



# Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Distr. general  
21 de septiembre de 2016  
Español  
Original: inglés

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

### Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud del artículo 18 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Octavo informe periódico que los Estados partes debían  
presentar en 2016

**Nueva Zelandia\***

[Fecha de recepción: 30 de junio de 2016]

## Índice

|  | <i>Página</i> |
|--|---------------|
| Prefacio .....   | 3             |
| Introducción .....   | 4             |
| Parte I .....  | 5             |
| Artículo 1: Definición de discriminación contra la mujer .....               | 5             |
| Artículo 2: Medidas de política para eliminar la discriminación .....        | 5             |
| Artículo 3: Desarrollo y adelanto de la mujer .....                          | 6             |
| Artículo 4: Medidas especiales de carácter temporal .....                    | 10            |
| Artículo 5: Estereotipos y prejuicios sobre las funciones de cada sexo ..... | 11            |
| Artículo 6: Prostitución .....   | 13            |

*Nota:* El presente documento se distribuye únicamente en español, francés e inglés.

\* El presente documento se publica sin revisión editorial.



---

|   |    |
|---|----|
| Parte II .....  | 13 |
| Artículo 7: Participación en la vida política y pública ..... | 13 |
| Artículo 8: Representación internacional .....                | 16 |
| Artículo 9: Nacionalidad .....                                | 18 |
| Parte III .....   | 19 |
| Artículo 10: Educación .....                                  | 19 |
| Artículo 11: Empleo .....                                     | 24 |
| Artículo 12: Salud .....                                      | 29 |
| Artículo 13: Prestaciones económicas y sociales .....         | 33 |
| Artículo 14: La mujer rural .....                             | 37 |
| Parte IV .....  | 39 |
| Artículo 15: Igualdad ante la ley .....                       | 39 |
| Artículo 16: Matrimonio y vida familiar .....                 | 40 |
| Recomendaciones .....   | 47 |
| Voces de las mujeres de Nueva Zelanda .....                   | 60 |
| Tokelau .....   | 63 |

## Prefacio

Este es el octavo informe periódico de Nueva Zelandia (el informe) acerca de la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (la Convención). Abarca el período comprendido entre marzo de 2012 y marzo de 2016.

El informe trata de las medidas fundamentales en materia legislativa, judicial, administrativa y de otra índole adoptadas en el período examinado y que hacen efectivas las disposiciones de la Convención. Por tanto, deberá leerse conjuntamente con los anteriores informes de Nueva Zelandia presentados en virtud de la Convención, así como con su informe inicial en virtud de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ([CRPD/C/NZL/1](#)), su sexto informe periódico en virtud del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ([CCPR/C/NZL/6](#)), su sexto informe periódico en virtud de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes ([CAT/C/NZL/6](#)), su informe nacional en el marco del segundo examen periódico universal ([A/HRC/WG.6/18/NZL/1](#)), su quinto informe periódico en virtud de la Convención sobre los Derechos del Niño ([CRC/C/NZL/5](#)) y sus informes periódicos 21º y 22º en virtud de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial ([CERD/C/NZL/21-22](#)).

Debe mencionarse asimismo el documento básico de Nueva Zelandia, que ofrece una panorámica de las características de la sociedad de este país y de las estructuras políticas y jurídicas existentes para garantizar el fomento y la protección de los derechos humanos en nueva Zelandia, incluidos los derechos de las mujeres y las niñas, y las obligaciones en virtud del Tratado de Waitangi.

Las observaciones finales del Comité sobre el séptimo informe periódico de Nueva Zelandia ([CEDAW/C/NZL/7](#), en adelante el “último informe”) comprendían algunas propuestas y recomendaciones destinadas a mejorar la condición jurídica y social de la mujer en el país. Se exponen las respuestas a dichas recomendaciones.

También se proporciona información sobre los derechos de la mujer en Tokelau (Territorio No Autónomo).

## Introducción

1. Nueva Zelandia está firmemente comprometida con la protección y promoción de los derechos de la mujer, consagrados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (la Convención). El principio de igualdad para todos se consagra en la legislación de Nueva Zelandia y está respaldado por un poder judicial independiente, estructuras democráticas de gobernanza, mecanismos de rendición de cuentas en materia de derechos humanos y el reconocimiento y la protección de los colectivos y personas más vulnerables de la sociedad.

2. El Gobierno ha avanzado de forma constante hacia la aplicación de los artículos de la Convención y la respuesta a las observaciones finales del Comité de 2012 durante el período sobre el que se informa. Las mujeres desempeñan un papel fundamental en la vida política, social y económica de Nueva Zelandia. A pesar de los desafíos que plantea la recuperación de la crisis financiera mundial y los devastadores efectos físicos, financieros y psicológicos de los terremotos de Canterbury, Nueva Zelandia ha acometido reformas legislativas y normativas positivas a fin de mejorar la vida de las mujeres.

3. El Gobierno se ha comprometido a garantizar que todas las mujeres tengan la oportunidad de utilizar sus aptitudes para lograr el éxito social y económico. Sus prioridades con respecto a la mujer reflejan los ámbitos en los que es necesario trabajar más: apoyar la participación de un mayor número de mujeres y niñas en la educación y la capacitación; utilizar las aptitudes de las mujeres y fomentar el crecimiento de la economía; alentar y desarrollar el liderazgo femenino; y velar por que las mujeres y las niñas estén protegidas contra la violencia. La maximización de las contribuciones de la mujer es esencial para las propias mujeres, sus familias y comunidades y como inversión en la prosperidad y el bienestar futuros de Nueva Zelandia.

4. La población de Nueva Zelandia es cada vez más diversa y algunos grupos de mujeres, en particular las mujeres maoríes, las mujeres del Pacífico, las migrantes y refugiadas y las mujeres con discapacidad, siguen registrando peores resultados que otros grupos. El Gobierno se ha comprometido a trabajar con las principales partes interesadas y comunidades para elaborar soluciones que resulten pertinentes para los distintos grupos de mujeres. Los enfoques de rendición de cuentas y financiación interinstitucionales más amplios han fomentado soluciones innovadoras y sostenibles y el Gobierno sigue prestando apoyo a un sector comunitario dinámico.

5. Nueva Zelandia está orgullosa de mantener su papel de liderazgo en la comunidad internacional en lo tocante a la igualdad de género. Reafirma su compromiso con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la Declaración y el Programa de Acción de Viena, la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y posteriores resoluciones relativas a la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad. Nueva Zelandia participa activamente en las reuniones internacionales anuales centradas en el adelanto de la mujer y continúa siendo una voz destacada y coherente a favor de los derechos y el adelanto de la mujer a nivel mundial.

6. El mandato de Nueva Zelanda en el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas brinda la oportunidad de contribuir a los esfuerzos del Consejo para hacer frente a los efectos de los conflictos en función del género y abordar el papel de la mujer en la prevención de conflictos, la protección y la paz sostenible. Los continuos esfuerzos nacionales para tomar como base las garantías fundamentales previstas en la Convención reflejan el compromiso básico de Nueva Zelanda con una sociedad justa. Nueva Zelanda acoge con beneplácito el examen del Comité y la valiosa información aportada por las organizaciones no gubernamentales, las comunidades, las familias, las *whānau* (familias extensas maoríes) y especialmente las propias mujeres.

## **Parte I**

### **Discriminación y protección, derechos humanos, prejuicios y explotación**

#### **Artículo 1: Definición de discriminación contra la mujer**

7. El ordenamiento jurídico de Nueva Zelanda prevé una protección integral contra todas las formas de discriminación contempladas en la Convención. No ha habido ningún cambio desde el último informe.

#### **Artículo 2: Medidas de política para eliminar la discriminación**

8. Nueva Zelanda se ha comprometido a mantener un ordenamiento jurídico y un marco normativo que proporcionen una protección universal contra todas las formas de discriminación. Están respaldados por una estructura institucional compleja e independiente a fin de garantizar su aplicación efectiva.

