de 1982/1983 a los que buscan empleo pero no perciben prestaciones y a los que no tienen empleo ni buscan trabajo.

Incluye a los que cursan estudios en centros de educación postuniversitaria y asisten a cursos del Plan de capacitación de jóvenes/Programa de oportunidades para jóvenes (YTS/YOP).

Desempleados registrados en 1975/1976 y desempleados que buscan empleo a partir de 1982/1983 (estimaciones efectuadas por el Ministerio de Educación y Ciencia).

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 3.8

Aspiraciones de los estu ntes al final de los estudios escol s, por sexo

Inglaterra y Gales — Porcentajes y millares

	Chicos					Chicas				
	1970 /71	1975 /76	1980 /81	1982 /83	1983 /84	1970 /71	1975 /76	1980 /81	1982 /83	1983 /84
Porcentajes de chicos y chicas que se proponen seguir cursos de educación postsecundaria o educación superior en jornada completa, como porcentaje de todos los chicos/chicas que acaban los estudios escolares, por tipos de cursos										
Diploma	9,0	8,8	9,3	8,5	8,5	5,3	5,4	6,8	6,6	6,3
Formación para el magisterio	1,3	0,5	0,2	0,1	0,1	5,2	2,2	0,7	0,7	0,9
Diploma nacional superior/ Certificado nacional superior	0,7	0,4	0,5	0,4	0,6	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4
Diploma nacional ordinario/ Certificado nacional ordinario	0,6	0,9	0,4	0,2	0,2	0,4	0,5	0,1	0,1	0,1
Certificado de bachillerato técnico	.	.	.	2,0	1,6	.	.	.	1,9	1,6
Certificado general de educación: nivel "A"	1,6	1,8	2,8	3,3	3,6	1,1	2,1	3,3	3,6	4,2
Certificado general de educación: nivel "O"	1,7	1,5	1,7	1,5	1,9	1,1	1,5	2,2	1,9	2,1
Restauración	4,7	0,5	0,6	0,7	0,7	10,8	1,0	1,7	1,8	1,7
Enfermería		–	–	–	–		1,6	1,9	1,8	1,8
Secretariado		–	–	–	–		4,8	5,2	4,3	3,9
Otras ocupaciones de tiempo completo		4,5	6,6	6,4	6,5		6,0	9,6	8,9	9,6
Total de chicos y chicas que al final de los estudios escolares tienen el propósito de comenzar una educación postsecundaria o superior en régimen de jornada completa										
(porcentaje)	19,5	18,9	22,2	23,2	23,8	24,1	25,4	32,0	31,8	32,5
(en millares)	61,6	68,7	88,1	95,9	96,1	72,0	87,1	121,8	126,5	127,7
Personas que después de la escuela están disponibles para empleos 1/										
(porcentaje)	80,5	81,1	77,8	76,8	76,2	75,9	74,6	68,0	68,2	67,5
(en millares)	253,8	295,1	308,8	317,2	308,2	226,1	256,4	259,2	271,4	264,9
Total de chicos y chicas que acaban los estudios escolares (=100%) (en millares)	315,3	363,9	396,9	413,1	404,3	298,1	343,6	381,0	397,9	392,6

1/ Incluye a los que dejan la escuela para desempeñar un empleo temporal a fin de seguir cursos de educación postsecundaria o superior en régimen de jornada completa, o cuyo destino no se conoce.

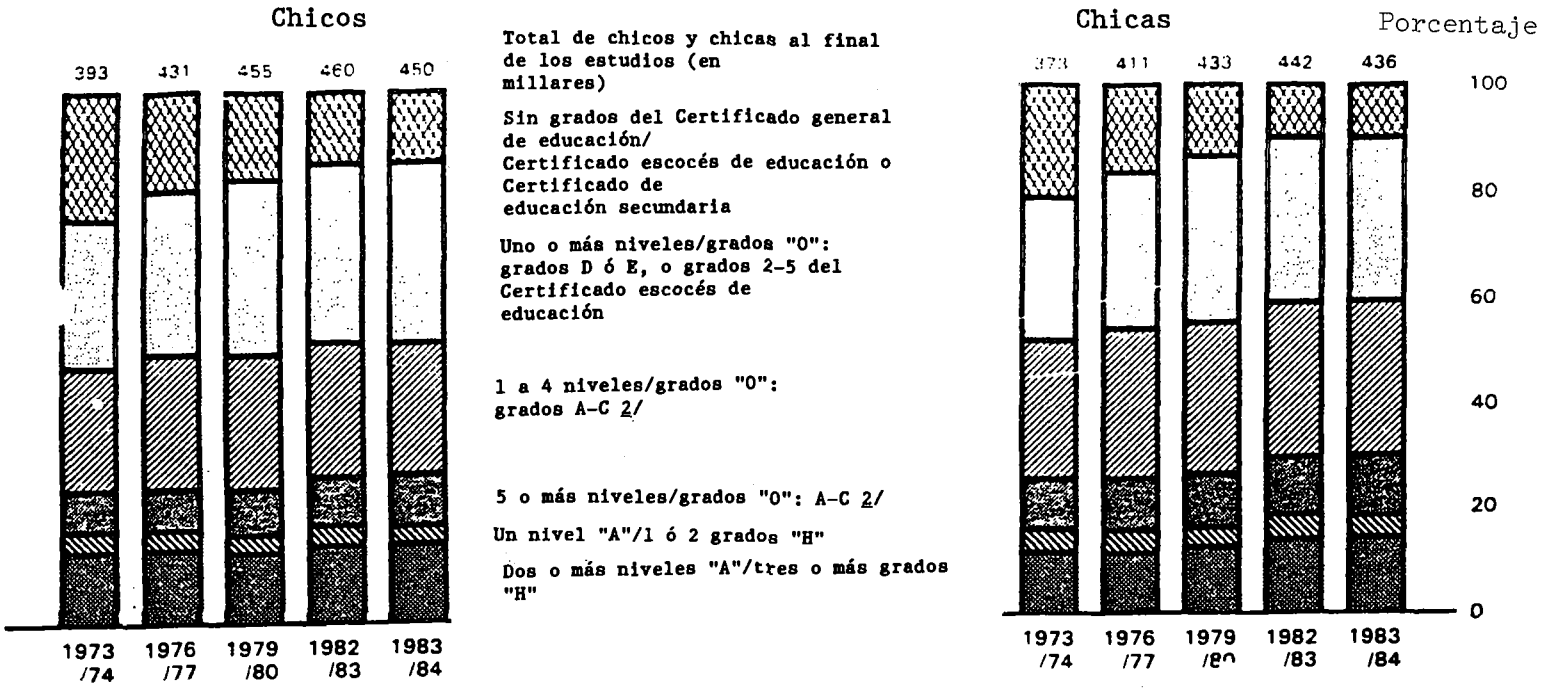
Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia; Oficina de Gales.

Digitized by UN Library Geneva

Diagrama 3.9

Calificaciones más altas obtenidas por chicos y chicas al final de los estudios escolares, por sexo 1/

Gran Bretaña



1/ Véase Apéndice, Parte 3: Calificaciones al dejar la escuela.

2/ Incluye el grado 1 del Certificado escocés de educación.

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia; Ministerio Escocés de Educación; Oficina de Gales.

Digitized by UN Library Geneva

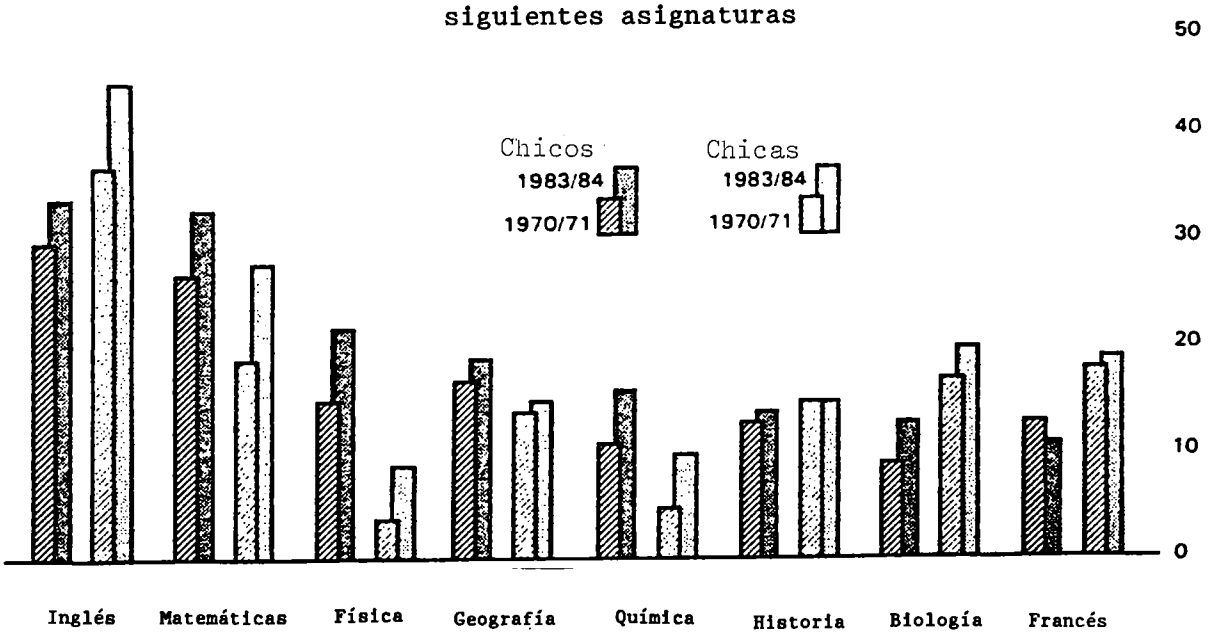
Diagrama 3.10

Chicos y chicas que dejan la escuela con aprobados en determinadas materias de los grados A-C del nivel "O" del Certificado general de educación, por sexo, en 1970/1971 y en 1983/1984

Inglaterra y Gales

Como porcentaje de todos los que dejan la escuela

Personas que dejan la escuela con un aprobado 1/ de los grados A-C del nivel "O" en las siguientes asignaturas



1/ Incluye los resultados del grado 1 en los exámenes para el Certificado escocés de educación, pero excluye los aprobados de nivel "O" en el grado "A".

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 3.11

Todos los cursos de c[illegible]cter no avanzado en educación posts[illegible]daria 1/, por tipos de cursos y por sexo

Reino Unido

En millares

	Varones					Mujeres				
	1970/71	1975/76	1980/81	1982/83	1983/84	1970/71	1975/76	1980/81	1982/83	1983/84
Estudiantes matriculados en los principales centros										
Por tipo de curso										
Cursos de tiempo completo y cursos alternados										
Del Reino Unido	..	..	140	184	180	..	..	191	229	221
Del extranjero	..	..	14	6	6	..	..	5	3	2
Total	116	144	154	191	185	95	156	196	231	223
Día libre	559	477	400	298	311	198	257	99	84	117
Día a tiempo parcial			53	89	92			126	169	174
Unicamente por la noche	332	309	244	259	287	432	511	399		433
Por edades 2/ - 18 años o menos	467	407 2/	444	412	412	246	258 2/	320	346	363
- 19 años o más	541	523	407	425	462	478	666	500	549	584
Total de matrículas de estudiantes	1 007	930	851	837	874	725	924	821	895	947
Estudiantes matriculados en cursos de centros de educación de adultos a cargo de la autoridad local 3/	519	686	558	556	597	1 108	1 511	1 240	1 227	1 297
Estudiantes matriculados en otros cursos de educación de adultos 4/	153	180	168	193	195	205	254	230	274	284

1/ Véase Apéndice, Parte 3: Fases de la educación.

2/ En 1980 la determinación de la edad pasó del 31 de diciembre al 31 de agosto.

3/ Conocidos anteriormente como institutos de estudios nocturnos.

4/ Departamentos universitarios extramuros, Asociación educativa de trabajadores, Consejo nacional galés de la Asociación Cristiana de Jóvenes (YMCA).

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia; Ministerio Escocés de Educación; Oficina de Gales; Ministerio de Educación de Irlanda del Norte.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 3.12

Estudiantes a tiempo completo en la educación superior 1/, por origen, sexo y edad

Reino Unido — En millares

	Varones					Mujeres				
	1970/71	1975/76	1980/81	1982/83	1983/84	1970/71	1975/76	1980/81	1982/83	1983/84
Estudiantes a tiempo completo por origen										
De universidades del Reino Unido 2/										
- no graduados	128,3	130,1	145,1	142,4	138,0	57,0	73,6	96,2	100,0	98,6
- postgraduados	23,9	23,2	20,7	19,3	20,0	8,0	10,2	11,3	10,9	11,4
Educación superior del sector público	102,0	109,3	111,9	133,4	141,9	113,1	120,1	96,4	115,4	124,0
Total de estudiantes del Reino Unido a tiempo completo	254,2	262,6	277,7	295,1	299,9	178,2	203,8	203,9	226,3	234,1
Del extranjero	20,0	38,6	40,7	34,8	34,5	4,4	9,9	12,6	12,0	12,1
Total de estudiantes a tiempo completo	274,2	301,2	318,4	329,9	334,4	182,6	213,7	216,5	238,3	246,2
Estudiantes a tiempo completo por edad										
18 años o menos	28,7	31,7	3/ 50,3	52,4	51,1	30,4	30,5	3/ 41,6	45,9	44,9
19-20	99,0	104,6	117,8	127,6	130,5	82,3	90,0	89,7	100,7	106,3
21-24	104,6	108,7	95,6	97,8	98,5	44,5	59,8	53,5	58,5	60,6
25 años o más	42,0	56,1	54,5	52,2	54,3	25,3	33,4	31,5	33,1	34,4

1/ Véase Apéndice, Parte 3: Fases de la educación.

2/ En condiciones de pago de tasas académicas con excepción de los estudiantes de las Comunidades Europeas domiciliados fuera del Reino Unido a quienes a partir de 1980/1981 se les cobran tasas del país, pero que estadísticamente se incluyen con los estudiantes del extranjero.

3/ En 1980 la determinación de la edad pasó del 31 de diciembre al 31 de agosto.

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 3.13

Estudiantes a tiempo parcial en la educación superior 1/, por tipos de institución, sexo y edad

Reino Unido — En millares

	Varones					Mujeres				
	1970/71	1975/76	1980/81	1982/83	1983/84	1970/71	1975/76	1980/81	1982/83	1983/84
Estudiantes a tiempo parcial por centros										
Universidades	18,1	19,3	22,6	22,6	23,1	5,7	7,0	10,7	12,4	13,2
Universidad abierta 2/	14,3	33,6	37,6	40,7	41,6	5,3	22,0	30,1	33,8	34,6
Educación superior del sector público										
- cursos diurnos a tiempo parcial	69,8	80,2	110,5	112,6	113,1	6,7	15,4	30,8	35,1	38,6
- cursos nocturnos únicamente	39,8	35,0	35,1	31,3	32,2	5,0	5,8	15,2	16,2	16,8
Total de estudiantes a tiempo parcial	142,0	168,1	205,7	207,2	210,0	22,7	50,2	86,8	97,5	103,2
Estudiantes a tiempo parcial por edad										
18 años o menos	..	..	11,8	8,8	8,3	..	..	3,2	2,8	2,8
19-20	..	..	33,9	35,8	33,8	..	..	7,5	7,8	7,8
21-24	..	..	48,3	48,0	47,3	..	..	16,0	17,6	17,4
25 años o más	..	..	111,7	114,6	120,5	..	..	60,1	69,3	75,3

1/ Véase Apéndice, Parte 3: Fases de la educación.

2/ El año civil comienza el segundo año indicado. Se excluye a los estudiantes de cursos breves hasta 1982/1983; en 1983/1984 se incluye a los estudiantes de cursos breves exceptuados 6.000 cuya clasificación separada por sexo no se conoce.

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 3.14

Estudiantes nacionales que comienzan por primera vez cursos a tiempo completo y cursos alternados de educación superior, por edad 1/

Gran Bretaña — Millares y porcentajes

	1970/71	1975/76	1980/81	1981/82	1982/83	1983/84
Nuevos estudiantes (en millares)						
De menos de 21 años	102,6	107,4	113,5	120,4	125,0	123,7
De 21 años o más	27,3	31,4	33,7	36,5	36,5	37,3
Total	129,9	138,8	147,2	156,9	161,4	161,0
Nuevos estudiantes de 21 años o más como porcentaje de todos los nuevos estudiantes	21,0	22,6	22,9	23,3	22,6	23,2
Nuevos estudiantes de menos de 21 años como porcentaje del promedio de las poblaciones de 18 y 19 años de edad						
- cifra global	13,7	13,6	12,7	13,5	13,5	13,3
- cifra ajustada 2/	11,8	12,3	12,7	.	.	.

1/ Véase Apéndice, Parte 3: Fases de la educación.

2/ Se excluye a los que ingresan en cursos iniciales de formación de maestros con menos de dos aprobados de nivel "A" del Certificado general de educación, entre los cuales no hay desde 1980/1981 ninguno con menos de 21 años.

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia.

Digitized by UN Library Geneva

ECONOMIA Y EMPLEO

Producción industrial y empleo (Indices: 1980 = 100)

	Producción		Empleo a/	
	Indice 1984	Indice 1985	Indice 1984	Indice 1985
Agricultura, silvicultura y pesca	121,3	117,1	94,2	93,6
Industrias de producción:	103,2	108,1	80,6	80,2
Suministro de energía y agua	110,1	120,1	87,3	84,6
Manufacturas	100,7	103,8	79,9	79,7
Construcción	98,6	99,8	79,0	77,5
Servicios:	109,3	113,4	100,3	102,3
Distribución, hoteles, restauración y reparaciones	108,2	112,0	100,5	103,6
Comunicaciones	115,4	123,2	98,2	98,9
Servicios financieros y comerciales	133,0	145,0	112,2	116,1
Total de la economía	106,7	110,7	92,5	93,4

Fuentes: Edición de 1986 de las Cuentas Nacionales del Reino Unido y Compilación mensual de estadísticas.

a/ Sin contar el empleo autónomo.