#### **Plan de Acción de la Comisión de Derechos Humanos**

9. El Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos de 2015 proporciona una herramienta interactiva en línea<sup>1</sup> que establece medidas basadas en la respuesta del Gobierno al segundo examen periódico universal del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas realizado en 2014. Dicha herramienta realiza un seguimiento de los avances del Gobierno en la aplicación de las recomendaciones del examen periódico universal, incluidas las 33 recomendaciones aceptadas relacionadas específicamente con la mujer. La herramienta puede realizar búsquedas por asunto, grupo de población u organismo público y fomenta la transparencia sobre las medidas del Gobierno para mejorar los derechos humanos de los neozelandeses.

---

<sup>1</sup> <https://www.hrc.co.nz/your-rights/human-rights/npa/>

### Artículo 3: Desarrollo y adelanto de la mujer

10. El Ministerio de Asuntos de la Mujer es el principal organismo encargado de asesorar al Gobierno para lograr mejores resultados para las mujeres y actualmente se centra en cuatro ámbitos prioritarios que contribuyen a los objetivos del Gobierno:

- apoyar la participación de un mayor número de mujeres y niñas en la educación y la capacitación;
- utilizar las aptitudes de las mujeres y fomentar el crecimiento de la economía;
- alentar y desarrollar el liderazgo femenino; y
- velar por que las mujeres y las niñas estén protegidas contra la violencia.

11. En el informe se examinan los avances realizados en cada una de estas prioridades, en el marco de los correspondientes artículos de la Convención.

#### Promoción de los derechos de las personas con discapacidad

12. En 2013, las mujeres y los hombres presentaban tasas de discapacidad similares; se calculaba que el 24% de las mujeres (545.000) y el 24% de los hombres (516.000) tenían una discapacidad. La tasa de discapacidad entre los maoríes en 2013 era ligeramente superior a la de la población total, registrándose un 27% de hombres y un 25% de mujeres con discapacidad<sup>2</sup> en este grupo de población.

13. En 2013, la tasa de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres con discapacidad de 15 a 64 años (46%) era inferior a la de los hombres con discapacidad (54%) y a la de las mujeres que no tienen discapacidad (71%) dentro del mismo grupo de edad. La tasa de desempleo de las mujeres con discapacidad se eleva al 10%. Es superior a la de los hombres con discapacidad (8%) y a la de las mujeres que no tienen discapacidad (6%)<sup>3</sup>. La tasa de participación en la fuerza de trabajo es considerablemente inferior a la del último informe debido a una combinación de factores, a saber, el envejecimiento de la población neozelandesa, la disposición de las personas a comunicar la discapacidad a medida que cambia la percepción pública y la mejora de la metodología. En 2006 ascendía a un 57,8% entre las mujeres con discapacidad, un 70,2% entre los hombres con discapacidad y un 78,8% entre las mujeres que no tienen discapacidad.

14. Las mujeres con discapacidad tienen menos probabilidades de cursar enseñanza superior. En 2013, el 46% de las mujeres con discapacidad no tenía educación o no había superado la enseñanza secundaria superior, el 18,8% había finalizado la enseñanza secundaria superior, el 14% había alcanzado el nivel 4-6 del Certificado Nacional de Estudios y el 11,8% había obtenido el nivel 7 del Certificado Nacional de Estudios, una licenciatura o una titulación superior.

<sup>2</sup> [http://www.stats.govt.nz/browse\\_for\\_stats/health/disabilities/He-haua-maori-findings-from-2013-disability-survey.aspx](http://www.stats.govt.nz/browse_for_stats/health/disabilities/He-haua-maori-findings-from-2013-disability-survey.aspx)

<sup>3</sup> [http://www.stats.govt.nz/browse\\_for\\_stats/health/disabilities/DisabilitySurvey\\_HOTP2013.aspx](http://www.stats.govt.nz/browse_for_stats/health/disabilities/DisabilitySurvey_HOTP2013.aspx)

15. Las bajas tasas de participación de las mujeres con discapacidad en el empleo y la educación indican que sus aptitudes y talentos no se utilizan plenamente y que tienen más probabilidades de registrar peores resultados económicos y sociales durante toda su vida.

16. La Encuesta sobre Discapacidad de 2013 muestra que las mujeres con discapacidad se sienten menos seguras que los hombres con discapacidad y las mujeres que no tienen discapacidad. Los datos empíricos internacionales<sup>4</sup> y nacionales<sup>5</sup> indican que las mujeres con discapacidad tienen más probabilidades de ser víctimas de la violencia que las mujeres que no tienen discapacidad.

17. La esperanza de vida es más baja entre las personas con discapacidad intelectual y la diferencia es incluso mayor en el caso de las mujeres. La esperanza media de vida de una mujer con discapacidad intelectual es de 23 años menos que la de cualquier otra mujer neozelandesa, y de 18 años menos en el caso de los hombres con discapacidad intelectual.

### **Estrategia de Nueva Zelanda sobre la discapacidad**

18. La Estrategia de Nueva Zelanda sobre la discapacidad (la Estrategia) se está revisando actualmente y definirá la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad por parte del país. Una consulta específica analizará cómo puede apoyar Nueva Zelanda a las mujeres con discapacidad para que desarrollen plenamente su potencial. La Estrategia revisada se publicará el 3 de diciembre de 2016, Día Internacional de las Personas con Discapacidad.

19. El Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2014-2018<sup>6</sup> se elaboró en colaboración con organismos públicos y organizaciones representativas de este grupo de población. Las mujeres con discapacidad se benefician por igual de las prioridades y medidas definidas, a saber:

- aumentar las oportunidades laborales y económicas;
- garantizar la seguridad personal;
- transformar el sistema de apoyo a la discapacidad; y
- fomentar el acceso en la comunidad.

20. El trabajo con las organizaciones de personas con discapacidad sigue centrándose en impulsar las oportunidades de educación y empleo para las mujeres con discapacidad. En el marco de la aplicación de la iniciativa *Success for All, Every School, Every Child* (Éxito de todos, cada escuela, cada niño) se están realizando demostraciones de prácticas más inclusivas en las escuelas.

<sup>4</sup> Brownridge, D (2006). Partner violence against women with disabilities: Prevalence, risk and explanations. *Violence Against Women*, 12 (9), 805-822.

<sup>5</sup> Briggs, F (2006). Safety issues in the lives of children with learning disabilities. *Social Policy Journal of New Zealand*, 29, 43-59.

<sup>6</sup> <http://www.odi.govt.nz/what-we-do/ministerial-committee-on-disability-issues/disability-action-plan/2014-2018/index.html>

21. *Enabling Good Lives* (Facilitar una buena vida) es una asociación entre organismos públicos y el sector de la discapacidad, destinada a transformar a largo plazo la forma en que se presta apoyo a las personas con discapacidad y sus familias en la vida cotidiana. *Enabling Good Lives* se está poniendo en marcha en Christchurch y Waikato para poner a prueba el enfoque y orientar las futuras decisiones del Gobierno sobre los cambios en el sistema de apoyo a la discapacidad. Las mujeres con discapacidad son un grupo fundamental dentro de ambas cohortes.

#### **Plan de Acción Estratégico para Cuidadores 2014-2018 de Nueva Zelanda**

22. El Plan de Acción Estratégico para Cuidadores 2014-2018 reconoce formalmente que el cuidador perteneciente a la familia y la persona a la que asiste tienen derechos y necesidades que a veces pueden no ser las mismas. El Plan de Acción Estratégico pretende equilibrar los intereses y derechos del cuidador perteneciente a la familia y los de la persona a la que asiste. Las mujeres constituyen una proporción significativa de cuidadores.

#### **Promoción de los derechos de las minorías sexuales y de género**

23. Los datos empíricos muestran una mayor incidencia de acoso, discriminación, angustia mental y suicidio entre las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI) jóvenes. En 2014, el Ministerio de Asuntos de la Juventud encabezó una consulta con la comunidad LGBTI para entender mejor los problemas que afectan a los jóvenes de dicha comunidad y estudiar formas de solucionarlos. El trabajo realizado en 2015 comprende:

- una segunda ronda de financiación basada en pequeñas subvenciones (tras el éxito de la primer ronda en 2014) para garantizar la disponibilidad de servicios de apoyo para los jóvenes LGBTI;
- una encuesta en línea sobre el apoyo a los jóvenes LGBTI en las escuelas para utilizarla como base en la formulación de las Directrices del Ministerio de Educación sobre Prevención del Acoso Escolar; y
- aportación de fondos para elaborar un informe sobre las necesidades en materia de desarrollo, salud y bienestar de los jóvenes LGBTI.

24. El Instituto de Estadística de Nueva Zelanda publicó el estándar estadístico para la identidad de género, que permite a los organismos reflejar información sobre todas las identidades de género, incluidas las personas que no se identifican como hombres o mujeres.



### **Igualdad en el matrimonio**

25. En abril de 2013, Nueva Zelandia pasó a ser el 13° país en promulgar legislación orientada a garantizar la igualdad en el matrimonio, permitiendo los matrimonios “independientemente del sexo, la orientación sexual o la identidad de género de los contrayentes”<sup>7</sup>. Mediante esa enmienda se logra un equilibrio entre el derecho de toda persona a contraer matrimonio y a no sufrir discriminación y la necesidad de proteger el derecho a la libertad de religión. La Ley de reforma de la Ley del Matrimonio (definición del matrimonio) de 2013 deja claro que las parejas casadas del mismo sexo se reconocen como “cónyuges” en virtud de la Ley de Adopción de 1955 y, por lo tanto, pueden optar a la adopción conjunta de un niño. En diciembre de 2015, el Tribunal Superior dictaminó que las parejas del mismo sexo podían adoptar niños legalmente<sup>8</sup>.

26. El 7 de marzo de 2016, el Tribunal de Examen de los Derechos Humanos emitió su decisión relativa a una denuncia presentada por Adoption Action Inc.<sup>9</sup>. El Tribunal dictaminó que varias disposiciones de la Ley de Adopción de 1955 son incompatibles con el derecho a no ser discriminado establecido en el artículo 19 de la Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990. También declaró incompatible con ese derecho el artículo 4 1) de la Ley de Información sobre Adopciones por Adultos de 1985.

27. El Gobierno está estudiando su respuesta en este momento.

### **Promoción de los derechos de las mujeres migrantes**

28. Nueva Zelandia es uno de los países más diversos étnicamente de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y presenta una de las tasas de inmigración más altas del mundo. Casi una de cada cuatro personas de Nueva Zelandia nació en el extranjero. En 2014-2015, el 50% de las autorizaciones de residencia en Nueva Zelandia (migrantes permanentes), el 44% de los visados de trabajo y el 43% de los visados de estudiantes se expidieron a favor de mujeres<sup>10</sup>.

29. La Estrategia de asentamiento e integración de los migrantes de 2014 (la Estrategia) apoya el asentamiento y la integración eficaz de las mujeres migrantes en Nueva Zelandia<sup>11</sup>. La Estrategia define cinco resultados interministeriales en materia de asentamiento e integración cuantificables que abordan las necesidades específicas de las mujeres migrantes: empleo, educación y capacitación, lengua inglesa, inclusión, y salud y bienestar.

<sup>7</sup> Ley de reforma de la Ley del Matrimonio (definición del Matrimonio), artículo 4.

<sup>8</sup> Re Pierney y Hsieh [2015] NZFC 9404.

<sup>9</sup> Adoption Action Inc. c. el Fiscal General [2016] NZHRRT 9 (7 de marzo de 2016).

<sup>10</sup> <http://www.mbie.govt.nz/publications-research/research/migrants---monitoring/migration-trends-and-outlook-2014-15.pdf>

<sup>11</sup> <https://www.immigration.govt.nz/about-us/what-we-do/our-strategies-and-projects/settlement-strategy>

### **Prevención de la explotación de las mujeres migrantes**

30. La Estrategia de prevención de la explotación de los migrantes pretende garantizar un trato justo a todos los trabajadores migratorios. Entre las intervenciones se incluye la educación de empleados migrantes y empleadores de migrantes a través de campañas de comunicación y el suministro de guías específicas de empleo (incluido el sector de asistencia a los ancianos, que registra una proporción especialmente elevada de trabajadoras migrantes). Las guías contienen información sobre los derechos laborales, las responsabilidades del empleado, la salud y la seguridad y las cuestiones de comunicación en el lugar de trabajo.

31. Las operaciones de vigilancia del cumplimiento llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo e Inmigración de Nueva Zelandia garantizan el cumplimiento de las normas mínimas de empleo, como el salario mínimo y el derecho a vacaciones, y persiguen las infracciones de dichas normas y los delitos en virtud de la Ley de Inmigración de 2009. En 2015, el Gobierno aprobó la Ley de reforma de la Ley de Inmigración de 2015, que comprende disposiciones para exigir que los empleadores que exploten a los migrantes rindan cuentas de sus actuaciones.

### **Promoción de los derechos de las mujeres refugiadas**

32. Durante 2014-2015, 901 personas recibieron autorización de residencia a través del Programa de contingentes de refugiados y 321 personas a través de la categoría de apoyo a las familias de refugiados<sup>12</sup>. El 50% de todos los migrantes internacionales o los migrantes admitidos por razones humanitarias fueron mujeres.

33. Las mujeres refugiadas reciben apoyo en el marco de la Estrategia de reasentamiento de refugiados de Nueva Zelandia<sup>13</sup>, cuya visión es que los refugiados participen plenamente y se integren de un modo eficiente desde el punto de vista social y económico de modo que puedan vivir de manera independiente, asumir las mismas responsabilidades y ejercer los mismos derechos que otros neozelandeses y tengan un firme sentido de pertenencia a su propia comunidad y a Nueva Zelandia.

## **Artículo 4: Medidas especiales de carácter temporal**

34. Todavía existen en Nueva Zelandia algunas disparidades entre los géneros que solo se están reduciendo lentamente. En la mayoría de los casos (como ocurre con la desigualdad salarial por razón de género), se ha contado con una legislación compleja durante muchos años que ha permitido conseguir una reducción significativa de las diferencias entre mujeres y hombres. Lo que todavía existe no es un desconocimiento consciente de la ley, sino una compleja combinación de factores, como la segregación profesional y vertical, los patrones de empleo y los sesgos inconscientes.

---

<sup>12</sup> <http://www.mbie.govt.nz/publications-research/research/migrants---monitoring/migration-trends-and-outlook-2014-15.pdf>

<sup>13</sup> <https://www.immigration.govt.nz/documents/refugees/refugeeresettlementstrategy.pdf>

35. Los sucesivos gobiernos de Nueva Zelandia han estado de acuerdo en que las medidas especiales no son la mejor forma de abordar las discrepancias que todavía existen. Al contrario, el Gobierno cree que será más eficaz abordar estas cuestiones de desigualdad mediante acciones, como por ejemplo, dotar de recursos a las mujeres para que puedan realizar una elección mejor fundamentada de la carrera profesional, presentar una sólida justificación económica para la plena utilización de las aptitudes de la mujer y respaldar su presencia en ámbito muy demandados y a través de medidas jurídicas (cuando sea necesario). Por lo tanto, desde el último informe no se ha efectuado cambio alguno en las disposiciones jurídicas referentes al uso de medidas especiales de carácter temporal y no se contemplan.

### **Artículo 5: Estereotipos y prejuicios sobre las funciones de cada sexo**

36. El Gobierno se ha comprometido a velar por que la mujer tenga las mismas oportunidades y posibilidades de participar plenamente en la sociedad y la economía. Reconoce que los factores subyacentes crean obstáculos que dificultan la consecución de este objetivo y su eliminación constituye una parte importante del programa de trabajo del Ministerio de Asuntos de la Mujer.

#### **Segregación profesional**

37. Las mujeres adquieren cualificaciones a mayor ritmo que los hombres, pero sus aptitudes no se han traducido en mayores oportunidades de carrera profesional y de desarrollo. Una gran proporción de mujeres (47%) y hombres (53%) trabajan en profesiones dominadas al menos en un 70% por su propio género<sup>14</sup>. El Ministerio de Asuntos de la Mujer está trabajando en iniciativas para atraer y retener a grupos prioritarios de mujeres en profesiones donde se prevé un gran crecimiento y donde actualmente las mujeres están insuficientemente representadas, en particular los sectores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), la construcción y el comercio.