Digitized by UN Library Geneva

Formación bruta de capital fijo (inversión) por sectores

	Inversión	
	Millones de libras esterlinas 1985 (a precios de 1980)	Indice 1983
Agricultura, silvicultura y pesca	787	77,3
Extracción de petróleo y gas	2 351	98,0
Otros suministros de energía y de agua	2 977	90,5
Manufacturas	5 852	90,3
Construcción	568	121,6
Distribución, hoteles, restauración y reparaciones	4 109	126,9
Transporte y comunicaciones	3 848	99,2
Servicios financieros y comerciales		
Activos arrendados	3 808	176,5
Otros activos	4 891	138,4
Otros servicios	6 335	127,6
Viviendas	8 475	97,7
Costos de transferencia de tierras y edificios	2 309	137,9
Total de inversiones	46 310	110,9

Fuente: Edición de 1984 de las Cuentas Nacionales del Reino Unido.

Digitized by UN Library Geneva

Mano de obra en Gran Bretaña, de 1973 a 1985 — Miles de personas

Año (Sept.)	Empleados en empleo a/	Trabajadores por cuenta propia	Personas desempleadas b/	Fuerzas armadas	Total de la población laboral
1973	22 753	2 023	531	358	25 665
1974	22 935	1 996	622	347	25 900
1975	22 710	1 993	845	336	25 877
1976	22 543	1 949	1 185	336	26 094
1977	22 619	1 904	1 251	327	26 209
1978	22 777	1 904	1 235	318	26 342
1979	23 157	1 925	1 132	314	26 631
1980	22 972	2 033	1 359	323	27 841
1981	21 870	2 137 c/	2 275	334	27 737
1982	21 400	2 189 c/	2 606	324	26 682
1983	21 059	2 240 c/	2 887	322	26 605
1984	21 242	2 515	2 983	326	27 113
1985	21 467	2 623	3 114	326	27 594

Fuente: Departamento de Empleo y Departamento de Desarrollo Económico de Irlanda del Norte.

a/ Los trabajadores a jornada parcial se cuentan como unidades enteras.

b/ Sin contar los estudiantes adultos. Las cifras se han ajustado en función de las discontinuidades y de los factores estacionales, y se basan en el tipo de cálculo utilizado desde marzo de 1986, que no incluye a los jóvenes que dejan las escuelas.

c/ Sin ajustes estacionales y contando a los jóvenes que dejan las escuelas.

Digitized by UN Library Geneva

Empleados y empleo

Industria o servicio (Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, 1980)	Millares (en junio)				Porcentaje
	1977	1981	1984	1985	(1985)
Sector primario	1 106	1 061	974	952	4,4
Agricultura, silvicultura y pesca	388	352	340	338	1,6
Suministro de energía y agua	718	709	634	613	2,9
Manufacturas a/	7 328	6 220	5 542	5 533	25,8
Construcción	1 215	1 138	989	970	4,5
Servicios	12 969	13 450	13 738	14 012	65,3
Distribución al por mayor y reparaciones	1 058	1 127	1 179	1 209	5,6
Distribución al por menor	2 087	2 090	2 143	2 203	10,3
Hoteles y restauración	877	949	1 015	1 058	4,9
Transportes	1 030	985	882	872	4,0
Servicios postales y comunicaciones	419	438	429	432	2,0
Banca, finanzas y seguros	1 519	1 740	1 887	1 972	9,2
Administración pública	1 989	1 904	1 869	1 880	8,8
Educación	1 602	1 602	1 590	1 600	7,5
Salud	1 184	1 289	1 349	1 368	6,4
Otros servicios	1 204	1 327	1 393	1 418	6,6
Total	22 617	21 870	21 242	21 467	100,0

Fuentes: Departamento de Empleo y Departamento de Desarrollo Económico de Irlanda del Norte.

Nota: Las diferencias entre los totales y las sumas de sus componentes se deben a que se han redondeado las cifras; la diferencia para 1977 refleja también la inclusión en el total de algunos empleados de clasificación industrial difícil de determinar.

a/ En junio de 1985, el empleo en los principales sectores de la industria manufacturera comprendía a 848.000 personas en maquinaria de oficina, ingeniería eléctrica e instrumentos; 792.000 en ingeniería mecánica; 626.000 en alimentos, bebidas y tabaco; 546.000 en textiles, pieles, calzados y prendas de vestir; 498.000 en productos del papel, imprenta y publicación; 452.000 en madera, muebles de madera, caucho y plásticos; 348.000 en productos químicos y fibras artificiales; y 288.000 en vehículos de motor y piezas de recambio.

Digitized by UN Library Geneva

Manufacturas: Distribución de establecimientos por número de empleados

Número de empleados	Número de establecimientos	Porcentaje del total de establecimientos	Porcentaje del empleo total
Menos de 20	80 930	74,7	10,0
De 20 a 499	25 465	23,5	40,1
De 500 a 1.499	1 445	1,3	20,3
Más de 1.500	436	0,4	29,6

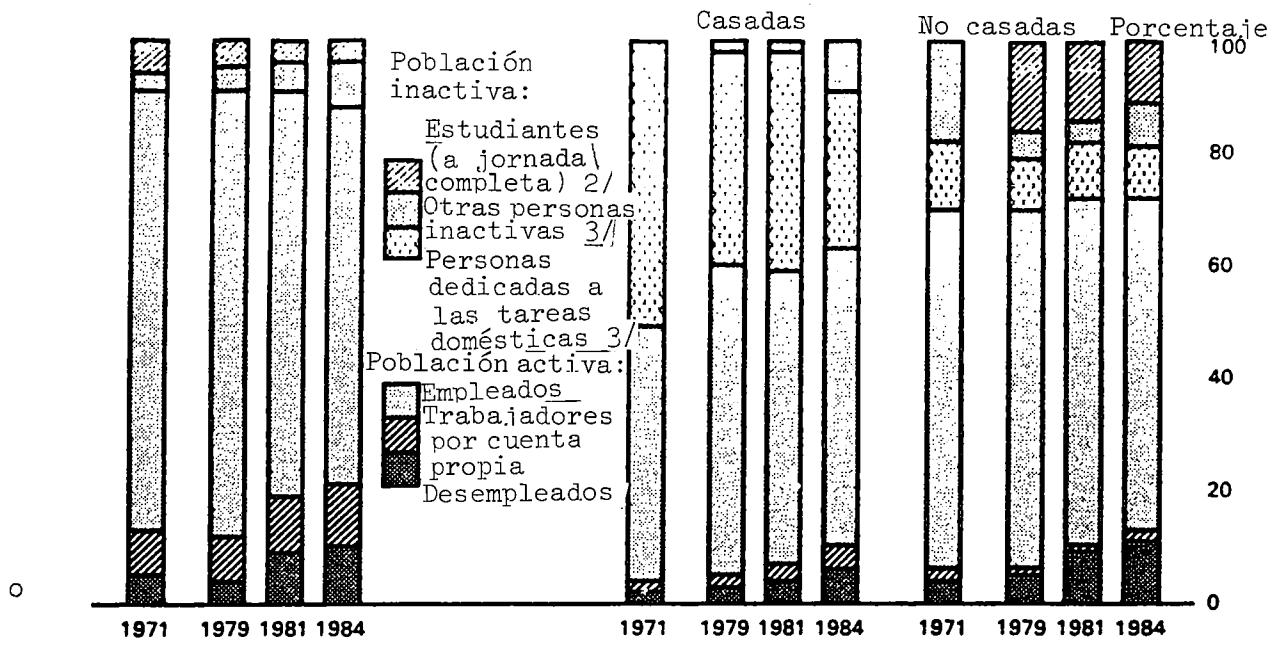
Fuente: Informes sobre el censo de producción, 1981.

Digitized by UN Library Geneva

Gráfico 4.1

Población activa e inactiva en edad laboral

Gran Bretaña



1/ Las cifras de 1971 se refieren a personas de 15 a 59 ó 64 años (en 1972 se fijó una edad más alta para el final de los estudios escolares).

2/ Estudiantes que no tienen ni buscan trabajo remunerado, más los que buscan trabajo pero no pueden empezarlo por tener que concluir su educación.

3/ En el censo demográfico de 1971 no se distinguió entre las mujeres que se hallaban permanentemente imposibilitadas para el trabajo, las que estaban jubiladas y otras categorías; por esta razón, en 1971 se incluyó a estas mujeres en la categoría de "personas dedicadas a las tareas domésticas".

Fuente: Censo demográfico de 1971, Oficina de encuestas y censos demográficos; Encuestas sobre la mano de obra, Departamento de Empleo.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 4.2

Mano de obra civil 1/: estimaciones y proyecciones

Gran Bretaña Millones de personas

	Varones	Mujeres	Total
Estimaciones			
1971	15,6	9,3	24,9
1976	15,6	10,1	25,7
1979	15,6	10,4	26,0
1981	15,6	10,6	26,2
1983	15,3	10,6	25,9
1984	15,5	10,9	26,4
Proyecciones			
1986	15,6	11,2	26,8
1991	15,8	11,5	27,2

La mano de obra civil, en la que no entran las Fuerzas Armadas de Su Majestad, comprende a los estudiantes económicamente activos. Las estimaciones para 1971 se basan en el censo demográfico y las de 1976-1984 se basan en los resultados de las Encuestas sobre la mano de obra, ajustados a mitad de año y para la inclusión de unidades no privadas. Todas las cifras se refieren a personas de 16 años o más. Véase Apéndice, Parte 4: Mano de obra.

2/ Basadas en 1984.

Fuente: Departamento de Empleo.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 4.3

Tasas 1/ y proyecciones de actividad económica de la mano de obra civil, por edad y sexo

Gran Bretaña — Porcentajes

Edades:	16 a 19	20 a 24	25 a 44	45 a 54 ó 45 a 59 2/	55 a 59/60 a 64 3/	Más de 60 y de 65 4/	Total de personas de más de 16 años
Varones							
1971	69,4	87,7	95,4	94,8	82,9	19,2	80,5
1976	70,5	85,9	95,7	94,9	80,4	14,5	78,9
1979	73,0	86,7	95,7	93,8	73,0	10,3	77,5
1981	72,4	85,1	95,7	93,0	69,3	10,3	76,5
1983	69,6	84,1	94,5	90,1	59,2	8,1	74,2
1984	72,9	84,6	94,4	89,1	56,7	8,2	74,2
Proyecciones 5/							
1986	72,8	85,3	94,6	89,5	59,2	7,0	74,3
1991	71,6	84,9	94,9	90,4	59,2	5,2	74,4
Mujeres							
1971	65,0	60,2	52,4	62,0	50,9	12,4	43,9
1976	68,2	64,8	60,0	66,5	54,3	10,3	46,8
1979	72,0	67,7	61,7	67,0	53,8	7,4	47,4
1981	70,4	68,8	61,7	68,0	53,4	8,3	47,6
1983	66,7	68,2	62,2	68,0	50,5	7,5	47,0
1984	68,7	69,0	65,1	69,1	51,1	7,6	48,4
Proyecciones 5/							
1986	69,9	70,3	66,3	70,0	51,9	7,3	49,1
1991	68,7	70,4	67,9	71,7	53,6	7,0	50,0

1/ Porcentajes de la población del país, o de cualquier subgrupo de la población, que forma parte de la mano de obra civil. Véase el cuadro 4.2, nota 1.

2/ 45 a 54 años para las mujeres y 45 a 59 años para los hombres.

3/ 55 a 59 años para las mujeres y 60 a 64 años para los hombres.

4/ A partir de los 60 años para las mujeres y a partir de los 65 años para los hombres.

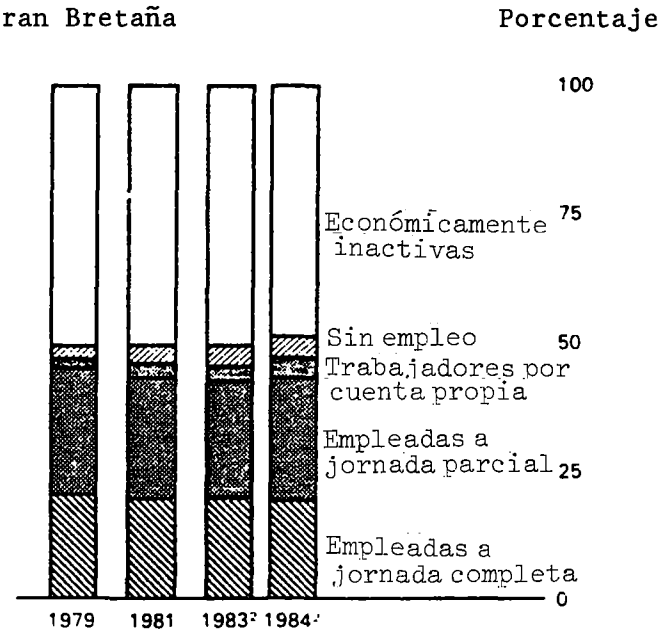
5/ Basadas en 1984.

Fuente: Departamento de Empleo.

Digitized by UN Library Geneva

Gráfico 4.4

Actividad económica de las mujeres casadas 1/



1/ Algunas mujeres no facilitaron datos sobre sus horarios y su situación laboral, y se les ha incluido en las diversas categorías en número proporcional al de mujeres que proporcionaron información.

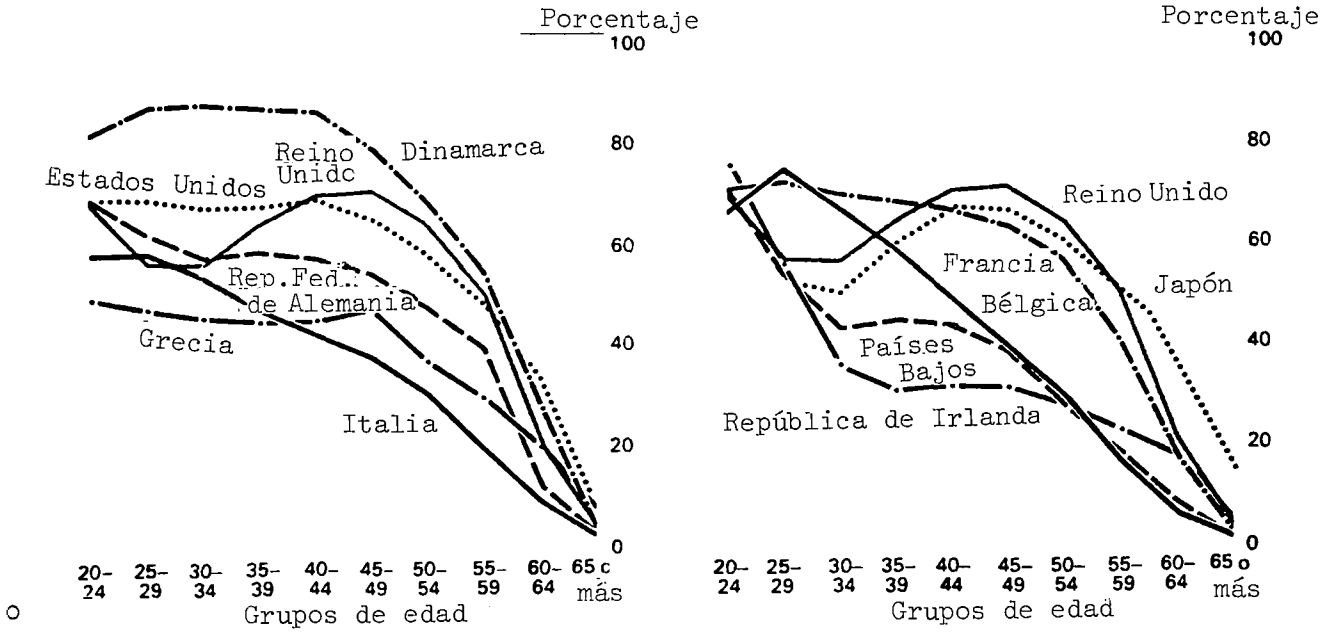
2/ La distribución excluye a un pequeño número de mujeres casadas inscritas en planes gubernamentales de empleo que no se clasificaron en ninguna de las categorías enumeradas en el gráfico.

Fuente: Encuestas sobre la mano de obra, Departamento de Empleo.