38. El Ministerio de Asuntos de la Mujer ha llevado a cabo dos importantes proyectos de investigación acerca de los estereotipos y prejuicios sobre las funciones de cada sexo en el contexto de la progresión profesional de la mujer. El documento titulado “Realizing the opportunity: Addressing New Zealand’s leadership pipeline by attracting and retaining talented women” (La oportunidad de abordar la cuestión del desarrollo del liderazgo en Nueva Zelandia mediante la captación y la retención de mujeres con talento) (2013) explica por qué las mujeres “no participan” en el desarrollo del liderazgo y cómo pueden apoyar los empleadores su retención. El documento titulado “Inspiring action: Action plans and research to help you attract and retain talented women” (Promover la adopción de medidas: planes de acción e investigación para ayudar a atraer y retener mujeres con talento) (2014) es una referencia rápida a los recursos que ayudan a las organizaciones a abordar los sesgos inconscientes y definir medidas prácticas para mejorar la carrera profesional de las mujeres.

<sup>14</sup> [http://women.govt.nz/sites/public\\_files/trading-choices-young-peoples-decisions-and-gender-segregation-in-the-trades.pdf](http://women.govt.nz/sites/public_files/trading-choices-young-peoples-decisions-and-gender-segregation-in-the-trades.pdf)

**Maximizar las oportunidades de las mujeres militares en las Fuerzas de Defensa de Nueva Zelandia**

39. La Ley de reforma de la Ley de Derechos Humanos (las mujeres en las Fuerzas Armadas) de 2007 contemplaba la plena participación de la mujer en las funciones de primera línea de combate. En 2013, las Fuerzas de Defensa de Nueva Zelandia emplearon a 1.103 mujeres militares y 1.252 mujeres civiles, lo que representa el 15% de todos los efectivos de las fuerzas regulares y el 45% de los empleados civiles. El número de mujeres uniformadas que se despliegan ha pasado de un promedio histórico del 12% del total de despliegues a un 19% en 2014-2015. Se han desplegado mujeres en altos cargos y entre los ejemplos recientes se incluyen dos Tenientes Coronales desplegadas en el Líbano e Israel, donde una ejerció como Observadora Jefe de las Naciones Unidas, dos Comandantes Aéreas como Oficiales Superiores de Contratación Nacional en Dubái, una Coronel en el Afganistán y una Coronel en la República Árabe Siria.

40. En 2013 se puso en marcha el Grupo Directivo de Desarrollo de la Mujer para aumentar la representación y la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas de Nueva Zelandia y aplicar eficazmente las políticas existentes en materia de diversidad e inclusión. El informe “Maximizing Opportunities for Military Women in the New Zealand Defence Force” (Maximización de las oportunidades para mujeres militares en las Fuerzas de Defensa de Nueva Zelandia), publicado en 2014 por el Ministerio de Defensa, ofrecía un examen independiente de las mujeres en las Fuerzas Armadas nacionales. El informe constató que, en los últimos 15 años, se ha avanzado sustancialmente en lo tocante a la equidad de género. Por ejemplo, las Fuerzas Armadas de Nueva Zelandia tienen mayor representación femenina en las fuerzas regulares que los Estados Unidos, Australia, el Canadá o el Reino Unido y el acoso se ha reducido. Se ha elaborado un programa de acción con el lema, “Más mujeres militares”, para crear un entorno que fomente y sostenga una mayor diversidad de género en todos los niveles de las Fuerzas Armadas de Nueva Zelandia, centrándose en el reclutamiento, la retención y la progresión de las mujeres militares.

**La policía de Nueva Zelandia**

41. A 30 de junio de 2015, las mujeres constituían el 18% de los agentes de policía y el 29% de todos los empleados. Hasta junio de ese mismo año, el número de comisarias se había duplicado hasta 6, incluidas 3 en el puesto de Comandante de Distrito (de los 12 puestos disponibles de esta categoría). En la primera promoción de 2015 en la Escuela de Policía de Nueva Zelandia el 50% eran mujeres. La contratación de mujeres ha alcanzado su máximo nivel en los últimos 15 años, con un 34%. Las tasas de separación del servicio de las mujeres se han reducido considerablemente en el último año y ahora se registran niveles equiparables entre ambos géneros.

42. En 2014 se habían desplegado 192 mujeres policías en el extranjero de un total de 3.606. Las mujeres policías han participado en 256 despliegues internacionales desde 2003 (muchas decidieron participar en más de un despliegue) en el Pacífico y el Afganistán.

43. Los programas de desarrollo *Connect* y *Aspire* y el Grupo de gobernanza de la Red Consultiva de Mujeres fueron establecidos específicamente para las mujeres de la Policía de Nueva Zelandia. La Policía sigue invirtiendo de forma importante en el desarrollo del personal femenino, con el fin de promover la existencia de una reserva de candidatos cualificados y diversos para ocupar los puestos de mayor responsabilidad y asegurar que la fuerza de trabajo de la Policía represente a la diversa población de Nueva Zelandia.

### **Artículo 6: Prostitución**

44. La Ley de reforma sobre la Prostitución de 2003 despenalizó la prostitución. Uno de los propósitos declarados es proteger los derechos humanos de los trabajadores sexuales y protegerles de la explotación. La ley fue revisada en 2008 por el Comité de Examen de la Ley de Prostitución. Este constató que la industria del sexo no ha crecido en cuanto a tamaño, y que, en virtud de dicha Ley, la gran mayoría de las trabajadoras sexuales están en mejores condiciones que antes. El Colectivo de Profesionales de la Prostitución de Nueva Zelandia informa de que las trabajadoras sexuales del país conocen sus derechos y saben que pueden emprender acciones formales si son objeto de explotación.

## **Parte II Participación e igualdad en la vida política y pública, representación y nacionalidad**

### **Artículo 7: Participación en la vida política y pública**

45. Una de las principales prioridades del Gobierno es la promoción de las mujeres en puestos de liderazgo. Desde el último informe, las mujeres han logrado avances continuos en la representación de los gobiernos a nivel central y local, así como en consejos de administración. La representación en los más altos niveles del sector privado ha mejorado, pero sigue siendo relativamente baja.

#### **Representación en los gobiernos a nivel central y local**

46. La representatividad de género en el Parlamento ha aumentado considerablemente desde la introducción del sistema de votación de representación proporcional mixta en 1996, aunque todavía queda camino por recorrer hasta lograr que refleje el equilibrio de género imperante en la sociedad neozelandesa. Hay 41 diputadas (34%) en el 51º Parlamento, la misma cifra que el récord logrado en el 49 Parlamento en 2008. De los 27 ministros de la Corona (37%) y de los 20 Ministros del Gabinete (35%), 10 y 7 respectivamente son mujeres<sup>15</sup>. El Partido Verde y el Partido Maorí tienen como codirigentes a mujeres, ambas diputadas.

<sup>15</sup> <http://www.dPMC.govt.nz/cabinet/ministers/ministerial-list>

### **Gobierno local**

47. El gobierno local y el Ministerio de Salud trabajaron con el Grupo de Trabajo Electoral de la Sociedad Neozelandesa de Administradores de Gobiernos Locales para promover una mayor diversidad de género y étnica en las elecciones al gobierno local de 2013. La proporción de mujeres elegidas en órganos locales ha pasado del 25% al 33% en los últimos 25 años y ha aumentado asimismo el número de candidatas (hasta el 31%)<sup>16</sup>. Las juntas de salud comunitarias y de distrito tienden a registrar mayores proporciones de candidatas en comparación con otros cargos electorales. En 2013 representaban el 37% y el 47%, respectivamente. El número de mujeres elegidas alcaldesas aumentó del 19% en 2007 al 31% en 2013.

48. Los ayuntamientos están trabajando activamente para apoyar la diversidad en el seno de su organización con el fin de reflejar mejor las comunidades a las que sirven. En este contexto, están llevando a cabo iniciativas específicas para aumentar la representación femenina en los niveles superiores y aumentar la diversidad de las juntas en las organizaciones controladas por los ayuntamientos.

### **Representación de la mujer en la función pública**

49. La Comisión de Servicios del Estado sigue realizando un seguimiento de la participación de las mujeres en la función pública. La representación total de las mujeres en la función pública se mantuvo estable entre 2005 y 2015, en aproximadamente un 60%.

50. El número de directoras generales ha aumentado durante el período sobre el que se informa. A 30 de junio de 2015, el 41% de los directores generales (12 de 29) eran mujeres, frente a un 24,1% en 2012. Las mujeres ocupaban el 44,2% de los puestos directivos superiores en la función pública (los tres niveles superiores de administración) en esa misma fecha<sup>17</sup>.

### **Red de funcionarias del Gobierno**

51. En 2014 se creó la Red de funcionarias del Gobierno para aumentar las repercusiones de las medidas destinadas a promover la diversidad de género en todos los ámbitos del Gobierno<sup>18</sup>. La Red conecta iniciativas de diversidad e inclusión lideradas por empleados en todos los ámbitos gubernamentales y conecta asimismo las actividades de desarrollo organizativo ligadas a la diversidad, el liderazgo y la fuerza de trabajo.

### **La mujer en los órganos judiciales**

52. Dos de los cargos más altos del sector de la justicia de Nueva Zelandia, el de Ministro de Justicia y Presidente de la Corte Suprema, están ocupados por mujeres.

53. Dame Patsy Reddy prestará juramento como Gobernadora General en septiembre de 2016.

<sup>16</sup> [https://www.dia.govt.nz/diawebsite.nsf/wpg\\_URL/Services-Local-Elections-Local-Authority-Election-Statistics-2013?OpenDocument#two](https://www.dia.govt.nz/diawebsite.nsf/wpg_URL/Services-Local-Elections-Local-Authority-Election-Statistics-2013?OpenDocument#two)

<sup>17</sup> SSC.(octubre de 2015).La capacidad de recursos humanos en los Servicios del Estado de Nueva Zelandia. Wellington

<sup>18</sup> Adlam, G. (3 de julio 2015) Gender: How does New Zealand's legal profession compare? Law Talk 868.

54. En agosto de 2015, las mujeres representaban el 29% del poder judicial en Nueva Zelandia. De los 4 principales tribunales 3 están presididos por juezas. De los 6 miembros del Tribunal Supremo 2 son mujeres. Las mujeres conforman el 20% de los jueces del Tribunal de Apelación y el 26,3% de los jueces del Tribunal Superior. En agosto de 2015, la Presidenta Ellen France, la Juez Christine French y la Juez Helen Winkelmann constituyeron la primera magistratura únicamente femenina en los 153 años de historia del Tribunal de Apelación.

55. El Tribunal de Familia tiene la mayor representación de juezas (41%), seguido por el Tribunal de las Tierras Maoríes (30%), el Tribunal de Distrito (29%) y el Tribunal de Medio Ambiente (29%).

56. Las mujeres conforman casi el 60% de los empleados de bufetes de abogados y el 47% de los abogados, pero solo el 26% de los socios o directores<sup>19</sup>. El Colegio de Abogados de Nueva Zelandia ha hecho del adelanto de la mujer una de sus prioridades fundamentales.

### **Representación de las mujeres en los consejos de administración**

57. El Gobierno sigue trabajando para aumentar la participación de las mujeres en los consejos de administración y para crear un entorno en el que los responsables de tomar decisiones reconozcan la importancia de designar a mujeres y de buscar de forma activa candidatas cualificadas.

58. El Gobierno aspira a alcanzar un objetivo del 45% de participación femenina en los consejos del sector público. En diciembre de 2015, las mujeres constituían el 43,4% de los consejos y comités del sector público, lo que supone un aumento significativo con respecto al 41,7% en 2014. En 2015, las mujeres representaban el 51,4% de las designaciones ministeriales en consejos de administración.

59. El Ministerio de Asuntos de la Mujer actúa como “conector” entre las mujeres líderes emergentes, proporcionando apoyo e información, para que puedan desarrollar sus aptitudes y su talento y explotar su potencial de liderazgo. El Ministerio sigue ayudando directamente a las entidades públicas responsables de los nombramientos en la contratación de mujeres aptas para ocupar vacantes en los consejos del sector público.

60. El Ministerio para los Pueblos del Pacífico ha financiado talleres de capacitación sobre gobernanza para aumentar la representación de las mujeres del Pacífico en los consejos y comités del sector público. En 2015, la mayoría de los participantes en los talleres eran mujeres líderes emergentes. El Ministerio para los Pueblos del Pacífico ayuda asimismo a las entidades públicas responsables de los nombramientos en la contratación de mujeres del Pacífico aptas para ocupar vacantes en los consejos del sector público.

61. Desde 2009, la Oficina de las Comunidades Étnicas ha puesto en marcha un programa de liderazgo femenino para aumentar la participación e inclusión de mujeres dirigentes de grupos étnicos en la vida cívica y atajar la discriminación potencial. La Oficina también gestiona un servicio de candidaturas para asegurar que se proponga la candidatura de personas cualificadas (hombres y mujeres) de las comunidades étnicas para ocupar cargos en los consejos del sector público.

<sup>19</sup> Adlam, G. (3 de julio 2015) Gender: How does New Zealand’s legal profession compare? Law Talk 868.

**Aumento de la representación de la mujer en los consejos de administración del sector privado**

62. En 2015, las mujeres constituían el 17% de los consejeros y el 19% de los directores generales y altos directivos de las empresas que cotizan en bolsa. El sector privado ha iniciado una serie de iniciativas para alentar a las mujeres a entrar a formar parte de los consejos del sector privado y ocupar puestos de responsabilidad. El Ministerio de Asuntos de la Mujer ayudó activamente a la Bolsa de Valores de Nueva Zelanda a instituir una norma que, desde 2013, exige a las empresas neozelandesas que informen sobre el equilibrio de género en sus consejos de administración y en los cargos directivos superiores. El trabajo con organizaciones coordinadoras como el Instituto Neozelandés de Consejeros y Empresas ha destacado el análisis de rentabilidad de la diversidad de género y ha brindado soluciones a quienes quieran mejorar la promoción de la mujer en sus organizaciones.

63. El Ministerio de Asuntos de la Mujer ha contribuido también a la labor de DiverseNZ Inc., una empresa cooperativa del sector privado que ha desarrollado una plataforma de conocimientos y herramientas prácticas para que las empresas se beneficien de la diversidad. Aprovechando este impulso, en noviembre de 2015, Global Women puso en marcha la iniciativa Defensores del Cambio, una colaboración entre directores generales y presidentes de los sectores público y privado de Nueva Zelanda comprometidos a aumentar el valor de la diversidad y la inclusión en el seno de sus organizaciones y promover de manera activa el concepto entre sus homólogos.

**Artículo 8: Representación internacional**

64. El avance de los derechos de la mujer a nivel internacional es una prioridad para el Gobierno de Nueva Zelanda. Las mujeres neozelandesas participan activamente en un amplio abanico de foros internacionales y encabezan delegaciones en distintas reuniones internacionales.

**La mujer en el servicio diplomático**

65. Las mujeres desempeñan un papel fundamental en el servicio diplomático de Nueva Zelanda. A 31 de marzo de 2016, el 54,6% del personal del Ministerio de Comercio y Relaciones Exteriores eran mujeres. El número de mujeres en el ámbito de la política exterior (representación diplomática) del Ministerio ha aumentado hasta el 50,6%. Las mujeres son mayoría entre los diplomáticos subalternos de Nueva Zelanda (53,7%) y representan el 43,3% en los puestos de dirección de política exterior.

66. El número de mujeres que ostentan puestos de Jefa de Misión/Enviada ha sido relativamente constante desde el último informe, con un 33%. Las mujeres ocupan el 30% entre el personal directivo superior.



### **La mujer en conferencias y organizaciones internacionales**

67. Las mujeres siguen representando a Nueva Zelandia en conferencias internacionales en calidad de miembros oficiales y no oficiales de las delegaciones gubernamentales, sin discriminación por razón de género. El apoyo que el Gobierno presta a los candidatos de Nueva Zelandia que optan a puestos en órganos internacionales se basa en los méritos de cada candidatura y no existe discriminación alguna por razón de género.

68. En 2014, la Juez Lowell Goddard, Magistrada del Tribunal Superior de Nueva Zelandia, fue nombrada jefa de una investigación sobre el histórico abuso sexual de niños en el Reino Unido. Ese mismo año, Dame Silvia Cartwright (ex Presidenta del Tribunal de Distrito, primera mujer Jueza del Tribunal Superior y ex Gobernadora General) fue designada para participar en la investigación del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas sobre supuestas violaciones de los derechos humanos y delitos conexos en Sri Lanka.