Digitized by UN Library Geneva

Gráfico 4.5

Tasas de actividad económica femenina por edad, comparación internacional, 1983



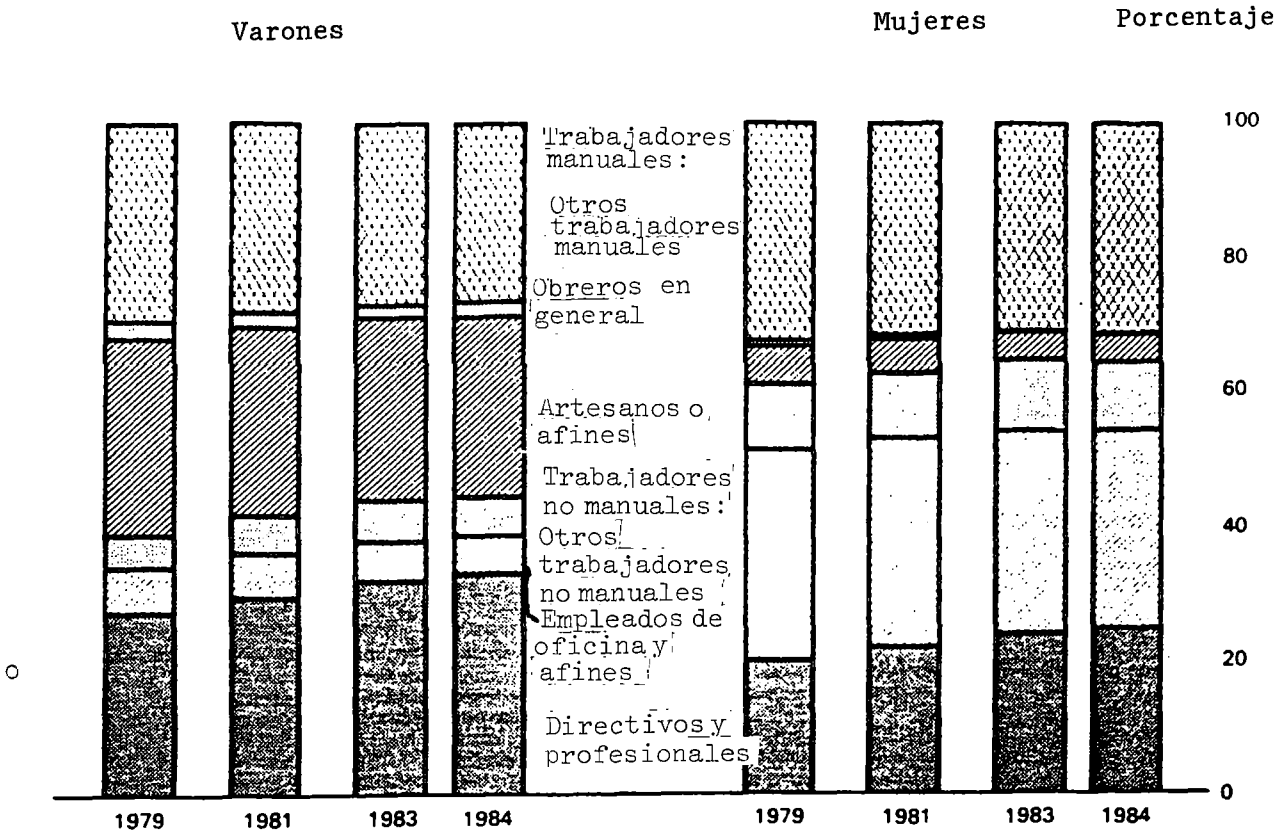
Fuente: Encuesta sobre la mano de obra, 1983, Departamento de Empleo. Encuesta sobre la mano de obra en el Japón: Empleo y ganancias. Oficina de estadística de los Estados Unidos.

Digitized by UN Library Geneva

Gráfico 4.11

Personas empleadas, por ocupación 1/ y sexo

Gran Bretaña



1/ No incluye las ocupaciones no especificadas o descritas de forma inadecuada.

Fuente: Encuestas sobre la mano de obra, Departamento de Empleo.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 4.15

Promedio de horas semanales de trabajo de los empleados a jornada completa 1/, abril de 1984

Gran Bretaña

	Varones			Mujeres		
	Trabajadores manuales	Trabajadores no manuales	Total de empleados	Trabajadoras manuales	Trabajadoras no manuales	Total de empleadas
Porcentaje de cada grupo con un horario semanal de:						
34 horas o menos	0,4	5,6	2,6	8,8	11,1	10,6
Más de 34 pero no más de 36 horas	1,6	18,2	9,0	8,8	23,7	20,2
Más de 36 pero no más de 40 horas	45,1	57,5	50,5	62,9	59,4	60,2
Más de 40 pero no más de 44 horas	15,7	9,0	12,8	9,4	3,9	5,2
Más de 44 pero no más de 48 horas	14,7	4,7	10,3	6,3	1,1	2,3
Más de 48 pero no más de 50 horas	5,0	1,3	3,4	1,0	0,2	0,4
Más de 50 horas	17,5	3,7	11,4	2,8	0,6	1,1
Universo de la muestra (= 100%) (en millares)	41	32	74	8	26	34
Promedio de horas semanales						
Horas básicas normales	39,1	37,1	38,2	38,1	36,1	36,6
Horas extraordinarias	5,1	1,4	3,5	1,3	0,4	0,6
Total de horas semanales	44,3	38,5	41,7	39,4	36,5	37,2

1/ Horas de empleados a jornada completa con tarifas de adultos cuya remuneración para el período de paga que cubre el estudio no estaría afectada por ausencias. El total de horas semanales es la suma de las horas básicas normales y de las horas extraordinarias pagadas.

Fuente: Nueva encuesta sobre ganancias, 1984, Departamento de Empleo.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 4.22

Solicitantes de empleo, por sexo, edad y duración del desempleo, abril de 1985

Reino Unido — Porcentajes y millares

	Duración del desempleo (en semanas)						Total (= 100%) (en millares)
	Hasta 2	De 2 a 8	De 8 a 26	De 26 a 52	De 52 a 104	Más de 104	
Hombres:							
De 16 a 19 años	6,1	13,6	29,0	29,2	15,7	6,4	300,7
De 20 a 24 años	5,1	11,1	23,7	21,2	17,0	21,9	452,4
De 25 a 34 años	4,4	9,7	20,8	17,6	17,5	30,0	537,0
De 35 a 49 años	4,1	8,6	18,5	15,4	17,1	36,2	523,0
De 50 a 59 años	3,4	6,5	14,4	15,3	19,5	41,0	380,1
De 60 años y más	7,2	11,6	26,8	31,3	11,7	11,2	77,6
Total de hombres a partir de 16 años	4,6	9,8	21,1	19,4	17,2	27,9	2 270,7
Mujeres:							
De 16 a 19 años	6,4	13,4	29,5	30,0	15,0	5,7	211,3
De 20 a 24 años	6,2	12,9	27,8	23,9	13,8	15,5	248,9
De 25 a 34 años	6,6	13,7	29,0	27,1	13,7	10,0	240,1
De 35 a 49 años	6,8	12,5	23,8	21,6	17,0	18,4	171,6
De 50 años y más	3,5	6,5	14,5	17,0	19,6	38,9	130,0
Total de mujeres a partir de 16 años	6,1	12,3	26,0	24,7	15,3	15,6	1 001,8

Fuente: Departamento de Empleo.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 5.2

Ingresos semanales brutos de los empleados a jornada completa 1/, por sexo

Gran Bretaña — Libras esterlinas y porcentajes

	Varones					Mujeres				
	1970	1981	1983	1983	1984	1970	1981	1983	1983	1984
Empleados manuales										
Ingresos medios (libras esterlinas)	26,2	119,0	140,1 2/	141,6	152,7	13,4	74,5	87,9 2/	88,1	93,5
Ingresos medianos (libras esterlinas)	25,2	111,9	131,9	133,1	143,3	12,8	71,4	84,1	84,3	88,6
Porcentaje de los ingresos medianos										
Decimal máximo	150	152	153	152	154	145	144	145	145	148
Decimal mínimo	65	67	66	67	66	69	70	69	69	70
Empleados no manuales										
Ingresos medios (libras esterlinas)	34,7	159,4	190,7	191,8	209,0	17,8	96,7	115,1	116,1	124,3
Ingresos medianos (libras esterlinas)	30,7	145,6	173,1	173,9	188,8	15,9	87,0	104,7	105,6	113,5
Porcentaje de los ingresos medianos										
Decimal máximo	179	169	171	171	172	174	173	165	164	163
Decimal mínimo	58	59	58	59	58	64	67	66	66	66
Total de empleados										
Ingresos medios (libras esterlinas)	29,3	137,0	163,3	164,7	178,8	16,3	91,4	108,8	109,5	117,2
Ingresos medianos (libras esterlinas)	26,7	123,5	146,9	148,1	160,6	14,6	82,2	98,8	99,5	106,8
Porcentaje de los ingresos medianos										
Decimal máximo	163	169	171	170	171	170	173	168	167	166
Decimal mínimo	63	64	62	63	62	66	68	66	66	66

1/ Las cifras corresponden a abril de cada año y se refieren a los empleados a jornada completa cuya remuneración para el período de paga que cubre el estudio no quedó afectada por ausencias.

2/ Serie ajustada en 1983, que pasó de una base de empleados de 18 años o más a una base de empleados con tarifas de adultos.

Fuente: Nueva encuesta sobre ganancias, Departamento de Empleo.

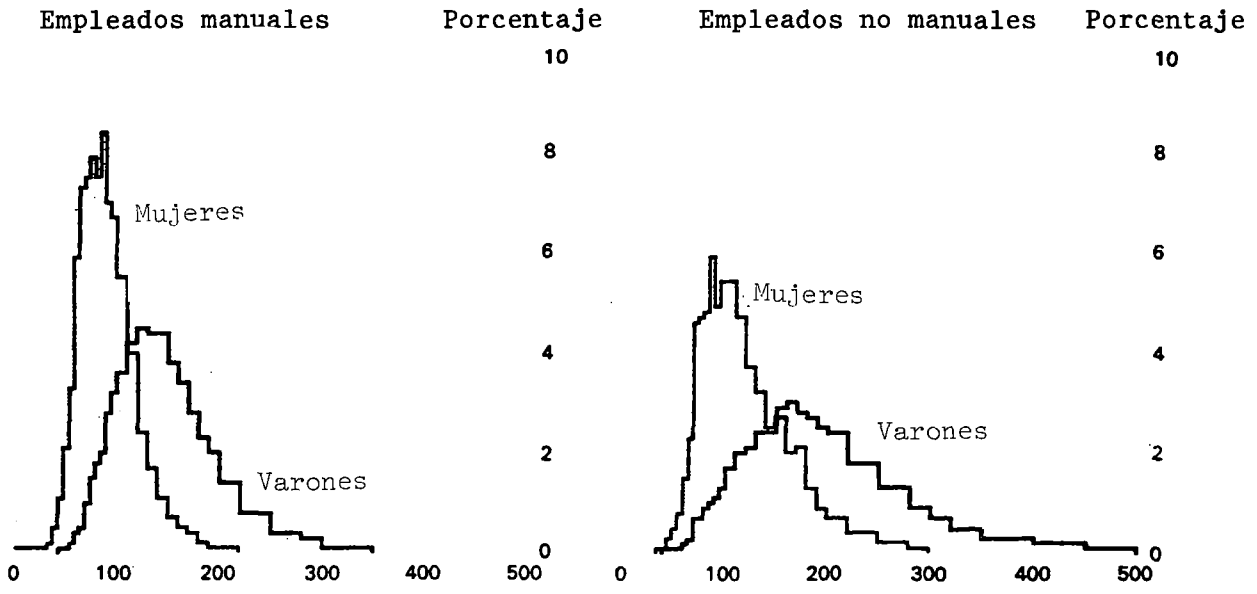
Digitized by UN Library Geneva

Gráfico 5.3

Distribución de los ingresos semanales brutos 1/, abril de 1984

Gran Bretaña

Porcentaje estimado con ingresos semanales brutos en grupos de ingresos de 5 libras esterlinas



1/ De los empleados a jornada completa con tarifas de adultos cuya remuneración para el período de paga que cubre el estudio no quedó afectada por ausencias.

Fuente: Nueva encuesta sobre ganancias, Departamento de Empleo.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 5.4

Horas extraordinarias: remuneración percibida y horas trabajadas por empleados manuales a jornada completa 1/

Gran Bretaña

	Total empleados manuales					Empleados manuales que perciben remuneración por horas extraordinarias				
	Ingresos medios brutos por semana (en £)	Remuneración semanal media por horas extraordinarias (en £)	Porcentaje de los ingresos medios brutos correspondiente a las horas extraordinarias	Promedio de horas extraordinarias por semana 2/	Porcentaje de empleados que perciben remuneración por horas extraordinarias	Ingresos medios brutos por semana (en £)	Remuneración semanal media por horas extraordinarias (en £)	Porcentaje de los ingresos medios brutos correspondiente a las horas extraordinarias	Promedio de horas extraordinarias por semana 2/
Varones									
1974	42,8	6,8	16	6,4	60	46,2	11,3	24	10,5
1976	63,9	8,4	13	5,2	54	70,6	15,7	22	9,6
1981	119,0	14,1	12	4,4	46	135,3	30,8	23	9,4
1983	140,1	17,3	12	4,6	49	157,8	35,4	23	9,2
1983 3/	141,6	17,6	12	4,6	49	..	..	..	..
1984	152,7	21,1	14	5,1	53	171,0	40,2	24	9,6
Mujeres									
1974	23,6	0,9	4	1,2	20	28,1	4,6	16	5,9
1976	39,4	1,0	3	0,8	14	48,3	7,0	15	5,6
1981	74,5	2,4	3	1,0	15	93,8	16,0	17	6,3
1983	87,9	3,4	4	1,2	19	108,2	18,0	17	6,0
1983 3/	88,1	3,5	4	1,2	19	..	..	..	..
1984	93,5	4,1	4	1,3	21	115,0	19,7	17	6,2

1/ Las cifras corresponden al mes de abril de cada año y se refieren a los empleados a jornada completa (con más de 30 horas básicas normales por semana) cuya remuneración para el período de paga que cubre el estudio no quedó afectada por ausencias.

2/ Horas extraordinarias reales trabajadas y remuneradas.

3/ Serie ajustada en 1983, que pasó de una base de empleados de 18 años o más a una base de empleados con tarifas de adultos.

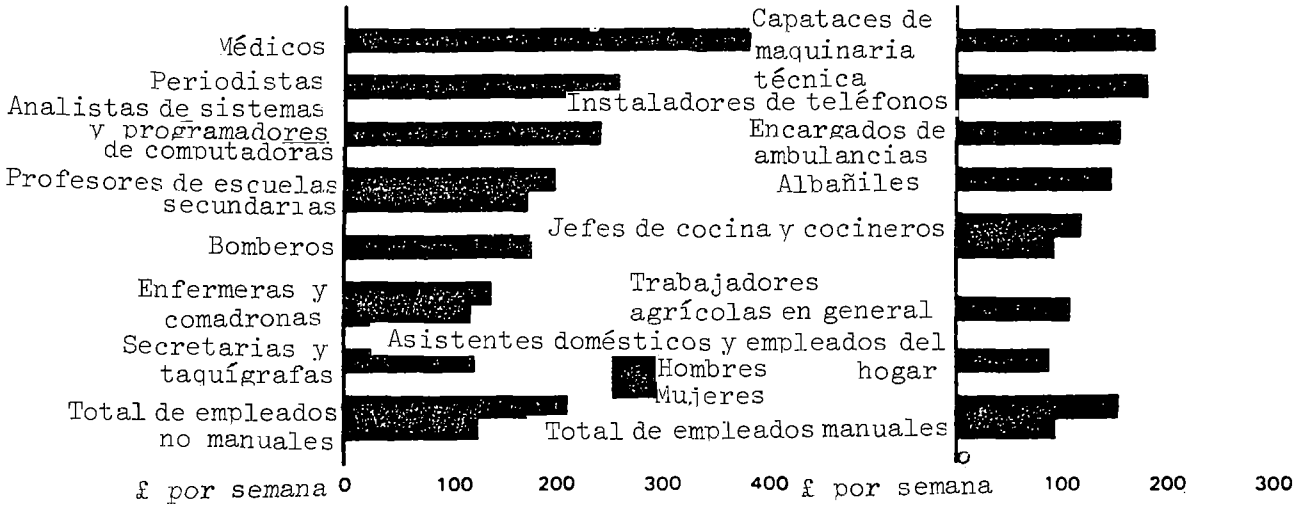
Fuente: Nueva encuesta sobre ganancias, Departamento de Empleo.

Digitized by UN Library Geneva

Gráfico 5.5

Ingresos medios brutos 1/ percibidos semanalmente por empleados a jornada completa 2/ en determinados grupos de ocupaciones, abril de 1984, por sexo

Gran Bretaña



1/ Incluyen las horas extraordinarias, las primas de turno, las gratificaciones y otros pagos. No se incluirán los pagos recientes que no estén incorporados en los ingresos para el período de paga que cubre la encuesta de abril.

2/ Empleados con tarifas de adultos cuya remuneración para el período de paga que cubre el estudio no quedó afectada por ausencias.

Fuente: Nueva encuesta sobre ganancias, Departamento de Empleo.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 5.9

Prestaciones de seguridad social para desempleados 1/

Gran Bretaña — En porcentajes y millares

	1961	1971	1976	1981	1982	1983	1984
Desempleados en busca de empleo que perciben: (en porcentajes)							
Subsidio de desempleo únicamente	47,2	40,9	30,0	28,2	21,3	19,8	20,8
Subsidio de desempleo y prestaciones suplementarias	9,4	13,6	10,9	11,4	11,0	9,5	9,3
Prestación suplementaria únicamente	21,9	27,1	42,4	46,0	52,4	60,1	60,1
Ninguna prestación	21,6	18,4	16,6	14,4	15,3	10,7	9,7
Total de desempleados en busca de empleo (= 100%) (en millares)	283	721	1 076	1 994	2 100	2 030	2 117
Desempleadas en busca de empleo que perciben: (en porcentajes)							
Subsidio de desempleo únicamente	39,7	41,0	29,1	38,9	34,5	33,1	35,1
Subsidio de desempleo y prestaciones suplementarias	2,5	6,7	3,9	3,8	4,0	3,4	3,0
Prestación suplementaria únicamente	12,2	20,5	44,6	37,4	42,7	44,9	44,1
Ninguna prestación	45,5	31,8	22,4	20,0	18,8	18,5	17,9
Total de desempleadas en busca de empleo (= 100%) (en millares)	101	138	380	709	770	855	882

1/ Las cifras corresponden al mes de noviembre de cada año, salvo las de 1976 que son de agosto, las de 1981 que corresponden a febrero de 1982, y las de 1984 que se refieren a febrero.