### **Política exterior y asuntos de la mujer**

69. En la reuniones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, el Consejo de Derechos Humanos y la Comisión de Asuntos Sociales, Humanitarios y Culturales de la Asamblea General de las Naciones Unidas, Nueva Zelandia ha apoyado firmemente resoluciones y acciones de las Naciones Unidas destinadas a hacer avanzar los derechos de la mujer, especialmente para poner fin a la violencia contra la mujer y promover el liderazgo femenino. Asimismo ha reafirmado sistemáticamente su compromiso con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y otras obligaciones internacionales con respecto a la mujer, lo que se refleja en las prioridades del Gobierno relativas a la mujer.

70. Nueva Zelandia propugna la protección de la mujer y de los derechos de salud sexual y reproductiva y apoya el trabajo del Fondo de Población de las Naciones Unidas y la Federación Internacional de Planificación Familiar sobre estas cuestiones. Nueva Zelandia, junto con Colombia, sigue impulsando ante el Consejo de Derechos Humanos una resolución sobre “Mortalidad y morbilidad prevenibles asociadas a la maternidad y derechos humanos”. También sigue trabajando para impulsar la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, relativa a la mujer, la paz y la seguridad, entre otras cosas a través de la adopción del Plan de Acción Nacional para la Mujer, la Paz y la Seguridad<sup>20</sup>.

71. Nueva Zelandia apoya enérgicamente la resolución 1820 del Consejo de Seguridad relativa a la erradicación de la violencia sexual en situaciones de conflicto armado. Nueva Zelandia plantea con regularidad cuestiones de interés en relación con los derechos de la mujer en el proceso del examen periódico universal y el diálogo bilateral.

---

<sup>20</sup> [http://www.mfat.govt.nz/assets/\\_securedfiles/Peace-Rights-and-Security/NZ-National-Action-Plan-on-Women-Peace-and-Security.pdf](http://www.mfat.govt.nz/assets/_securedfiles/Peace-Rights-and-Security/NZ-National-Action-Plan-on-Women-Peace-and-Security.pdf)

**Programa de ayuda de Nueva Zelandia**

72. El propósito del programa de ayuda de Nueva Zelandia es promover la prosperidad y estabilidad de la región y más allá de esta. El programa de ayuda tiene 12 prioridades de inversión en el Pacífico, que es la principal zona geográfica en la que se centra.

73. Nueva Zelandia integra el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género en todas las prioridades de inversión. La igualdad de género es un potente multiplicador de las actividades de desarrollo y los resultados en el ámbito del desarrollo son más eficaces cuando aumentan las oportunidades para la mujer.

74. Además de integrar el género en todos los componentes del programa de ayuda, varias inversiones se orientan específicamente a los resultados en materia de género. Entre ellas se incluyen la representación parlamentaria de las mujeres, la reducción de la violencia contra la mujer, la salud sexual y reproductiva y la colaboración con gobiernos asociados y con asociados en la ejecución de proyectos para hacer entender que la igualdad de género es esencial para el crecimiento económico y el desarrollo sostenible.

**Objetivos de Desarrollo Sostenible**

75. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecen una agenda amplia y ambiciosa para todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas, que engloba numerosas esferas de gran importancia para Nueva Zelandia a nivel nacional, en nuestra región y en el mundo. Dado el pequeño tamaño del país, aumentar la eficiencia y evitar la duplicación son grandes prioridades. El Gobierno está llevando a cabo actualmente un ejercicio de planificación para ver cómo encajan los ODS y las metas en las actuales prioridades en materia de políticas y en los procesos y mecanismos de presentación de informes para que podamos avanzar en la agenda e informar sobre ello oportunamente. Aunque el Objetivo 5 aborda específicamente la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y la niña, la labor de planificación del Ministerio de Asuntos de la Mujer analiza todos los ODS y la forma de avanzar hacia ellos de una manera que garantice el desarrollo sostenible efectivo de las mujeres y las niñas.

**Artículo 9: Nacionalidad**

76. Las mujeres de Nueva Zelandia disfrutan desde hace mucho tiempo de los mismos derechos a adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. No se han producido cambios desde el anterior informe de Nueva Zelandia.

### **Parte III**

## **Educación; igualdad de acceso, oportunidades y condiciones en relación con el empleo; salud; asistencia social y mujeres rural**

### **Artículo 10: Educación**

77. Las mujeres cuentan con altos niveles de participación y rendimiento en el sistema de enseñanza oficial. Entre 2012 y 2016 hubo un patrón constante de estudiantes femeninas que terminaron los estudios con mejor rendimiento que sus homólogos masculinos. Las mujeres jóvenes utilizan su educación para construir vías hacia un futuro próspero y gratificante.

78. Sin embargo, queda mucho por hacer hasta que todos los estudiantes exploren su potencial. Siguen existiendo disparidades persistentes que, aunque se están reduciendo, afectan a los estudiantes y las estudiantes maoríes o del Pacífico y a estudiantes procedentes de comunidades de bajo nivel socioeconómico. Entre ellas se incluyen tasas más bajas de participación en la educación preescolar y un rendimiento escolar más bajo.

#### **Educación preescolar**

79. El Gobierno de Nueva Zelanda reconoce la importancia fundamental del acceso a una educación preescolar de alta calidad para obtener buenos resultados para los niños de corta edad y para los padres. Asimismo, la mayor participación en la educación preescolar brinda más opciones a las familias, en particular a las mujeres, que son las cuidadoras predominantes, para equilibrar su vida laboral y sus responsabilidades como cuidadoras.

80. En 2012, el Gobierno estableció el objetivo de que, para 2016, el 98% de los niños que comienzan la escuela cursen una educación preescolar de calidad. En los últimos 3 años, la tasa nacional ha seguido aumentando, del 94,7% (diciembre de 2011) al 96,1% (diciembre de 2014). Las tasas de los niños maoríes o del Pacífico y los niños de escuelas en zonas de bajo nivel socioeconómico (decil más bajo) han aumentado más rápido que la tasa nacional, alcanzando el 93,6%, el 90,7% y el 92% respectivamente en diciembre de 2014<sup>21</sup>. Las tasas de participación de niños y niñas durante este período eran muy similares. El Gobierno ha asignado otros 74,9 millones de dólares de los Estados Unidos en un período de cuatro años para ayudar a más niños a participar en la educación preescolar durante más horas.

---

<sup>21</sup> <http://www.educationcounts.govt.nz/home>

### **Iniciativas educativas para los pueblos del Pacífico**

81. En noviembre de 2012 se puso en marcha el Plan de Educación *Pasifika* para el período 2013-2017, que establece la orientación estratégica del Gobierno para mejorar los resultados educativos de los estudiantes del Pacífico. Desde su puesta en marcha, entre las mejoras de los resultados educativos de estos estudiantes se incluyen una mayor participación en la educación preescolar; un aumento del rendimiento en lo tocante a los estándares nacionales y a la obtención del Certificado Nacional de Estudios; y el crecimiento constante de los índices de participación, retención y finalización en la educación terciaria.

#### *Te Marautanga o Aotearoa*

82. *Te Marautanga o Aotearoa*, documento asociado al nuevo plan de estudios de Nueva Zelanda, proporciona orientación a las escuelas de enseñanza media maoríes y a sus comunidades a la hora de elaborar programas de enseñanza y aprendizaje para los estudiantes. Las escuelas de enseñanza en maorí (*kura*), sus profesores (*kaiako*) y sus estudiantes tienen acceso a una serie de materiales didácticos armonizados con el *Te Marautanga o Aotearoa*, incluido *Ngā Whanaketanga Rumaki Māori*, y normas de rendimiento académico para su uso de cara a la obtención del Certificado Nacional de Estudios. Se ofrece aprendizaje y desarrollo profesional a las *kura* y los *kaiako* para que pongan al día sus conocimientos profesionales.

### **El Certificado Nacional de Estudios**

83. El Certificado Nacional de Estudios es el principal título disponible para los estudiantes de enseñanza secundaria. Permite a los estudiantes cursar estudios a distintos niveles para obtener los créditos que les permitan obtener un título del Certificado. Las perspectivas educativas y laborales serán limitadas para aquellos que abandonen la escuela sin el nivel 2 del Certificado Nacional de Estudios.

84. En 2014 continuó la tendencia de estudiantes femeninas que terminaron los estudios (79,9%) con mejores resultados que sus homólogos masculinos (74,5). De la totalidad de estudiantes que terminaron los estudios en 2014, en todos los grupos étnicos medidos, más mujeres que hombres jóvenes lograron el nivel 2 del Certificado Nacional de Estudios<sup>22</sup>.

85. La diferencia de las tasas de rendimiento académico entre grupos étnicos está reduciéndose. Desde 2008, la proporción de estudiantes maoríes y del Pacífico que abandonan la escuela con el nivel 2 del Certificado Nacional de Estudios ha seguido aumentando más que la tasa media, lo que indica que es probable que la diferencia en las tasas de rendimiento académico entre grupos étnicos se reduzca con el tiempo.

---

<sup>22</sup> <http://www.educationcounts.govt.nz/indicators/main/education-and-learning-outcomes/1781>

Cuadro 1  
**Porcentaje de estudiantes femeninas que abandonan la escuela con un nivel 2 o superior del Certificado Nacional de Estudios**

|      | <i>Europeas</i> | <i>Maoríes</i> | <i>Del Pacífico</i> | <i>Asiáticas</i> | <i>Otras</i> | <i>Total</i> |
|------|-----------------|----------------|---------------------|------------------|--------------|--------------|
| 2009 | 77,4%           | 48,8%          | 61,8%               | 85,1%            | 62,3%        | 71,7%        |
| 2010 | 80,4%           | 53,0%          | 66,5%               | 88,8%            | 67,3%        | 74,8%        |
| 2011 | 82,3%           | 56,6%          | 69,3%               | 88,0%            | 74,9%        | 76,8%        |
| 2012 | 84,0%           | 59,0%          | 70,8%               | 89,8%            | 73,8%        | 78,7%        |
| 2013 | 82,3%           | 59,0%          | 72,2%               | 89,6%            | 81,3%        | 77,7%        |
| 2014 | 83,9%           | 61,6%          | 76,0%               | 91,2%            | 77,6%        | 79,9%        |

*Fuente:* Ministerio de Educación

**Las mujeres tienen más probabilidades de cursar y acabar estudios de enseñanza terciaria**

86. En 2014, la tasa de mujeres que siguieron participando en la enseñanza terciaria (incluidas todas las modalidades de educación basada en proveedores después de terminada la escuela) siguió siendo superior a la de los hombres. En 2014, las mujeres representaban el 12% de los estudiantes matriculados en enseñanza terciaria, frente a un 8,7% de hombres. La participación en la educación terciaria en 2014 varió considerablemente por grupo étnico.

Cuadro 2  
**Participación de las mujeres en la enseñanza terciaria en 2014 por grupo étnico**

|              | <i>Menores de 18 años</i> | <i>18 a 19 años</i> | <i>20 a 24 años</i> | <i>25 a 39 años</i> | <i>Mayores de 40 años</i> | <i>Total</i> |
|--------------|---------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------------|--------------|
| Asiáticas    | 2,1%                      | 50,4%               | 30,2%               | 9,0%                | 3,9%                      | 9,1%         |
| Europeas     | 7,1%                      | 55,0%               | 37,1%               | 13,0%               | 4,1%                      | 11,2%        |
| Maoríes      | 17,1%                     | 49,0%               | 34,2%               | 22,4%               | 10,7%                     | 17,3%        |
| Del Pacífico | 9,5%                      | 58,4%               | 36,3%               | 17,4%               | 5,7%                      | 13,4%        |
| Total        | 8,6%                      | 54,4%               | 35,5%               | 13,5%               | 4,7%                      | 11,6%        |

*Fuente:* Ministerio de Educación (normalizada según la edad)

87. Las mujeres (56%) tienen más probabilidades de terminar sus estudios en un período de 8 años que los hombres (43%). Las mujeres maoríes (52%) y del Pacífico (53%) tienen menos probabilidades que las mujeres europeas (55%) y asiáticas (67%) de finalizar la enseñanza terciaria<sup>23</sup>.

88. Todas las universidades neozelandesas tienen su propio curso de desarrollo femenino vinculado al Programa de Liderazgo de Mujeres de Nueva Zelanda para las universidades. Este programa apoya el desarrollo de las mujeres que son o aspiran a ser dirigentes en el sector terciario.

<sup>23</sup> [http://www.educationcounts.govt.nz/statistics/tertiary-education/retention\\_and\\_achievement](http://www.educationcounts.govt.nz/statistics/tertiary-education/retention_and_achievement)

### Los ámbitos de estudio varían en función del género

89. Los ámbitos de estudio varían considerablemente en función del género. En 2013, las tituladas seguían predominando en esferas como la salud (incluida la medicina), la educación, el derecho, la gestión y el comercio. Los titulados predominaban en tecnología de la información e ingeniería y tecnologías conexas<sup>24</sup>. El Gobierno está trabajando con los proveedores de servicios de capacitación y los empleadores para aumentar las oportunidades de las mujeres en los sectores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM) y las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

- Una Nación de Mentes Curiosas/*He Whenua Hihiri I te Mahara*: Plan Estratégico Nacional para la Ciencia en la Sociedad<sup>25</sup>, puesto en marcha en 2014, fomenta y facilita una mayor participación en la ciencia y la tecnología en toda la sociedad neozelandesa. Este plan comprende una medida para aumentar la participación femenina en las ciencias y las TIC.
- En 2014, el Gobierno asignó 28,6 millones de dólares de los Estados Unidos en 4 años para ejecutar un programa escolar de estudios de posgrado en materia de TIC. Se están creando tres escuelas en Auckland, Wellington y Christchurch. La iniciativa tiene por objeto aumentar la diversidad de estudiantes de TIC y todas las escuelas se centrarán en impulsar la participación femenina.
- En 2015, el Ministerio para los Pueblos del Pacífico creó las becas Toloa para estudiantes del Pacífico que cursen estudios en los sectores de las CTIM. De las cuatro becas disponibles, tres se concedieron a mujeres.
- El programa Engineering E2E, establecido en 2014, pretende aumentar el número de titulados en ingeniería de Nueva Zelanda y trabaja activamente para alentar a más mujeres a escoger carreras de ingeniería. Las iniciativas “La mujer en la ingeniería” de las Universidades de Auckland, Waikato y Canterbury prestan asimismo apoyo a las estudiantes.
- El programa Futureintech, puesto en marcha en 2003 por la Institución de Ingenieros Profesionales de Nueva Zelanda, lleva a jóvenes ingenieros, tecnólogos y científicos a las escuelas para informar a los niños sobre las oportunidades profesionales disponibles en los sectores de las CTIM. Las mujeres constituyen el 40% de los embajadores y están bien representadas en ámbitos tradicionalmente dominados por los hombres.

### Segregación profesional en la preparación para oficios

90. En general, las mujeres no están suficientemente representadas en todos los oficios en Nueva Zelanda. El número de las contratadas en prácticas en la industria ha aumentado de 40.474 en 2012 a 40.733 en 2014. Sin embargo, la proporción de mujeres contratadas en prácticas (31%) se ha mantenido estática en los últimos 5 años. En 2013, las mujeres representaban más del 80% de los contratados en prácticas en los sectores de los servicios de apoyo comunitarios y peluquería, tradicionalmente dominados por las mujeres.

<sup>24</sup> <http://www.educationcounts.govt.nz/statistics/tertiary-education/participation>

<sup>25</sup> <http://www.mbie.govt.nz/info-services/science-innovation/curious-minds/?searchterm=curious%20minds%2A>

91. Los cursos de aprendizaje profesional forman parte del modelo de capacitación de la industria de Nueva Zelandia y son programas educativos basados en el trabajo y están dirigidos principalmente a los jóvenes pero sin límite máximo de edad. La proporción de mujeres aprendices ha disminuido del 17% en 2009 al 11% en 2013.