2/ Las cifras correspondientes a los años anteriores a 1981 son las de desempleados registrados; para el año 1981 son las de desempleados registrados en busca de empleo, y a partir de 1982 se refieren a los desempleados en busca de empleo. Véase Apéndice, Parte 5: Desempleados en busca de empleo.

Fuente: Departamento de Salud y Seguridad Social.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 7.1

Esperanza de vida desde el nacimiento y a partir de determinadas edades

Reino Unido — Años

	Varones						Mujeres					
	1901	1931	1951	1961	1971	1981	1901	1931	1951	1961	1971	1981
Esperanza de vida 1/												
Desde el nacimiento	48,0	58,4	66,2	67,9	68,8	69,8	51,6	62,4	71,2	73,8	75,0	76,2
A partir de 1 año	55,0	62,1	67,5	68,6	69,2	69,6	57,4	65,1	72,1	74,2	75,2	76,1
10 años	51,4	55,6	59,1	60,0	60,5	60,8	53,9	58,6	63,6	65,6	66,5	67,2
15 años	46,9	51,1	54,3	55,1	55,6	55,9	49,5	54,0	58,7	60,6	61,6	62,3
20 años	42,7	46,7	49,5	50,4	50,9	51,2	45,2	49,6	53,9	55,7	56,7	57,4
30 años	34,6	38,1	40,2	40,9	41,3	41,6	36,9	41,0	44,4	46,0	47,0	47,6
40 años	26,8	29,5	30,9	31,5	31,9	32,0	29,1	32,4	35,1	36,5	37,3	38,0
45 años	23,2	25,5	26,4	26,9	27,3	27,5	25,3	28,2	30,6	31,9	32,7	33,3
50 años	19,7	21,6	22,2	22,6	23,0	23,1	21,6	24,1	26,2	27,4	28,3	29,0
60 años	13,4	14,4	14,8	15,0	15,3	15,6	14,9	16,4	17,9	19,0	19,8	20,6
65 años	10,8	11,3	11,7	11,9	12,1	12,4	11,9	13,0	14,2	15,1	16,0	16,7
70 años	8,4	8,6	9,0	9,3	9,5	9,5	9,2	10,0	10,9	11,7	12,5	13,2
75 años	6,4	6,4	6,7	7,0	7,3	7,4	7,1	7,4	8,0	8,7	9,4	10,0
80 años	4,9	4,8	4,8	5,2	5,5	5,5	5,4	5,4	5,8	6,3	6,9	7,3

1/ Número de años de vida que pueden quedar a una persona. Véase Apéndice, Parte 7: Esperanza de vida.

Fuente: Departamento gubernamental de cálculos actuariales.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 7.4

Salud e independencia de personas de más de 65 años 1/, por sexo, 1981-1983 2/

Inglaterra y Gales — Números

	Varones				Mujeres			
		En casas particulares				En casas particulares		
	En instituciones	Con enfermedades prolongadas	Varones sanos e independientes	Total de varones en vida	En instituciones	Con enfermedades prolongadas	Mujeres sanas e independientes	Total de mujeres en vida
Personas en vida de:								
65 años	0,5	57,5	42,0	100,0	0,4	58,6	41,0	100,0
70 años	1,5	48,6	33,4	83,5	1,6	53,1	36,5	91,2
75 años	1,9	34,3	26,2	62,4	3,2	43,0	32,1	78,3
80 años	2,0	20,9	16,6	39,5	4,5	32,4	23,6	60,5
85 años	1,8	10,1	7,6	19,5	5,8	17,3	15,3	38,4
90 años	1,3	3,8	2,2	7,3	4,7	7,4	6,9	19,0
95 años	0,9	0,6	0,7	2,2	3,1	2,3	1,8	7,2

1/ Sobre la base de poblaciones iniciales de 100 hombres y 100 mujeres de 65 años.

2/ Para detalles sobre las fuentes de los datos, véase Apéndice, Parte 7: Esperanza de vida, salud e independencia de las personas de edad.

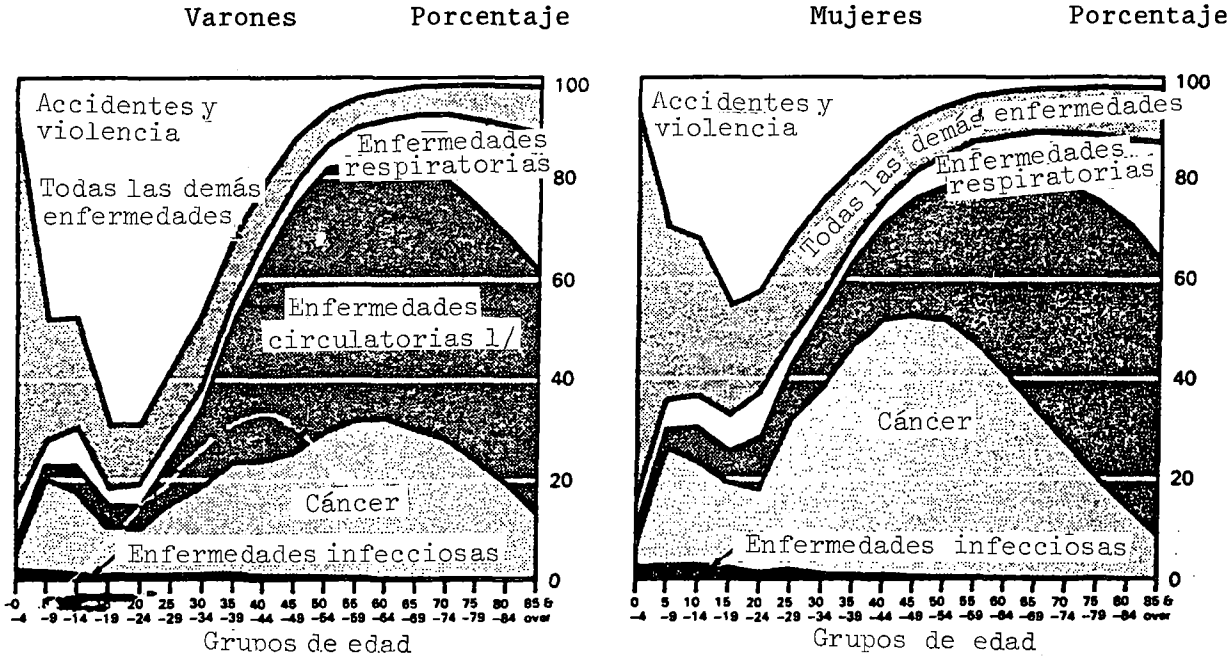
Fuente: Oficina de encuestas y censos demográficos.

Digitized by UN Library Geneva

Gráfico 7.6

Algunas causas de defunción, por sexo y edad, 1983

Reino Unido



1/ Incluidos los ataques de corazón y los de apoplejía.

Fuente: Oficina de encuestas y censos demográficos; Oficina general de registro (Escocia); Oficina General de Registro (Irlanda del Norte).

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 7.9

Visitas a médicos de medicina general (sólo del Servicio Nacional de Salud), por edad y sexo, 1983

Gran Bretaña — En números y porcentajes

	Edades						
	Hasta 4 años	De 5 a 15	De 16 a 44	De 45 a 64	De 65 a 74	A partir de 75 años	Todas las edades
Visitas a médicos de medicina general 1/							
Porcentaje de la población que consultó a un médico de medicina general durante los 14 días anteriores a la encuesta							
Varones	21	10	8	12	18	20	12
Mujeres	20	9	17	15	18	21	16
Promedio de visitas anuales a médicos de medicina general por persona							
Varones	6,9	2,9	2,3	3,8	5,4	6,6	3,5
Mujeres	6,2	2,8	5,2	4,6	5,9	6,6	4,9
Universo de la muestra (= 100%) (en números)							
Varones	900	2 258	5 046	2 800	1 060	533	12 597
Mujeres	916	2 067	5 209	3 037	1 419	952	13 600
Relación entre intervenciones quirúrgicas y visitas a domicilio							
Varones	5,4	7,1	24,2	8,6	3,2	1,2	6,1
Mujeres	4,8	13,4	14,7	5,6	2,5	0,8	5,0

1/ Véase Apéndice, Parte 7: Encuesta general sobre hogares.

Fuente: Encuesta general sobre hogares, 1983.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 7.10

Pauta de visitas a dentistas y tratamientos recibidos en la última visita, por sexo y edad, 1983 1/

Gran Bretaña — En números y porcentajes

	Varones				Mujeres			
	De 16 a 44 años	De 45 a 64 años	A partir de 65 años	Total de hombres a partir de 16 años	De 16 a 44 años	De 45 a 64 años	A partir de 65 años	Total de mujeres a partir de 16 años
Pauta de visitas (en porcentajes)								
Revisión periódica	41	41	29	40	58	55	37	56
Revisión ocasional	15	10	9	13	13	10	10	12
Visitas motivadas por problemas únicamente 2/	45	49	63	47	29	34	53	32
Universo de la muestra (= 100%) (en números)	4 860	1 977	540	7 377	4 958	1 878	584	7 420
Tratamientos recibidos en la última visita 3/ (porcentajes)								
Radiografías	29	19	17	25	28	20	12	25
Empastes	53	43	32	49	51	43	37	48
Extracciones	25	32	39	27	16	22	29	19
Ajuste y pulido de dientes	54	56	49	54	55	61	50	56
Universo de la muestra (= 100%) (en números)	3 998	1 495	366	5 859	4 392	1 597	418	6 407

1/ Personas a partir de 16 años con algunos dientes naturales.

2/ Incluidas todas las personas que no habían acudido a un dentista en los 10 años anteriores a la encuesta y todas las personas que nunca habían ido al dentista.

3/ Sólo las personas que habían ido al dentista en los últimos 10 años, sin contar las que están actualmente en tratamiento.

Fuente: Encuesta general sobre hogares, 1983.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 7.47

Costos anuales por persona del Servicio Nacional de Salud, por edad y sexo, 1983 1/

Gran Bretaña	Libras esterlinas por persona	
	Varones	Mujeres
Edad		
Menos de 1 año	554	452
1 a 4 años	208	183
5 a 15 años	130	117
16 a 24 años	134	130
25 a 44 años	148	153
45 a 64 años	226	215
65 a 74 años	477	434
A partir de 75 años	904	1 109
Todas las edades	224	260

1/ No se incluyen los costos de maternidad (obstetricia, pacientes internas y pacientes externas, y servicios de comadronas), la administración y los costos de capital.

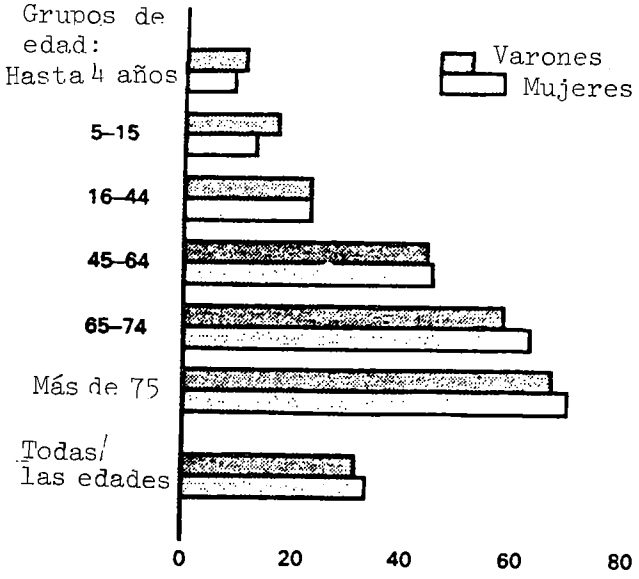
Fuente: Oficina central de estadísticas.

Digitized by UN Library Geneva

Gráfico 7.8

Enfermedades de larga duración, por edad y sexo, 1983

Gran Bretaña



Porcentaje de personas que han declarado padecer enfermedades de larga duración

Fuente: Encuesta general sobre hogares, 1983.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 7.27

Citología cervical: exámenes, casos positivos detectados y fallecimientos por cáncer cervical

Gran Bretaña

	Frotis examinados (en millares) 1/	Tasa de detección 2/	Fallecimientos por cáncer cervical	
			Número	Tasas 3/
1971	2 205	..	2 551	91
1976	2 803	5,1	2 420	86
1980	3 211	6,6	2 255	80
1981	3 293	6,9	2 218	79
1982	3 241	7,4	2 140	76
1983	3 515	7,5	2 172	77

1/ Estimaciones basadas en una muestra de un 20% de frotis negativos realizada en enero y julio de cada año.

2/ Casos positivos detectados por cada 1.000 frotis examinados.

3/ Fallecimientos por cada millón de mujeres.

Fuente: Departamento de Salud y Seguridad Social; Oficina de encuestas y censos demográficos; Servicio de salud escocés, Organismo de servicios comunes, Oficina general de registro (Escocia); Oficina de Gales.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 7.33

Servicios de maternidad

Gran Bretaña

	1961	1971	1976	1980	1981	1982	1983	1984
Servicio de maternidad para pacientes internas de los hospitales del Servicio Nacional de Salud								
Promedio de camas ocupadas diariamente (en millares)	18	19	16	15	14	14	13	,,
Duración media de la hospitalización (en número de días)	9,3	7,0	6,5	5,7	5,6	5,3	5,1	,,
Otros servicios de maternidad (en millares)								
Clínicas de prenatalidad								
Hospitales del Servicio Nacional de Salud - nuevas pacientes externas	470 1/	623 2/	610	720	704	705	703	,,
Clínicas de postnatalidad								
Hospitales del Servicio Nacional de Salud - nuevas pacientes externas	201 1/	180 2/	135	124	112	99	97	,,
Clases prenatales de preparación para la maternidad y relajación - número de mujeres participantes	,,	150	131	174 1/	189 1/	185 1/	192 1/	212 1/
Servicios de comadronas a domicilio - número de casos de mujeres dadas de alta anticipadamente del hospital 1/	129	449	480	624	608	610	603	614
Alumbramientos de niños vivos (en millares)								
En hospitales	616	781	634	716	696	684	687	695
En otros sitios	296	89	16	9	8	8	7	7
Porcentaje en hospitales	67,5	89,8	97,6	98,7	98,9	98,9	99,0	99,0
Alumbramientos de mortinatos (en millares)								
En hospitales	15,0	10,0	6,1	5,1	4,5	4,2	3,9	3,9
En otros sitios	2,8	0,6	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Porcentaje en hospitales	84,5	94,8	96,9	97,0	97,4	97,5	97,3	97,4

1/ En Inglaterra y Gales únicamente.

2/ Los datos prenatales y postnatales de Gales se han incluido en los prenatales.

Fuente: Departamento de Salud y Seguridad Social; Servicio de salud escocés, Organismo de servicios comunes; Oficina de Gales; Oficina de encuestas y censos demográficos; Oficina general de registro (Escocia).

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 7.11

Consumo de cigarrillos entre adultos 1/, por sexo y grupos socioeconómicos

Gran Bretaña — En números y porcentajes

	Grupos socioeconómicos							
	Profesionales	Empleadores y directores	Empleados no manuales intermedios e inferiores	Empleados manuales especializados y empleados por cuenta propia no profesionales	Empleados manuales semiespecializados y de servicio personal	Empleados manuales no especializados	Todas las personas 3/	Promedio semanal de cigarrillos consumidos por fumador
Porcentaje de fumadores de cigarrillos								
Varones								
1972	33	44	45	57	57	64	52	120
1976	25	38	40	51	53	58	46	129
1980	21	35	35	48	49	57	42	124
1982	20	29	30	42	47	49	38	121
1984	17	29	30	40	45	49	36	115
1984 Universo de la muestra (en números)	448	1 413	1 384	3 063	1 350	478	8 417	
Mujeres								
1972	33	38	38	47	42	42	42	87
1976	28	35	36	42	41	38	38	101
1980	21	33	34	43	39	41	37	102
1982	21	29	30	39	36	41	33	98
1984	15	29	28	37	37	36	32	96
1984 Universo de la muestra (en números)	384	1 487	2 436	2 585	1 864	518	9 788	

1/ Personas de 15 años o más en 1972, pero de 16 años o más en los años posteriores.
2/ Véase Apéndice, Parte 7: Encuesta general sobre hogares.
3/ Incluidos los miembros de las fuerzas armadas, las personas con ocupaciones descritas de forma inadecuada y todas las personas que nunca han trabajado.
Fuente: Encuesta general sobre hogares.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 7.15

Hábitos de consumo de bebidas alcohólicas, por sexo, 1978 y 1982 1/

Gran Bretaña — En números y porcentajes

	Hombres		Mujeres	
	1978	1982	1978	1982
Tipo de bebedores (Porcentajes)				
Abstemios	5	6	11	12
Bebedores ocasionales	9	10	25	23
Poco bebedores (consumo infrecuente)	11	12	19	20
Poco bebedores (consumo frecuente)	34	37	39	40
Bebedores moderados	15	14	4	4
Mayores bebedores	25	21	2	1
Universo de la muestra (= 100%) (en números)	10 015	8 780	11 650	10 185

1/ Sólo personas de 18 años o más. Véase Apéndice, Parte 7: Encuesta general sobre hogares.

Fuente: Encuesta general sobre hogares, 1978 y 1982.

Digitized by UN Library Geneva

Gráfico 7.17

Uso indebido de alcohol. Ingresos 1/ en hospitales y dependencias siquiátricas, por sexo y edad, 1983



Tasa por 100.000 personas en cada grupo de edad

1/ Todos los ingresos con un diagnóstico principal de psicosis alcohólica, síndrome de dependencia alcohólica o abuso de alcohol sin dependencia.

Fuente: Departamento de Salud y Seguridad Social; Servicio de salud escocés, Organismo de servicios comunes; Oficina de Gales; Departamento de Salud y Servicios Sociales de Irlanda del Norte.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 7.18

Estupefacientes: nuevos toxicómanos declarados 1/, por edad y sexo

Reino Unido — En números

	Edades							
	Menos de 20 años	20 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 49	Más de 50	De edad indeterminada	Total
Varones								
1973	149	334	89	23	20	24	5	644
1976	61	315	251	55	35	20	8	745
1981	141	544	511	269	78	15	49	1 607
1982	197	676	593	323	118	16	53	1 976
1983	402	1 011	766	440	192	38	130	2 979
1984	584	1 334	958	570	257	22	115	3 840
Mujeres								
1973	41	79	20	7	8	8	0	163
1976	40	100	55	15	10	12	7	239
1981	91	225	186	84	18	14	23	641
1982	113	271	233	113	41	12	34	817
1983	170	446	315	150	59	18	49	1 207
1984	214	618	405	205	63	19	51	1 575

1/ Nuevos toxicómanos declarados al Ministerio del Interior durante el año. Véase Apéndice, Parte 7: Estupefacientes.

Fuente: Ministerio del Interior.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 10.1

Distribución del tiempo en una semana representativa, por categorías económicas, primavera de 1985

Gran Bretaña — En horas

	Empleados a jornada completa 1/		Empleados a jornada parcial 1/			
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Amas de casa	Personas jubiladas
Horas semanales dedicadas a:						
Empleo y desplazamientos 2/	45,0	40,8	24,3	22,2		
Actividades esenciales 3/	33,1	45,1	48,8	61,3	76,6	49,8
Dormir	56,4	57,5	56,6	57,0	59,2	60,2
Ocio	33,5	24,6	38,3	27,5	32,2	58,0
Tiempo libre por día de la semana	2,6	2,1	4,5	3,1	4,2	7,9
Tiempo libre por día de fin de semana	10,2	7,2	7,8	5,9	5,6	9,1

1/ No se incluyen los empleados por cuenta propia.

2/ Tiempo empleado para ir al trabajo y regresar.

3/ Tareas domésticas esenciales y cuidados personales; incluyen la preparación de comidas, las compras esenciales, los cuidados infantiles, las comidas en sí, el aseo, levantarse y acostarse.

Fuente: Perspectivas del tiempo libre, otoño de 1985, Centro de proyecciones Henley.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 10.2

Participación 1/ en determinadas actividades sociales y culturales, por sexo y edad, 1983

Gran Bretaña

En números y porcentajes

	Varones					Mujeres				
	16 a 19 años	20 a 34	35 a 59	Más de 60 años	Total de varones a partir de 16 años	16 a 19 años	20 a 34	35 a 59	A partir de 60 años	Total de mujeres a partir de 16 años
Porcentaje de personas de cada grupo de edad que se dedicaron a cada actividad durante las cuatro semanas anteriores a la encuesta										
Excursiones a lugares al aire libre										
Mar	4	7	8	5	7	8	10	8	5	8
Campo	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3
Parques	2	4	3	2	3	3	8	3	2	4
Actividades de diversión, sociales y culturales										
Cine	17	13	5	1	7	25	13	5	2	8
Visitas a edificios históricos	6	8	9	7	8	6	9	10	7	8
Teatro, ópera, ballet	2	4	4	3	4	5	5	7	4	5
Visitas a museos y galerías de arte	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3
Música y teatro de aficionados	6	4	3	2	3	6	3	3	2	3
Clases de ocio	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2
Visitas a ferias y a recintos de atracciones	4	2	1	-	1	5	3	1	-	2
Salir a comer 2/	39	47	42	31	41	44	46	44	29	40
Salir a tomar una copa 2/	68	82	65	41	64	72	67	49	18	46
Baile	25	13	9	4	10	41	15	11	4	12
Actividades en el hogar										
Escuchar discos y grabaciones 2/	93	81	65	40	65	94	80	67	32	62
Jardinería 2/	20	39	58	59	50	13	36	49	37	39
Coser y tejer 2/	3	2	2	2	2	34	49	54	44	48
Reparaciones caseras y trabajos menudos 2/	31	55	61	39	51	12	31	30	13	24
Leer libros 2/	44	49	51	51	50	62	62	62	59	61
Universo de la muestra (= 100%) (en números)	722	2 314	3 509	2 199	8 744	727	2 650	3 841	3 088	10 306

1/ Promedios anuales de participación de personas de 16 años o más.

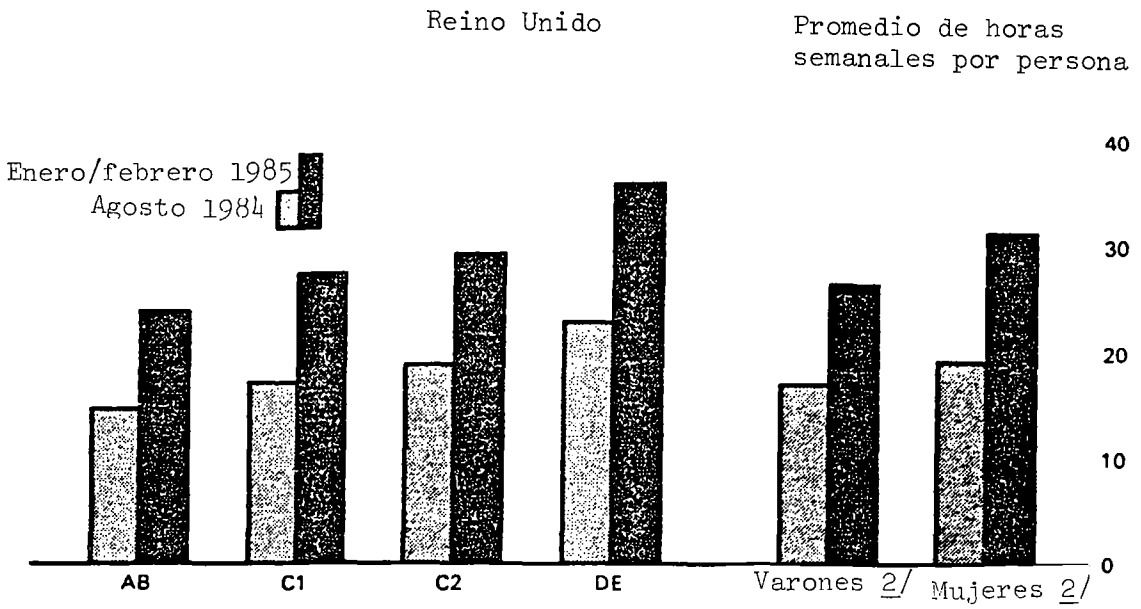
2/ Los altos niveles de participación obedecen en parte a que se sugirieron respuestas (véase Apéndice, Parte 10: Encuesta general sobre hogares).

Fuente: Encuesta general sobre hogares, 1983.

Digitized by UN Library Geneva

Gráfico 10.4

Tiempo dedicado a la televisión según clase social y sexo



Clase social de los adultos 1/

1/ Véase Apéndice, Parte 6: Clase social, definición del IPA (Instituto de prácticas de publicidad).

2/ Personas de 4 años o más.

Fuente: Junta de investigaciones sobre audiencia en radiodifusión; Servicio de verificaciones de Gran Bretaña.

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro 10.11

Participación en determinadas actividades deportivas por grupo socioeconómico 2/ y por sexo, 1983

Gran Bretaña — Porcentajes y números

	Profesionales, empleadores y directores	Obreros manuales jóvenes y de edad intermedia	Obreros manuales especializados y no profesionales por cuenta propia	Obreros manuales semiespecializados y no especializados	Estudiantes a jornada completa	Todas las personas	Total de varones 1/	Total de mujeres 2/
Porcentaje de cada grupo que se dedicaba a cada actividad en las 4 semanas anteriores a la entrevista								
Natación, piscinas públicas al aire libre 4/	1	1	1	-	2	1	1	1
Otras clases de natación al aire libre	5	4	3	2	6	3	3	3
Natación en piscinas cubiertas	9	10	5	4	17	7	7	7
Pesca	2	1	4	2	4	2	4	-
Navegación a vela	1	-	-	-	1	-	1	-
Fútbol	3	2	4	1	10	3	6	-
Rugby	1	-	-	-	3	-	1	0
Golf	7	2	2	1	3	2	4	1
Cricket	1	-	1	-	2	1	1	-
Tenis	2	2	1	-	6	1	1	1
Atletismo al aire libre (campo y pista)	3	2	2	1	8	2	3	1
Ejercicio para estar en forma/yoga	2	6	1	2	2	3	1	5
Gimnasia/atletismo en interior	1	1	1	1	3	1	1	-
Badminton	4	3	1	1	10	2	2	2
Squash	6	3	2	1	8	3	4	1
Tenis de mesa	2	1	1	1	9	1	2	1
Dardos	6	5	10	7	12	7	11	4
Billar/snooker	9	5	13	6	18	8	15	2
Bolera americana/bolos en interior	1	1	1	1	1	1	1	1
Equitación	1	1	-	-	3	1	-	1
Marcha, excursionismo	1	1	-	-	1	1	1	-
Paseo (2 millas como mínimo) 5/	24	23	16	14	18	18	19	17
Ciclismo	2	2	1	1	6	2	2	2
Universo de la muestra (= 100%) (números)	2 390	5 628	4 108	5 653	550	19 050	8 744	10 306

1/ Promedios anuales de participación de personas de 16 años o más.

2/ Los estudiantes a jornada completa figuran por separado.

3/ Incluidas las fuerzas armadas, las personas con ocupaciones descritas inadecuadamente, y las personas que nunca han trabajado; éstas quedan excluidas del análisis por grupo socioeconómico.

4/ Como algunas categorías coinciden estas cifras quizá exageren algo los porcentajes totales de los participantes en natación.

5/ Excluidas las marchas, los paseos en terreno accidentado y el excursionismo.

Fuente: Encuesta general sobre hogares, 1983.

Digitized by UN Library Geneva

UNIVERSIDADES

ESTADISTICAS SOBRE EDUCACION — ANEXO B

No. TOTAL DE MATRICULACIONES — JORNADA COMPLETA Y CURSOS ALTERNADOS (en el país y en el extranjero) — MEDIA JORNADA

1985 EDAD (al 31 agosto)	Universidades de Inglaterra			Universidades de GB			Universidades de Inglaterra			Universidades de GB		
	VARONES	MUJERES	TOTAL	VARONES	MUJERES	TOTAL	VARONES	MUJERES	TOTAL	VARONES	MUJERES	TOTAL
Diplomados												
16 a 18 años	2	2	4	2	2	4	–	–	–	1	–	1
19	7	2	9	16	5	21	0	2	2	1	8	9
20	159	94	253	238	166	404	5	5	10	9	12	21
21 a 24	12 522	6 740	19 262	15 320	8 425	23 745	2 080	1 050	3 130	2 542	1 353	3 895
25 años o más	16 507	6 890	23 397	20 341	8 044	28 385	14 597	7 807	22 404	17 551	9 156	26 707
TOTAL	29 197	13 728	42 925	35 917	16 642	52 559	16 682	8 864	25 546	20 104	10 529	30 633
No diplomados												
Menos de 16 a 18 años	20 397	14 504	34 906	28 266	21 143	49 409	7	11	18	120	285	405
19	27 739	19 769	47 508	34 646	25 533	60 179	42	62	104	143	268	411
20	28 539	20 096	48 635	34 922	25 616	60 538	138	181	319	234	403	637
21 a 24	27 596	17 869	45 492	35 436	23 104	58 540	344	331	675	541	598	1 139
25 años o más	5 386	4 756	10 142	7 856	6 400	14 256	1 330	1 631	2 961	1 669	2 203	3 872
TOTAL	109 657	77 026	186 683	141 126	101 796	242 922	1 861	2 216	4 077	2 707	3 757	6 464

Digitized by UN Library Geneva

Cuadro SA00
Alumnos por edad al 31 de agosto
Enero 1986
Variación 108
INGLATERRA

JORNADA COMPLETA	PRIMARIA	INTERMEDIA PRIMARIA	TOTAL PRIMARIA	INTERMEDIA SECUNDARIA	SECUNDARIA	TOTAL SECUNDARIA	TOTAL PRIMARIA, INTERMEDIA Y SECUNDARIA
Edad							
5-10	1 435 777	56 360	1 492 137	50 446	349	50 795	1 542 932
11-15 CHICAS	7 037	19 666	26 703	58 546	1 404 711	1 463 257	1 489 960
16-19	-	-	-	-	155 284	155 284	155 284
Edad							
5-10	1 502 311	58 646	1 560 957	53 047	344	53 391	1 614 348
11-15 CHICOS	7 540	20 876	28 416	61 921	1 454 496	1 516 417	1 544 833
16-19	-	-	-	-	149 373	149 373	149 373

Digitized by UN Library Geneva

NOVIEMBRE DE 1985

NUMERO DE ESTUDIANTES EN ENSEÑANZA SUPERIOR PUBLICA POR MATERIA GENERAL:
Educación posterior avanzada y no avanzada (excluidas las universidades)

GRUPO, EDAD Y SEXO

	Número de estudiantes											
	VARONES						MUJERES					
	16-18	19	20	21-24	25+	TOTAL	16-18	19	20	21-24	25+	TOTAL
Educación	59 980	9 804	7 326	19 475	41 635	138 220	78 878	14 789	12 441	30 860	75 766	212 734
Medicina, Odontología y Sanidad	872	607	704	1 895	2 889	6 967	12 272	2 418	1 947	3 803	7 258	27 698
Ingeniería y Tecnología	152 982	41 746	28 162	48 685	52 102	323 677	6 473	1 916	1 501	2 929	4 072	16 891
Agricultura, Silvicultura y Veterinaria	10 977	2 127	1 748	2 315	2 111	19 278	2 067	509	431	690	1 166	4 863
Ciencias	11 517	7 205	6 944	12 175	9 959	47 800	5 642	4 094	3 966	5 582	4 919	24 203
Estudios sociales administrativos y comerciales	28 954	13 444	12 618	29 696	41 799	126 511	75 635	17 124	14 654	32 902	52 767	193 082
Arquitectura y otras materias profesionales	17 613	3 301	3 056	6 933	10 919	41 822	53 256	5 249	3 756	6 059	15 987	84 307
Lengua, literatura y estudios monográficos	372	393	478	1 275	6 024	8 542	2 246	2 021	1 709	3 105	7 916	16 997
Artes, excepto las literarias	515	947	1 125	1 580	1 923	6 090	1 137	1 796	2 060	2 080	3 137	10 210
Música, Teatro y Artes visuales	7 940	3 885	3 442	5 607	3 270	24 144	12 307	5 519	4 895	6 510	4 322	33 553
TOTAL	52 150	4 525	4 364	16 885	145 379	223 303	55 854	7 447	7 259	24 854	299 030	394 444
TOTAL	343 872	87 984	69 967	146 521	318 010	966 354	305 767	62 882	54 619	119 374	476 340	1 018 982

Digitized by UN Library Geneva

NOVIEMBRE DE 1985

NUMERO DE ESTUDIANTES DE ENSEÑANZA SUPERIOR PUBLICA POR MATERIA
GENERAL: EDUCACION POSTERIOR AVANZADA Y NO AVANZADA
(excluidas las universidades)

GRUPO, EDAD Y SEXO

	Número de estudiantes					
	VARONES Y MUJERES					
	16-18	19	20	21-24	25+	TOTAL
Educación	138 858	24 593	19 767	50 335	117 401	350 954
Medicina, Odontología y Sanidad	13 144	3 025	2 651	5 698	10 147	34 665
Ingeniería y Tecnología	159 455	43 662	29 663	51 614	56 174	340 568
Agricultura, Silvicultura y Veterinaria	13 044	2 636	2 179	3 005	3 277	24 141
Ciencias	17 159	11 299	10 910	17 757	14 878	72 003
Estudios sociales, administrativos y comerciales	104 589	30 568	27 272	62 598	94 566	319 593
Arquitectura y otras materias profesionales	70 869	8 550	6 812	12 992	26 906	126 129
Lengua, Literatura y estudios monográficos	2 618	2 414	2 187	4 380	13 940	25 539
Artes, excepto las literarias	1 652	2 743	3 185	3 660	5 060	16 300
Música, Teatro y Artes visuales	20 247	9 404	8 337	12 117	7 592	57 697
	108 004	11 972	11 623	41 739	444 409	617 747
TOTAL	649 639	150 866	124 586	265 895	794 350	1 985 336

Digitized by UN Library Geneva

ANEXO D

LA MUJER EN EL SERVICIO DIPLOMATICO DE SU MAJESTAD BRITANICA
(DICIEMBRE DE 1986)

		Número de mujeres		Número de varones		Número de mujeres como porcentaje del total en este grado
Grados superiores	(Embajador)	2		153		1,3%
Grado 4	(Consejero)	12		270		4,3%
Grado 5A	) Primer	18		231		7,2%
Grado 5E	) Secretario	7		180		3,8%
Grado 6	)	23		270		7,8%
Grado 7	) Segundo	21		75		21,9%
Grado 7E	) Secretario	75		394		16,0%
Grado 8	) Tercer	8		24		22,2%
Grado 9	) Secretario	252		707		33,2%
Grado 10	Agregado	285		245		53,8%
Total de diplomáticas de carrera		703	Total de diplomáticos de carrera	2 549	Total de diplomáticas de carrera como porcentaje del total (3 252)	21,6%
Funcionarios de investigación		21		35		37,5%
Asesores jurídicos		4		18		18,0%
stos de secretaría		624		-		100,0%
Total de mujeres en el Servicio Diplomático		1 352	Total de hombres en el Servicio Diplomático	2 602	Total de mujeres en el Servicio Diplomático como porcentaje del total general	34,2%

Digitized by UN Library Geneva

ANEXO E

DERECHOS DE LAS EMPLEADAS EMBARAZADAS

Incisos a) y b) del párrafo 2 del artículo 11

En virtud de lo dispuesto en la Ley de protección (consolidación) del empleo (Employment Protection (Consolidation) Act) de 1978, todas las empleadas embarazadas tienen derecho a tiempo libre pagado para ausentarse del trabajo con objeto de asistir a consultas médicas prenatales. Además, las empleadas que han trabajado continuamente -generalmente para el mismo empleador- durante ciertos períodos estipulados pueden disfrutar de otros tres derechos reclamables a su empleador:

a) derecho a entablar demanda por despido injustificado ante un tribunal industrial si se les despidió por estar embarazadas o por razones relacionadas con su embarazo;

b) derecho a las nueve décimas partes de la paga semanal descontando una cantidad equivalente al subsidio estatal de maternidad para las seis primeras semanas de licencia de maternidad si se esperaba el nacimiento del niño antes del 21 de junio de 1987;

c) derecho a regresar al trabajo en cualquier momento dentro de un plazo de 29 semanas a contar de la semana en que ha nacido el niño.

El plazo para presentar demanda por despido injustificado en virtud de esta Ley se amplió de uno a dos años el 1 de junio de 1985 para las empleadas de empresas con más de 20 empleados. Existe otra vía para entablar demanda. El 14 de junio de 1985 un Tribunal laboral de apelación dictaminó en los casos de Hayes frente al Club de obreros maleables, y de Institute and Maughan frente al Comité del Tribunal de Magistrados del Nordeste de Londres, que el despido por razones relacionadas con el embarazo podía constituir una discriminación ilegal basada en el sexo. No existe un plazo determinado para presentar demandas en virtud de la Ley de discriminación basada en el sexo.

Desde el 6 de abril de 1987 un nuevo plan de pagos por maternidad, la "Paga reglamentaria de maternidad", sustituye al derecho establecido en la legislación de empleo y al subsidio estatal de maternidad, para las empleadas cuya fecha prevista del parto sea el 21 de junio de 1987 o fecha posterior. Este plan fue introducido en la Ley de la seguridad social de 1986.

Una vez que se ratifique, el Reino Unido se reserva el derecho de aplicar cualquier requisito no discriminatorio que prescriba un plazo de empleo o seguro para poder ampararse en las disposiciones que figuran en el párrafo 2 del Artículo 11.

Digitized by UN Library Geneva

ANEXO F

CONDICIONES DE EMPLEO - HORAS DE TRABAJO

Apartados b) y c) del párrafo 2 del artículo 11

Condiciones de empleo - horas de trabajo

La Ley de fábricas (Factories Act) de 1961, la Ley de minas y canteras (Mines and Quarries Act) de 1954 y la Ley (convenciones) sobre horas de empleo (Hours of Employment (conventions) Act) de 1936 contienen disposiciones que retringen el número de horas y los horarios aplicables al trabajo de la mujer en empresas industriales. Se impide el trabajo de la mujer en turnos (incluido el trabajo nocturno) y las horas extraordinarias, salvo en el caso de las exenciones concedidas por el Secretario de Estado para el Empleo o, en nombre suyo, por el Organo ejecutivo de sanidad y seguridad.

El Gobierno del Reino Unido consideró que las restricciones eran discriminatorias, anticuadas, tenían escaso efecto práctico y, por consiguiente, ya no eran necesarias. Los empleadores que deseen emplear a mujeres en horarios normalmente prohibidos pueden hacerlo solicitando al Organo ejecutivo de sanidad y seguridad una orden especial de exención, que suele ser concedida. La legislación discrimina contra la mujer y puede impedirle que acepte trabajos que le darían acceso a mayores especializaciones, más experiencia y, a fin de cuentas, mejor salario.

La Ley sobre discriminación basada en el sexo contiene disposiciones para abrogar estas restricciones, entre las cuales son fundamentales las siguientes:

- La mujer tendrá derecho a trabajar hasta la misma edad que sus colegas masculinos y a presentar demanda por despido injustificado hasta la misma edad.

- Se suprimirán las restricciones sobre número de horas y horarios de trabajo de la mujer adulta en trabajos de manufactura.

- Se eliminan las exenciones que figuran en la Ley sobre discriminación basada en el sexo, de 1975, para pequeñas empresas y pequeñas asociaciones respecto al tratamiento de sus asociados, y se reduce la exención aplicable a establecimientos domésticos privados, a la vez que se mantiene el principio del respeto a la vida privada.

- Se invalidan las disposiciones ilegalmente discriminatorias de los acuerdos y normas de carácter colectivo no legalmente vinculantes.

- Se suprime la necesidad de obtener designación ministerial antes de organizar cursos de capacitación unisexuales (véase el párrafo 32).

El 16 de enero de 1987 se promulgó una Orden (Commencement Order) que suprime las restricciones sobre horas de trabajo de la mujer en la Ley de fábricas de 1961 y la Ley de minas y canteras de 1954; dicha Orden entra en vigor el 27 de febrero de 1987. Seguirá vigente hasta el final de febrero de 1988 la prohibición sobre el trabajo nocturno de la mujer en la Ley (convenciones) sobre horas de empleo. [Pues a causa de las obligaciones del Reino Unido en virtud de la Carta Social Europea, el inciso a) del párrafo 4 del Artículo 8 de la Carta exige que las partes contratantes reglamenten el empleo de las trabajadoras cuando se trate de trabajo nocturno en empleo industrial; se puede denunciar este Artículo, y la próxima fecha para hacerlo será en febrero de 1988.]

Digitized by UN Library Geneva

ANEXO G

DATOS SOBRE LA MUJER Y EL EMPLEO

Algunos datos sobre la mujer

1. Hay 11 millones de mujeres económicamente activas*.

El 43% de la fuerza laboral civil son mujeres.

De cada 4 personas que trabajan por cuenta propia, una es mujer.

El Reino Unido es el segundo país de Europa por orden de participación de la mujer.

Sólo el Reino Unido (en Europa) tiene una tasa de desempleo inferior para la mujer que para el hombre.

El 44% de las mujeres empleadas trabaja a jornada parcial**.

El 64% de las mujeres que trabajan están casadas.

Promedio de ingresos de la mujer: el 74% de los del hombre (abril de 1986).

897.971 mujeres reclamaron prestaciones (Reino Unido no ajustado - julio 1987).

La mujer en la fuerza laboral (B)

2. Las mujeres casadas representaban

- el 12% de la fuerza laboral en 1951
- el 25% aproximadamente en 1981

Pero desde 1977 el ritmo de crecimiento ha ido disminuyendo.

Los cálculos de la Encuesta general sobre hogares indican que de los hombres de 16 a 64 años y de las mujeres de 16 a 59 años:

el 61% de las mujeres casadas)
el 68% de las mujeres solteras) trabajaban o buscaban trabajo
el 88% de los hombres)
el 48% de madres con hijos a su cargo trabajaban,
el 69% de ellas a jornada parcial

Nota: Las personas que trabajan como máximo 30 horas semanales se entiende que trabajan a jornada parcial.

* Fuente: Encuesta sobre la mano de obra.

** Sin contar las que trabajan por cuenta propia.

Digitized by UN Library Geneva

3. La mujer en el empleo (millares)
GB (Ajuste estacional)

	Total		Jornada parcial	
	EMPLEADAS POR CUENTA PROPIA	EMPLEADAS	EMPLEADAS POR CUENTA PROPIA	EMPLEADAS
Junio 1978	364	9.152		3.653
Junio 1979	348	9.435	145	3.838
Junio 1980	383	9.421	195	3.914
Junio 1981	417	9.087	245	3.795
Junio 1982	462	8.966	255	3.768
Junio 1983	508	8.882	267	3.761
Junio 1984	586	9.104	311	3.871
Junio 1985	628	9.295	331	3.977
Septiembre 1985	629	9.345	328	4.026
Diciembre 1985	630	9.376	326	4.040
Marzo 1986	631	9.414	323	4.087
Junio 1986	631	9.446	319	4.121
Septiembre 1986	642	9.481	323	4.143
Diciembre 1986	653	9.539	327	4.164
Marzo 1987	664	9.571	331	4.198

4. Personas empleadas según categoría de empleo por sexo y estado civil para la mujer

(4)	Censo de 1951 (1)		Censo de 1981 (2)		E* de 1981 (2)		E* de 1986 (2)	
	Millares	Porcentaje	Millares	Porcentaje	Millares	Porcentaje	Millares	Porcentaje
Todas las mujeres								
Total	6.826	100,0	9.151	100,0	9.426	100,0	9.893	100,0
Empleadas	6.580	96,4	8.768	95,8	8.975	95,2	9.214	93,1
- jornada completa	5.795	84,9	5.351	58,5	5.200	55,2	5.070	51,2-(5)
- jornada parcial (3)	784	11,5	3.417	37,3	3.775	40,1	4.138	41,8-(5)
Por cuenta propia	246	3,6	383	4,2	451	4,8	679	6,9
Total como porcentaje de todas las personas empleadas		30,8		39,9		40,3		42,2
Total como porcentaje de todas las mujeres		34,1		42,2		43,1		44,4

* Encuesta sobre mano de obra.

Digitized by UN Library Geneva

	Censo de 1951 (1)		Censo de 1981 (2)		E* de 1981 (2)		E* de 1986 (2)	
	Millares	Porcentaje	Millares	Porcentaje	Millares	Porcentaje	Millares	Porcentaje
Mujeres casadas								
Total en empleo	2.627	100,0	5.997	100,0	6.174	100,0	6.748	100,0
Empleadas	2.513	95,7	5.701	95,1	5.809	93,2	6.207	92,0
- jornada completa	1.878	71,5	2.739	45,7	2.612	42,3	2.792	41,4-(5)
- jornada parcial	635	24,2	2.962	49,4	3.145	50,9	3.407	50,5-(5)
Por cuenta propia	113	4,3	296	4,9	365	5,9	540	8,10
Total como porcentaje de todas las personas en empleo		11,9		26,2		26,4		28,8
Total como porcentaje de todas las mujeres casadas		21,5		45,0		45,5		47,8

* Encuesta sobre mano de obra

	Censo de 1951 (1)		Censo de 1981 (2)		E* de 1981 (2)		E* de 1986 (2)	
	Millares	Porcentaje	Millares	Porcentaje	Millares	Porcentaje	Millares	Porcentaje
Hombres								
Total en empleo	15.309	100,0	13.765	100,0	13.938	100,0	13.536	100,0
Empleados	14.407	94,1	12.234	88,9	12.212	98,6	11.491	84,9
- jornada completa (3)	14.360	93,8	11.940	86,7	11.639	95,3	11.034	81,5-(5)
- jornada parcial (3)	47	0,3	294	2,1	409	3,3	450	3,3-(5)
Por cuenta propia	902	5,9	1.531	11,1	1.726	12,4	2.045	15,1
Total como porcentaje de todas las personas en empleo		69,2		60,1		59,7		57,8
Total como porcentaje de todos los hombres		85,7		69,0		69,4		66,1

* Encuesta sobre mano de obra

Digitized by UN Library Geneva

Millares

Todas las personas en empleo	22.135	22.916	23.365	23.429
Población:				
Hombres	17.862	19.961	20.087	20.762
Mujeres	20.045	21.700	21.852	22.414
Mujeres casadas	12.228	13.322	13.559	13.910

Notas:

(1) De 15 años de edad o más.

(2) De 16 años de edad o más.

(3) 30 horas a lo sumo por semana.

(4) Excluidos todos los planes gubernamentales.

(5) Autoevaluación.

Ingresos* (GB)

5. Promedio de ingresos por hora (excluidas las horas extraordinarias)

Abril 1986 = 74,1% de los del hombre
1975 = 72,1% de los del hombre [en vigor la Ley sobre igualdad de remuneración]
1970 = 63,1% de los del hombre [aprobada la Ley sobre igualdad de remuneración]

El promedio de ingresos de la mujer se ha mantenido relativamente estable desde 1975 y es inferior al del hombre.

Desempleo: Julio 1987

6. 897.971 mujeres, o sea el 7,9% (Reino Unido, cifra no ajustada), solicitaron prestaciones en la oficina de prestaciones por desempleo frente a 2.008.482 hombres, o sea el 12,2%.

Se alega con frecuencia que en las cifras de solicitantes no se incluye a todas las mujeres desempleadas, ya que muchas no solicitan prestaciones. Los cálculos de desempleo según la Encuesta sobre la mano de obra de 1986, basada en el número de pesonas sin empleo que buscaban trabajo, presenta una tasa de desempleo femenino del 9,9% (como porcentaje de la población económicamente activa) en la primavera de 1986, que era inferior a la tasa masculina del 11,1%. Partiendo del estudio se calcula que unas 590.000 mujeres buscaban

* Fuente: Nueva encuesta sobre ganancias.

Digitized by UN Library Geneva

trabajo pero no solicitaban prestaciones, y que muchas de ellas buscaban trabajo a jornada parcial. Sin embargo, ese número estaba en parte compensado por unas 480.000 mujeres comprendidas en el número de solicitantes que no tenían empleo ni buscaban trabajo en la semana de referencia de la encuesta (390.000), o que dijeron que tenían un empleo pagado (90.000).

7. El desempleo masculino está descendiendo actualmente a un ritmo más rápido que el desempleo femenino. En los tres meses anteriores a julio de este año, la tasa estacional de desempleo en porcentaje ajustado decreció en -0,5 puntos porcentuales respecto de los tres meses anteriores para los hombres, mientras que para las mujeres disminuyó en -0,4 puntos porcentuales.

Distribución industrial y profesional (GB)

8. El 81% de todas las trabajadoras están en las divisiones de las industrias de servicios

el 91% eran empleadas a jornada parcial, y

el 74% eran empleadas a jornada completa

el 12% (9% hombres) trabajaban en la banca, finanzas, seguros, servicios comerciales y arrendamiento

el 25% (17% hombres) trabajaban en distribución, hoteles, restauración y reparaciones

el 42% (20% hombres) trabajaban en otros servicios incluidos los servicios públicos de educación médica, administrativos, recreativos y personales

9. El 30% aproximadamente de las mujeres trabajan en ocupaciones "burocráticas y afines"

el 26% en ocupaciones directivas y profesionales (casi la mitad en enfermería o enseñanza)

el 23% en restauración, limpieza, peluquería y otros servicios personales

el 10% en ventas

el 38% de las trabajadoras a jornada parcial entran en la categoría de servicios personales frente

al 10% de trabajadoras a jornada completa

el 37% de mujeres trabajan a jornada completa en ocupaciones burocráticas y afines frente a un

22% de trabajadoras a jornada parcial

Empresas (B)

10. En 1986, 679.000* mujeres trabajaban por cuenta propia

---

* Fuente - Encuesta sobre la mano de obra

Digitized by UN Library Geneva

- el 25%* de todas las personas que trabajaban por cuenta propia eran mujeres

- 219.000* mujeres que trabajaban por cuenta propia tenían también su propio personal

La mujer en la vida pública**

11. En 1986 el 0,3% de las compañías estaban presididas por mujeres

- el 6,2% de los altos cargos administrativos estaban desempeñados por mujeres

- el 4,3% de los diputados del Parlamento eran mujeres

- 26 mujeres habían alcanzado el nivel ministerial desde la Segunda Guerra Mundial

- el 19% de ellas estaban designadas para órganos públicos

Recientes tendencias en materia de empleo*

12. Entre marzo de 1983 y marzo de 1987 el empleo se incrementó en 917.000 mujeres (incluidas las que trabajan por cuenta propia y las Fuerzas de SM).

307.000 fue la cifra del aumento del número de hombres durante el mismo período

5% de aumento en el número de mujeres que trabajan a jornada completa

13% el aumento de las que trabajan a media jornada

Comparaciones internacionales

i) Tasas de participación

13. En 1984*** el Reino Unido ocupaba el segundo puesto entre los países de la CEE por orden de participación femenina.

El 58% de las mujeres de 14 a 64 años formaban parte de la mano de obra.

---

* Fuente - Encuesta sobre la mano de obra.

** Fuente - Comunicado de prensa de la Comisión de igualdad de oportunidades, 25 de marzo (no se ha actualizado desde la elección de junio).

*** Fuente - Encuesta sobre la mano de obra de la CE.

Digitized by UN Library Geneva

1984

Mujeres de 14 a 64 años

(Entre paréntesis la proporción de hombres)

	a) Mano de obra como porcentaje del total en el grupo de edad	b) Desempleadas como porcentaje de la mano de obra
Alemania (RF)	49,9 (79,4)	8,3 (5,7)
Francia	55,4 (77,4)	12,2 (7,7)
Italia	39,1 (77,1)	16,1 (6,7)
Países Bajos	nd (nd)	nd (nd)
Bélgica	44,0 (73,0)	18,4 (8,1)
Reino Unido	57,5 (82,8)	10,1 (11,6)
Irlanda	38,0 (80,8)	17,9 (16,6)
Dinamarca	72,0 (83,4)	10,3 (8,0)
Grecia	39,1 (79,6)	12,6 (6,2)
Promedio europeo	49,9 (79,1)	11,6 (8,0)

Fuente: Encuesta sobre la mano de obra de la CE, 1984

* Sin incluir los Países Bajos y Luxemburgo

ii) Crecimiento del empleo

14. Entre 1984 y 1985 el aumento del empleo femenino en la Comunidad fue el mayor desde que ésta fue creada.

Entre 1983 y 1985 el empleo femenino creció en más de un millón de unidades; casi la mitad de este aumento correspondió al Reino Unido.

Digitized by UN Library Geneva

Empleo femenino total en los países de la CE

	1979-80	1980-81	1981-82	1982-83	1983-84	1984-85 (1000s)	1985-86 (1000s)
Reino Unido	+ 21	-307	- 78	- 35	+301	+233	+153
Alemania (RF)	+168	- 11	- 95	-128	+ 62	+ 91	+128
Francia	+ 53	+ 18	+104	+ 60	+ 28	+ 72	+ 23
Italia	+185	+ 47	+ 23	+ 70	+ 68	+ 84	+146
Países Bajos	+101	+ 74	+ 42	+ 20	+ 19	+ 80	nd
Bélgica	+ 14	- 5	sc	+ 1	+ 16	+ 26	nd
Luxemburgo*	sc	+ 3	- 1	+ 1	+ 1	+ 1	nd
Irlanda	+ 12	+ 4	+ 8	+ 1	- 7	- 8	nd
Dinamarca	+ 4	+ 8	+ 14	+ 13	+ 30	+ 21	
Grecia	+ 10	+112	- 34	+ 84	+ 21	+ 40	nd
Total CE	+568	- 57	- 17	+ 87	+539	+640	nd

Nota: sc - sin cambios
nd - no disponible

Fuente: "Gaceta del empleo" para el Reino Unido, "Estadísticas sobre la mano de obra, 1965-1985" de la OCDE y "Estadísticas trimestrales sobre la mano de obra" para otros países de la CE.

Digitized by UN Library Geneva

15. Trabajo a jornada parcial como porcentaje del total

	1979 %	1981 %	1983 %	1984 %
Italia	11	10	9	10
Grecia	-	7	12	9
Irlanda	13	-	15	14
Luxemburgo	18	-	17	15
Bélgica	17	16	20	20
Francia	17	17	20	21
Alemania	28	29	30	29
Reino Unido	39	40	41	44
Países Bajos*	32	49	50	nd
Dinamarca	46	47	44	37

Fuente: Encuestas sobre muestras de la mano de obra, 1979, 1981, 1983 y 1984.

* En 1980 cambió en los Países Bajos la definición de empleo a jornada parcial.

En 1984, sólo el 9% de la mano de obra femenina empleada en Grecia trabajaba a jornada parcial, mientras que en el Reino Unido, el 44% de las mujeres estaban empleadas a jornada parcial. Generalmente, los países con bajos niveles de participación femenina también tienen una baja proporción de mujeres que trabajan a jornada parcial (por ejemplo, Italia, Irlanda y Grecia). A la inversa, Dinamarca y el Reino Unido, que tienen los niveles más elevados de participación en el mercado laboral, también tienen los niveles más altos de trabajo a jornada parcial. Sin embargo, es demasiado simplista suponer que existe una relación directa para todos los países; en Francia, donde la tasa de participación femenina era del 55% en 1984, poco inferior a la del Reino Unido, la tasa de trabajo a jornada parcial era sólo del 21%.

Digitized by UN Library Geneva

DATOS SOBRE LAS MUJERES QUE TRABAJAN POR CUENTA PROPIA

A. TOTALES (1)

	TOTAL DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA	VARONES	MUJERES	MUJERES QUE TRABAJAN POR CUENTA PROPIA COMO PORCENTAJE DE TODAS LAS PERSONAS QUE TRABAJAN POR CUENTA PROPIA	MUJERES QUE TRABAJAN POR CUENTA PROIA COMO PORCENTAJE DEL EMPLEO FEMENINO
Primavera 1981	2.177.000	1.726.000	451.000	20,7	4,7
Primavera 1986	2.723.000	2.045.000	679.000	24,9	6,8
AUMENTO	+ 25,1%	+ 18,5%	+ 50,6%		

B. PERSONAS QUE TRABAJAN POR CUENTA PROPIA CON EMPLEADOS (1)

	TOTAL DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA	VARONES	MUJERES
Primavera 1981	839.000	683.000	156.000
Primavera 1986	998.000	779.000	219.000
AUMENTO	+ 19,0%	+ 14,1%	+40,4%

C. SECTOR (1)

Porcentaje de mujeres que trabajan por cuenta propia, por sector:

39,2% en distribución, hoteles, restauración y reparaciones

32,3% en otros servicios (servicios personales, sanidad, educación)

9,8% en banca, finanzas, seguros y servicios comerciales

5,2% en agricultura

7,7% en otras formas de manufactura

D. OCUPACION (1)

Porcentaje de mujeres que trabajan por cuenta propia, por ocupación:

40,5% en administración

11,4% en restauración, limpieza, peluquería, etc.

9,6% en trabajos burocráticos y afines

Digitized by UN Library Geneva

E. COMPARACIONES INTERNACIONALES (2)

Porcentaje de mujeres entre las personas que trabajan por cuenta propia (últimos datos disponibles)

30% Finlandia

30% Canadá

27% Estados Unidos de América

24,9% Gran Bretaña

25% Suecia

21% Francia

20% Alemania

17% Países Bajos

F. OTRAS ESTADISTICAS (2)

a) Trabajo a jornada parcial: el 28,1% de las mujeres que trabajan por cuenta propia lo hacen durante menos de 16 horas semanales (frente al 3,1% de hombres)

el 49,2% de las mujeres que trabajan por cuenta propia lo hacen durante menos de 30 horas semanales

b) Regiones - Las mujeres que trabajan por cuenta propia constituyen el 9,3% de todo el empleo femenino en el Sudoeste, pero sólo el 4% en Escocia.

G. PLAN DE SUBSIDIOS DE EMPRESAS

- El 25% de los titulares son mujeres frente al 10% en la fase piloto

- Principales sectores industriales:

Agricultura 2,7%
Manufactura 20,3%
Construcción 2,8%
Distribución 22,2%
Servicios 52%

- El 65% de los negocios femeninos estaban en funcionamiento seis meses después de haber pasado un año en el plan

- (frente al 78% de hombres)

NOTAS SOBRE LAS FUENTES

(1) Encuestas sobre mano de obra, 1981 y 1986 (resultados preliminares), Gran Bretaña.

(2) Documentos de la OCDE.

Digitized by UN Library Geneva

ANEXO I

DEMANDAS DE DIVORCIO PRESENTADAS A TENOR DE LA SECCION 1 DE LA LEY DE 1973 SOBRE PROCEDIMIENTOS MATRIMONIALES

	1981	1982	1983	1984	1985
Número total de demandas presentadas a tenor de la Sección 1 de la Ley de 1973	176 162	181 853	163 428	178 940	190 480
Número total de demandas presentadas por hombres	47 256	47 708	45 150	48 940	52 090
Número total de demandas presentadas por mujeres	128 906	134 145	123 280	130 000	138 390

Digitized by UN Library Geneva

ANEXO J

Sección 25 de la Ley sobre procedimientos matrimoniales (Matrimonial Causes Act) de 1973 (c. 18)

Asuntos que el tribunal deberá tener en cuenta al decidir cómo ejercer sus facultades a tenor de las secciones 23, 24 y 24A.

25. 1) El tribunal, al decidir si va a ejercer sus facultades a tenor de las secciones 23, 24 ó 24A supra, y en caso afirmativo, al decidir en qué forma habrá de hacerlo, deberá tener en cuenta todas las circunstancias del caso, dando consideración primordial al bienestar de los hijos de la familia menores de edad que no hubieran alcanzado aún la edad de 18 años.

2) En lo que respecta al ejercicio de las facultades del tribunal a tenor de los párrafos a), b) o c) de la subsección 1) de la sección 23, y de las secciones 24 ó 24A supra, en relación con cualquiera de las partes en el matrimonio, el tribunal tendrá en cuenta principalmente lo siguiente:

a) los ingresos, la capacidad para obtener ingresos, los bienes y otros recursos financieros que cada una de las partes en el matrimonio posee o es probable que posea en un futuro previsible, incluyendo en la capacidad para obtener ingresos cualquier aumento de dicha capacidad por la que pueda esperarse razonablemente, en opinión del tribunal, que una de las partes en el matrimonio aumente su poder adquisitivo;

b) las necesidades financieras, obligaciones y responsabilidades que cada una de las partes en el matrimonio tiene o es probable que tenga en un futuro previsible;

c) el nivel de vida de que disfrutaba la familia antes de la ruptura del matrimonio;

d) la edad de cada una de las partes en el matrimonio y la duración de dicho matrimonio;

e) cualquiera discapacidad física o mental de cualesquiera de las partes en el matrimonio;

f) las contribuciones que cada una de las partes viene haciendo o es probable que haga en un futuro previsible al bienestar de la familia, incluida cualquier contribución que se haga cuidando del hogar o de la familia;

g) la conducta de cada una de las partes, si dicha conducta es tal que, en opinión del tribunal, no fuera equitativo dejar de tenerla en cuenta;

Digitized by UN Library Geneva

h) en caso de proceso de divorcio o de nulidad de matrimonio, el valor que tenga para cada una de las partes en el matrimonio cualquier prestación (por ejemplo, una pensión) que dicha parte en el matrimonio no tenga ya ocasión de adquirir, por razón de la disolución o anulación del matrimonio.

3) Por lo que respecta al ejercicio de las facultades del tribunal a tenor de los párrafos d), e) o f) de la subsección 1 y de las subsecciones 2) ó 4) de la sección 23 y de las secciones 24 ó 24A supra, en relación con un hijo de la familia, el tribunal tendrá en cuenta particularmente lo siguiente:

a) las necesidades financieras del hijo;

b) los ingresos, la capacidad para obtener ingresos (si existiere), los bienes y otros recursos financieros del hijo;

c) cualquier discapacidad física o mental del hijo;

d) la forma en que el hijo era educado o capacitado y la forma en que las partes en el matrimonio esperaban que fuera educado o capacitado;

e) las consideraciones mencionadas en relación con las partes en el matrimonio en los párrafos a), b), c) y e) de la subsección 2) supra.

4) Por lo que respecta al ejercicio de las facultades del tribunal a tenor de los párrafos d), e) o f) de la subsección 1), y de las subsecciones 2) ó 4) de la sección 23, y de las secciones 24 ó 24A supra, contra una de las partes en el matrimonio y en favor de un hijo de la familia que no sea hijo de dicha parte, el tribunal tendrá también en cuenta:

a) si dicha parte asumió alguna responsabilidad en el mantenimiento del hijo y, en caso afirmativo, hasta qué punto y por qué razón dicha parte asumió tal responsabilidad y por cuánto tiempo la cumplió;

b) si al asumir y cumplir con tal responsabilidad, dicha parte lo hacía a sabiendas de que el hijo no era suyo;

c) la obligación de cualquier otra persona de mantener al hijo.

Digitized by UN Library Geneva

ANEXO K

CAPITULO 7: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

7.1 La Comisión está firmemente comprometida a promover la igualdad de acceso a sus programas, participación en los mismos, y la obtención de beneficios de ellos por parte de todas las personas, sin distinción de raza, religión, sexo, estado civil o discapacidad. La Comisión seguirá poniendo en práctica su política de igualdad de oportunidades durante todo el período que abarca el Plan. El presente capítulo contempla principalmente la igualdad de oportunidades para las mujeres y las minorías étnicas; los servicios destinados a ayudar a las personas discapacitadas para que encuentren empleos abiertos o protegidos se estudiaron en los párrafos 3.18 a 3.23.

7.2 La Comisión seguirá estudiando por qué hay personas que pueden beneficiarse de sus programas y no participan en ellos, y tratará de eliminar los obstáculos que impiden a estas personas la participación, a fin de asegurar que todas las secciones de la comunidad participen, con arreglo a sus necesidades, en los programas de la Comisión de servicios para recursos humanos (MSC). A fin de efectuar un seguimiento de esta labor, mejoraremos nuestra capacidad para comparar la acogida de nuestros programas por diferentes grupos, estudiando esta acogida por zonas. Se adoptarán otras medidas para crear una "ósmosis comunitaria", a fin de estimular a las comunidades locales a progresar en la creación de planes que atiendan las necesidades que ellas mismas consideren importantes, y para estimular a la gente a obtener más beneficios de las oportunidades que ofrece la Comisión.

INICIATIVAS CENTRALES

7.3 Seguirán celebrándose reuniones periódicas entre el Presidente de la Comisión y los presidentes de la Comisión de igualdad de oportunidades y la Comisión para la igualdad racial; se mantendrán contactos estrechos y continuos, a nivel oficial, para conseguir la ayuda de especialistas en la prosecución de la política de la Comisión en materia de igualdad de oportunidades. Se solicitará asesoramiento específico sobre diversos aspectos de la ejecución de la política, como son la comercialización, la publicidad, la acción positiva, el seguimiento y la evaluación. Continuarán también las consultas con grupos de interés apropiados, como NACRO (Asociación nacional para el cuidado y la resinserción de delincuentes) y NCVO (Consejo nacional de organizaciones de voluntarios).

7.4 La Comisión ha creado un Grupo de acción sobre igualdad de oportunidades integrado por funcionarios de todos los grupos y divisiones en funcionamiento y por el personal de las oficinas locales y de la oficina principal. Este Grupo examinará los obstáculos que se oponen a una mayor participación en sus programas de las mujeres y de las personas de comunidades étnicas minoritarias. Se formularán recomendaciones sobre las medidas necesarias para hacer frente a tales obstáculos, encaminadas a lograr que la tasa de participación de esas personas refleje plenamente al grupo de usuarios en todas las zonas del país.

La Comisión seguirá colaborando con el Foro conjunto gubernamental sobre refugiados, cuya finalidad es centrar la atención en las dificultades experimentadas por los refugiados para integrarse bien en la vida y el trabajo en Gran Bretaña. En consulta con los organismos competentes, se han propuesto

Digitized by UN Library Geneva

varias iniciativas con el fin de actuar de manera más pertinente y coordinada. En particular, se tomarán iniciativas para traducir cartas, proporcionar orientación al personal de las oficinas locales y mejorar la calidad de los programas y de los servicios prestados.

7.5 El Presidente, el Director y los funcionarios superiores entablarán contactos periódicos con el personal para recordarles las responsabilidades que les incumben en materia de igualdad de oportunidades, y los deberes que tienen en esta esfera. Se utilizará la actuación patente del personal de categoría superior para estimular la actuación a todos los niveles de la Comisión.

7.6 Seguirá pidiéndose a cada grupo o división de la Comisión que convenga en una lista de objetivos para lograr la participación de las minorías étnicas en sus programas. En un examen anual se evaluarán los resultados obtenidos en la consecución de estos objetivos.

7.7 Los párrafos 7.8 a 7.30 describen las medidas que adoptará cada uno de los Grupos de la Comisión durante el período que abarque el Plan para promover la igualdad de oportunidades.

GRUPO DE EMPLEOS Y EMPRESAS

Centros de empleo

7.8 Los Centros de empleo desempeñan un papel importante en el fomento de la igualdad de oportunidades en la contratación para trabajos y en los planes de empleos y empresas, y asimismo para asesorar a los que buscan empleo acerca de los derechos que les asisten en virtud de la legislación sobre igualdad de oportunidades. Los empleadores están realizando progresos, pero el personal de los centros de empleo seguirá enfrentándose con los que intenten imponer limitaciones discriminatorias ilegales para la ocupación de los puestos vacantes y seguirá informando a la Comisión de igualdad de oportunidades sobre aquellos empleadores que discriminen ilegalmente por motivos de sexo, además de informar también a la Comisión para la igualdad racial sobre los que discriminan ilegalmente por motivos de raza. Los Centros de empleo se niegan a prestar servicio a aquellas empresas que continúen negándose a cumplir lo legislado.

7.9 La Comisión comenzó a realizar encuestas anuales sobre el origen étnico de los que utilizan determinados centros de empleo, y se propone seguir realizándolas. Estas encuestas estudiarán el número de negros asiáticos que utilizan los servicios de los centros de empleo, y verán si han conseguido beneficiarse de los servicios disponibles; las encuestas efectuarán también un seguimiento de las necesidades de las minorías étnicas, de forma que pueda estudiarse la prestación de servicios especiales; por ejemplo, personas que trabajen en actividades de comunicación y traducción de informaciones a otros idiomas.

7.10 La Comisión reconoce que un factor importante para llevar a cabo su política de igualdad de oportunidades residirá en las actitudes y la labor práctica del personal de los centros de empleo. Para ayudar al personal a resolver con eficacia las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades, la Comisión mantendrá una estrategia que incluya instrucciones escritas completas, cintas videoscópicas para la capacitación de personal, carpetas de

Digitized by UN Library Geneva

enseñanza a distancia, cursos de capacitación y artículos en revistas de las asociaciones de personal. Además, se estimulará a los directores de centros de empleo en zonas con comunidades de minorías étnicas para que adopten iniciativas locales a fin de que los servicios prestados sean más accesibles; como ejemplos se citarán "dispensarios" en centros de las comunidades locales, la traducción de materiales informativos y las clases de inglés impartidas en los locales de los centros de empleo.

7.11 Va a funcionar a título experimental un sistema plurilingüe de información pública que se halla actualmente en fase de desarrollo, y que permitirá que los grupos de minorías étnicas consigan informaciones iniciales en su propio idioma (véase el párrafo 3.9).

7.12 Se adoptarán medidas positivas, en el marco de los programas de empleo de la Comisión, para que haya igualdad de oportunidades en favor de los grupos de usuarios que puedan beneficiarse de dichos servicios sea cual fuere su raza, sexo, estado civil, discapacidad o religión.

Repaso

7.13 Un estudio de cohortes, realizado a fines de 1987 con una muestra representativa de personas que han pasado por el Programa de repaso, ofrecerá información sobre cómo les va a los diversos grupos en el Programa y qué opciones adoptan en virtud del mismo. El estudio hará también un "seguimiento" mediante entrevistas celebradas en clubes de empleo y cursos de repaso. Se recogerá información sobre el origen étnico de todos los participantes en el curso de repaso, y a partir de abril de 1987 se recogerá también información de los miembros de todos los clubes de empleo.

Programa Comunitario

7.14 En el marco del Programa Comunitario se orientará a los provisores y al personal sobre las funciones de las Juntas de recursos humanos de las zonas, y se concederá adecuada prioridad, dentro del sistema de planificación, a la igualdad de oportunidades. Se buscarán nuevos provisores dentro de las comunidades minoritarias. Se observará a los que inician el Programa Comunitario, a fin de cerciorarse de que la participación de los grupos de minorías étnicas está ampliamente en consonancia con la proporción de tales personas en el grupo de usuarios. La Comisión cree que ningún otro objetivo es más eficaz, sobre todo cuando se trata del casco viejo de las ciudades. El Grupo asesor especial sobre medidas para facilitar empleo examinará periódicamente los progresos realizados en el logro de la igualdad de oportunidades dentro del marco del Programa.

7.15 La Comisión seguirá ayudando a los grupos étnicos a hacer frente a las dificultades para cumplir los estrictos requisitos en cuanto a los conocimientos especializados de gestión que se precisan para realizar proyectos. Se estimulará constantemente a los grupos de minorías étnicas que deseen patrocinar planes de programas comunitarios. Se ampliará la capacidad para impartir capacitación en actividades de gestión a los posibles participantes en programas comunitarios. El material publicitario se traducirá a los idiomas de las principales minorías étnicas.

Digitized by UN Library Geneva

Plan de subsidios para empresas

7.16 La información sobre el origen étnico de los participantes en el Plan de subsidios para empresas, información que viene recogiéndose desde abril de 1986 mediante autoevaluaciones, muestra que la proporción de participantes de este grupo está en consonancia con la proporción nacional del grupo de usuarios. Actualmente un 26% de los que ingresan en el plan son mujeres, proporción que es ligeramente superior a la proporción de mujeres empresarias en la nación. Se recogerá más información sobre estos grupos y se utilizará como base para desarrollar una labor específica de asistencia.

Programa de proyectos de voluntarios

7.17 En el marco del Programa de proyectos de voluntarios se recogerá información a partir de 1987 sobre el origen étnico de los participantes, información que se basará en autoevaluaciones. Se registrará también la proporción de personas que ingresan en el plan con problemas de salud que repercuten en el empleo. Se utilizarán los datos para valorar la eficacia, dentro del programa, de la política de igualdad de oportunidades llevada a cabo por la Comisión.

Industria de la comunidad

7.18 La Junta de industria de la comunidad (Board of Community Industry Ltd), en la cual está representada la Comisión para la igualdad racial, desempeña un papel activo en el logro de la igualdad de oportunidades, y recibe informes periódicamente sobre los progresos realizados en la aplicación de su política de igualdad de oportunidades.

GRUPO DE EDUCACION Y FORMACION PROFESIONAL

7.19 La Comisión continuará supervisando sus programas de capacitación, en consonancia con su voluntad de promover la igualdad de oportunidades. Se crearán proyectos de desarrollo y demostración para estimular a los que imparten capacitación a ajustarse más a las necesidades particulares, por ejemplo, a las necesidades de los grupos de minorías étnicas que tratan de ocupar puestos en profesiones en las que se hallan deficientemente representados, a las necesidades de las mujeres que regresan al trabajo después de una interrupción en la carrera, o a las necesidades de personas con tipos específicos de discapacidad. Se dedicará especial atención a la idea de fijar como objetivo la promoción y la comercialización de la capacitación impartida a esos grupos.

TVEI (Iniciativa para la educación técnica y profesional)

7.20 Los criterios para todos los proyectos piloto de la Iniciativa TVEI son la igualdad de oportunidades y la supresión de las funciones estereotipadas de los sexos, así como la inclusión de programas de estudiantes con especiales necesidades educativas; estos criterios seguirán siendo de alta prioridad en la ampliación de la Iniciativa. El Grupo nacional de directivas examina periódicamente la política y la realización práctica de la igualdad de oportunidades. Se pedirá a las autoridades académicas que enuncien las estrategias y planes que tienen para ajustarse a estos criterios. Seguirán difundiéndose normas de práctica correcta. Esta labor incluirá la publicación de informes y una guía de capacitación para proyectos, que aparecerá en

Digitized by UN Library Geneva

diciembre de 1987, que especificará ejemplos de buena práctica. Un estudio de desarrollo en el marco de un pequeño grupo de autoridades, concebido para identificar las necesidades de los estudiantes de las minorías étnicas, comenzará su fase de investigaciones en 1987-1988. Asimismo, una revista de la serie de Novedades de la Iniciativa TVEI centrará su atención en toda una gama de cuestiones sobre igualdad de oportunidades; otras oportunidades de este tipo se aprovecharán durante el período que abarca el Plan.

YTS (Plan de capacitación de la juventud)

7.21 La Junta de capacitación de la juventud continuará examinando periódicamente la igualdad de oportunidades en el marco del Plan YTS. La Comisión ha introducido importantes cambios en los procedimientos administrativos del Plan bienal YTS con el fin de proporcionar un marco de medidas para fomentar la igualdad de oportunidades. Se espera que las Organizaciones aprobadas de capacitación (ATO) declaren y demuestren el compromiso de proporcionar igualdad de oportunidades en los programas para capacitandos, sin tener en cuenta el sexo, la raza, la religión o la discapacidad. Se espera que las organizaciones demuestren que dan tales pasos positivos, no sólo en sus procedimientos de contratación sino también en su trato subsiguiente con los capacitandos, durante el transcurso de los programas de capacitación. La disponibilidad de datos sobre el nivel del Plan YTS, que están a disposición del personal de la Comisión y de las Juntas de recursos humanos de las zonas, permitirá seguir con más eficacia que antes los progresos alcanzados en el logro de la igualdad de oportunidades. Los funcionarios de la Comisión de servicios para recursos humanos (MSC) seguirán trabajando con los agentes directivos para fomentar la igualdad de oportunidades, una vez que se haya conseguido el estatuto de Organización aprobada de capacitación (ATO). Los Equipos para el examen de programas incluirán en sus evaluaciones el seguimiento de las actividades en favor de la igualdad de oportunidades. El Programa de evaluación del Plan YTS examinará también específicamente en qué medida la igualdad de oportunidades ha llegado a ser realidad en dicho Plan YTS.

7.22 Siguiendo una recomendación unánime de la Junta de capacitación de la juventud, la Comisión decidió que, desde principios de 1987/1988, las zonas establecerán una directriz para mejorar la tasa de participación de jóvenes de minorías étnicas en los planes de YTS dirigidos por empleadores en la totalidad de la zona. La primera directriz se establecerá durante un bienio que durará hasta marzo de 1989, y cada seis meses se evaluarán los progresos alcanzados. La Comisión ha aumentado también el número de puestos de oficiales de desarrollo de YTS, que han pasado de 20 a 30. Estos puestos son financiados por la Comisión y tienen su base en patrocinadores locales como el Proyecto de pleno empleo, la Comisión para la igualdad radial, Negocio en la comunidad, y Consejos de relaciones comunitarias en zonas con importante población de minorías étnicas. Su función consiste en promover el YTS dentro de las comunidades locales que posean minorías étnicas, estimular a los jóvenes procedentes de comunidades con minorías étnicas a participar en el plan bienal YTS, y estimular a los empleadores para que se esfuercen por contratar a una muestra representativa de los jóvenes aptos para recibir empleo.

7.23 La Comisión se preocupa también de asegurar que se estimule a todos los jóvenes a tener en cuenta la gama íntegra de oportunidades de capacitación que se les abren, sin limitarse a las oportunidades tradicionales de su sexo. Se

Digitized by UN Library Geneva

ha creado un pequeño programa de planes, dirigidos para uno solo de los sexos o con puestos reservados para uno solo de los sexos, y los resultados serán estudiados y evaluados atentamente. La Comisión ha pedido también al Consejo del Condado de Bedford que examine la viabilidad de incluir un período de "muestreo de empleos" en sus disposiciones relativas al YTS; sus resultados comenzarán a estar disponibles en 1987/1988.

7.24 Con el fin de ayudar a los que intervienen en el YTS a cumplir con el compromiso positivo de la igualdad de oportunidades que se requiere en todas las organizaciones ATO, de otros agentes directivos y de los provisores de experiencia en el trabajo, se ha elaborado un Código sobre igualdad de oportunidades. El Código reúne todas las orientaciones prácticas sobre igualdad de oportunidades y formula recomendaciones positivas para su puesta en práctica. La Comisión no dejará de examinar la aplicación del Código.

Capacitación de adultos

7.25 Todos los programas de capacitación de adultos se encaminan de manera positiva a fomentar la igualdad de oportunidades, y muchos de ellos ofrecen exenciones de las normas ordinarias de admisión a las personas desfavorecidas. Dentro de la gama de programas, el Programa de capacitación para oportunidades más amplias (WOTP) ofrece ayuda particular a las personas que se hallan en una situación relativamente desventajosa en el mercado del trabajo. Se ofrece capacitación para mantener y mejorar las aptitudes básicas, incluida la ayuda con actividades de alfabetización, capacitación numérica e inglés como segunda lengua. También se ofrecen cursos de Oportunidades más amplias para la mujer, concebidos específicamente para mujeres que deseen regresar al trabajo; estos cursos ayudan a actualizar los conocimientos para desempeñar un empleo, mejoran las técnicas para la consecución de empleos, crean confianza y, algunas veces, ofrecen un muestreo de empleos en grandes empresas. La Comisión tratará de desarrollar los planes del Programa WOTP, a fin de que tengan más atractivo y utilidad para las personas en situación desventajosa en el mercado del trabajo. Los cursos tratarán también de mejorar su valor para complementar programas y preparar a la gente para niveles más avanzados de capacitación.

7.26 El Servicio de capacitación lingüística para la indutria (ILTS), que funciona a cargo de las autoridades locales en materia de educación pero que es financiado en gran parte por la Comisión, seguirá facilitando capacitación en técnicas de comunicación, principalmente para trabajadores de grupos de minorías étnicas. Esta capacitación contribuirá a mejorar la igualdad de oportunidades en los puestos de trabajo para las personas de todas las procedencias étnicas y raciales. Se ha celebrado recientemente una consulta sobre el servicio y la forma en que está financiado y dirigido.

7.27 Se prestará ayuda para la elaboración de materiales de aprendizaje flexible adecuados para su utilización por mujeres que retornan a su trabajo, por personas discapacitadas y por minorías étnicas. El aprendizaje flexible beneficia particularmente a las mujeres que, por razones domésticas, no pueden asistir a un curso de tipo tradicional.

7.28 Seguirá desarrollándose la capacitación de mujeres en técnicas no tradicionales y se estudiará la posibilidd de intensificar la asistencia a los cursos de tiempo parcial y a los cursos celebrados fuera de las horas normales de enseñanza.

Digitized by UN Library Geneva

7.29 La capacitación destinada al personal de la Comisión e impartida en el Grupo de educación y capacitación profesional seguirá desempeñando un papel importante en la aplicación de la política de la Comisión para la igualdad de oportunidades, y se centrará en:

- Un módulo de dos días para capacitación de personal en materia de igualdad de oportunidades, que será obligarorio para todo el personal local del programa desarrollado por el Grupo de educación y capacitación profesional.

- Instrucciones para el personal que se ocupe de problemas de discriminación racial, que estarán listas para mediados del verano de 1987.

- Una "lista de comprobación" YTS/CRE (Plan de capacitación de la juventud/Comisión para la igualdad racial) sobre la manera de evitar la discriminación, que se envía a todos los patrocinadores, agentes directivos, provisores de experiencia en el trabajo y capacitadores que intervienen en el Plan YTS.

- Orientación para interpretar la información de seguimiento que se está elaborando para personal del Plan YTS.

- Material para "capacitación de instructores" que está elaborando la Comisión de servicios para recursos humanos por el Centro acreditado de capacitación Avon y que en el verano de 1987 debe estar a disposición de todos los Centros acreditados de capacitación que intervienen en la capacitación de agentes directivos y provisores.

ORGANISMO DE CAPACITACION PRACTICA (STA)

7.30 El Organismo de capacitación práctica (STA) mantendrá durante todo el período su política de igualdad de acceso a la capacitación impartida por los centros. El STA se esforzará por promoverse y promover su capacitación de forma que atraiga a capacitandos entre las mujeres, las personas de minorías étnicas y las personas discapacitadas, y que estas personas reciban tipos de capacitación con los que no están asociadas históricamente. Seguirá poniéndose empeño en identificar y suprimir los obstáculos que desaniman a las personas de esos grupos y las disuaden de recibir capacitación en centros dedicados a impartirla.

Con este fin se están adoptando una serie de medidas que aseguren que las prácticas actuales no impidan injustamente el acceso de estos grupos. En particular, se están examinando críticamente los criterios para los exámenes de acceso (ACCESS) a los cursos de capacitación y para la contratación de instructores, a fin de que tales criterios sean lo más equitativos e imparciales posible. Además, se observan con atención los primeros pasos de los capacitandos, teniendo en cuenta su sexo y su origen étnico, sobre todo cuando se trata de capacitandos que asisten a cursos comprados por el Grupo de educación y capacitación profesional (capacitandos que constituyen aproximadamente el 90% de todos los que comienzan cursos de capacitación). Se confía en que, gracias a este seguimiento, el Organismo para la capacitación en técnicas pueda identificar aquellas esferas en que pudiera haber problemas. Durante el período del Plan se desarrollará la capacitación del personal para concienciarles más en lo que respecta a la igualdad de

Digitized by UN Library Geneva

oportunidades y para facilitarle orientación sobre lo legislado en esta esfera. Se está elaborando un módulo especial de capacitación para ayudar a los instructores en cuestiones de igualdad de oportunidades. Se ha establecido recientemente una red a base de un coordinador nacional y cinco coordinadores regionales, para difundir prácticas racionales.

PERSONAL DE LA COMISION

7.31 La Comisión, al igual que otros departamentos del Gobierno, tiene que seguir una política de igualdad de oportunidades para todo su personal y se esfuerza por demostrar su voluntad de hacerlo dando buen ejemplo a todos los que están bajo su influencia. Todas las vacantes que se anuncian llevan una declaración positiva en materia de igualdad de oportunidades. En la oficina principal y en cada oficina regional se han nombrado oficiales para la igualdad de oportunidades, a fin de que ayuden a supervisar y asesorar al personal sobre la aplicación y desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades. La Comisión seguirá desempeñando todo el papel que le corresponda en las amplias iniciativas de empleo de la Administración Pública, y presionará a fin de que se adopten las demás medidas que estime necesarias para que sus empleados gocen de plena igualdad de oportunidades en el trabajo.

7.32 Después de estudiar el empleo de mujeres en la Administración Pública, se han introducido nuevas políticas, más flexibles, para animar a los funcionarios y funcionarias que tengan obligaciones domésticas a que sigan trabajando para la Comisión o regresen a ella. Los oficiales encargados de la igualdad de oportunidades en la Comisión supervisan el impacto de estas políticas. La Comisión se mantiene también al corriente del origen étnico de su personal y de los nuevos empleados.

7.33 Todas las regiones que abarca la labor de la Comisión de servicios para recursos humanos (MSC) tienen un plan de acción sobre el terreno, encaminado a fomentar las solicitudes de grupos de minorías étnicas para cubrir puestos vacantes y a ocuparse de que las oportunidades de trabajo en la Comisión lleguen a conocimiento de las comunidades locales.

7.34 Las directrices expuestas en el Código de práctica de la Comisión sobre el empleo de discapacitados están siendo aplicadas actualmente al personal de la Comisión, y se vigila cuidadosamente el número de personas discapacitadas que son contratadas y reciben empleo.

7.35 La política de la Comisión exige que todo el personal se haga cargo de la necesidad de evitar la discriminación. La igualdad de oportunidades seguirá siendo tema central en todos los cursos de capacitación y programas de iniciación. Se está realizando actualmente un examen de la capacitación sobre igualdad de oportunidades, cuyo ámbito se extenderá durante el período abarcado por el Plan. Se ha examinado toda la labor de capacitación encaminada a ayudar al personal y a proporcionarle formación; una novedad importante en la parte inicial del período correspondiente al Plan será la introducción de un programa sistemático de capacitación para el personal encargado de la contratación en toda la Comisión de servicios para recursos humanos (MSC). Los elementos de igualdad de oportunidades en los cursos de capacitación específica para el empleo seguirán siendo tema de examen periódico a lo largo de todo el período abarcado por el Plan.

Digitized by UN Library Geneva

JUNTAS DE RECURSOS DE PERSONAL DE LAS ZONAS

7.36 Las 58 Juntas de recursos de personal de las zonas (AMB) proporcionan asesoramiento y asistencia a la Comisión de servicios para recursos humanos (MSC) en la planificación y desarrollo de sus programas a nivel local. Una de las cinco tareas prioritarias (identificada en el examen llevado a cabo en 1985 por las Juntas) durante todo el período que abarque el Plan será la promoción de la política de la MSC en materia de igualdad de oportunidades, y se ha dado orientación específica a las Juntas sobre la manera de llevar a cabo esta tarea. Esta orientación incluye asesoramiento sobre la manera de detectar y hacer frente a las prácticas discriminatorias, especialmente las de carácter indirecto; supervisión de la participación de las minorías étnicas en los planes, como medida de evaluación de la eficacia de la política de igualdad de oportunidades de la organización; y estudio de las medidas que fomenten activamente la igualdad de oportunidades. Se ha pedido a las Juntas que incluyan a más mujeres y a más personas representativas de grupos de minorías étnicas siempre que los intereses de tales personas no estén debidamente protegidos en dichas Juntas. Algunas Juntas han creado subcomités para la igualdad de oportunidades.

Digitized by UN Library Geneva