92. El Ministerio de Empresas, Innovación y Empleo, el Ministerio de Asuntos de la Mujer, la Comisión de Educación Terciaria y varias organizaciones de capacitación de la industria están colaborando para aumentar las oportunidades de las mujeres de participar en cursos de preparación para oficios.

- Se está trabajando para alentar a las mujeres maoríes y del Pacífico a inscribirse en el programa ampliado de preparación para oficios dirigido a los maoríes y los pueblos del Pacífico, cuyo objetivo es que, para junio de 2016, haya 5.000 estudiantes contratados en prácticas matriculados en cursos de aprendizaje profesional. Northland y South Auckland se han identificado como zonas de concentración de grupos prioritarios de mujeres.
- El programa *Ultimit* pretende alentar a más mujeres a considerar opciones profesionales en el sector del suministro de electricidad ofreciendo cursos de prueba y dando a conocer las oportunidades disponibles. Solo el 3% de las mujeres contratadas en prácticas están empleadas en puestos comerciales y técnicos en el sector del suministro de electricidad.
- La iniciativa *Got A Trade Got It Made* promueve las carreras profesionales en oficios y servicios. El sitio web del programa pone de relieve los logros de los jóvenes aprendices neozelandeses y se perfilan varias oportunidades profesionales para las mujeres.
- La iniciativa *Worldskills New Zealand* promueve asimismo las oportunidades y los logros de las mujeres en los oficios. Cada dos años se celebran concursos regionales y nacionales en los que se selecciona a los ganadores para participar en concursos internacionales en el marco de *Worldskills*.

#### **Más mujeres reciben subsidios para estudiantes**

93. El Programa de subsidios para estudiantes ofrece ayuda específica para el costo de la vida. Los ciudadanos de Nueva Zelandia que estén cursando estudios de enseñanza terciaria financiados por el Gobierno y algunos estudiantes de último año de secundaria pueden solicitar dichos subsidios. En 2014, 43.882 mujeres recibieron subsidios para estudiantes, lo que representa el 55% de todos los beneficiarios.

#### **Las familias monoparentales en la educación**

94. Casi el 92% de todos los beneficiarios de la ayuda para familias monoparentales son mujeres. Para alentar a las familias monoparentales que cumplan los requisitos a cursar educación superior, el Gobierno ha realizado cambios en la financiación y la legislación para:

- armonizar el nivel de ayuda financiera total para familias monoparentales que reciben un subsidio para estudiantes con el de las familias monoparentales que reciben una prestación;

- velar por que sus acuerdos de pensión alimenticia no se vean alterados si requieren prestaciones durante el verano; y
- eliminar la interrupción de la prestación durante una semana durante las vacaciones de verano.

### **Personas que no cursan estudios ni están trabajando**

95. Aunque, por regla general, las jóvenes obtienen mejores resultados escolares que los jóvenes, las que tienen edades comprendidas entre 15 y 24 años también tienen más probabilidades de no cursar estudios ni estar trabajando. La proporción de mujeres jóvenes de entre 15 y 24 años que no cursan estudios ni están trabajando se redujo del 14,9% en 2013 al 13,3% en diciembre de 2015. Durante el ejercicio terminado en diciembre de 2015, las tasas de personas que no cursaban estudios ni estaban trabajando ascendían a un 25,8% entre las jóvenes maoríes, un 20,9% entre las jóvenes del Pacífico y un 10% entre las jóvenes europeas.

### **Artículo 11: Empleo**

96. Utilizar todas las aptitudes y talentos de las mujeres en el empleo y las funciones de liderazgo es una prioridad para el Gobierno.

97. A pesar del aumento de las cualificaciones, el número de mujeres que realizan trabajos remunerados con el salario mínimo es excesivo. En 2014, el 66,6% de las personas mayores de 25 años que ganaban el salario mínimo eran mujeres<sup>26</sup>. Las mujeres maoríes, las mujeres del Pacífico, las madres jóvenes y las exreclusas tienen más probabilidades de tener empleos de baja remuneración y obtener peores resultados para ellas y sus familias. Estos son grupos prioritarios para el Ministerio de Asuntos de la Mujer.

98. En 2014, el 13% de las mujeres del Pacífico ganaban menos del salario mínimo en comparación con el 9,4% de las mujeres maoríes, el 9% de las mujeres asiáticas y el 6,4% de las mujeres europeas.

99. La tasa de desempleo femenino se redujo hasta el 6,2% durante el ejercicio terminado en marzo de 2016, desde el 6,3% durante el ejercicio terminado en marzo de 2015 y el 6,7% durante el ejercicio terminado en marzo de 2014. Las tasas de desempleo de las mujeres maoríes (13,9%) y del Pacífico (13%) fueron más altas que las de las mujeres europeas (4,7%) y asiáticas (7,7%) en el ejercicio terminado en marzo de 2016. Estas tasas son superiores a las de los hombres de los mismos grupos.

100. La tasa de participación de la población activa femenina aumentó (para las mujeres mayores de 15 años) del 62,6% durante el trimestre terminado en marzo de 2013 al 64% durante el trimestre terminado en marzo de 2016. La tasa de participación de la población activa masculina pasó (para los hombres mayores de 15 años) del 73,1% durante el trimestre terminado en marzo de 2013 al 74,4% durante el trimestre terminado en marzo de 2016.

---

<sup>26</sup> Examen del Salario Mínimo 2014, Ministerio de Empresas, Innovación y Empleo.



### **Potencial de la fuerza de trabajo femenina de Nueva Zelanda**

101. Un gran número de mujeres en Nueva Zelanda trabajan en sectores de predominio femenino donde la remuneración tiende a ser baja. Una mejor utilización del talento de las mujeres en la fuerza de trabajo ayudará a cubrir la escasez actual y prevista de aptitudes en el país.

### **Impulsar el empleo y las aptitudes de la mujer en Canterbury**

102. Tras los terremotos de 2010 y 2011, el empleo femenino en Canterbury se vio negativamente afectado. Al mismo tiempo, la demanda de profesionales aumentó cuando comenzó el proceso de reconstrucción.

103. El Ministerio de Asuntos de la Mujer colaboró con dirigentes de la industria y las comunidades y con proveedores de capacitación locales para mejorar el empleo femenino, ayudar a cubrir la escasez de aptitudes en Canterbury y promover la idea de la mujer en los oficios. Por ejemplo:

- Ha publicado el documento “Building back better: Utilizing women’s labour in the Canterbury recovery” (2013), un análisis de rentabilidad para aumentar el número de mujeres en oficios en Canterbury;
- Ha publicado el manual “Growing your trades workforce: How to attract women to your jobs” (2014) sobre contratación y retención de mujeres dirigido a empleadores de trabajadores especializados en oficios;
- Ha publicado el documento “Getting it done: Utilizing women’s skills in the workforce” (2015), que comparte las enseñanzas extraídas y las estrategias elaboradas en Canterbury; y
- Ha trabajado con el Equipo de reconstrucción de infraestructuras más sólidas en Canterbury para aumentar la visibilidad de la mujer en la reconstrucción.

104. Otra importante contribución a la participación femenina en la reconstrucción de Canterbury fue la puesta en marcha en 2014 de la iniciativa de becas destinadas a las mujeres en los oficios en el Instituto Politécnico de Tecnología de Christchurch (CPIT). La iniciativa cubre las tasas académicas de las mujeres que cursen los niveles 1 a 4 del programa de oficios en el CPIT. La matriculación femenina en los cursos de preparación para oficios en el CPIT aumentó de 50 en 2011 a 414 en 2014.

105. En el trimestre terminado en diciembre de 2015 había 1.700 trabajadoras más en el sector de la construcción en Canterbury que el año anterior en la misma época. Las mujeres constituían el 16,7% de los trabajadores de este sector (8.300) en Canterbury en dicho trimestre. A nivel nacional, en el mismo trimestre había 4.500 trabajadoras más en el sector de la construcción que el año anterior en la misma época. Las mujeres constituían el 14,2% de los trabajadores de este sector (33.000) a nivel nacional en dicho trimestre.

106. La experiencia adquirida mediante la aplicación de estas medidas en Canterbury se está utilizando para desarrollar iniciativas nacionales orientadas a fomentar la contratación y la retención de las mujeres en sectores en los que están insuficientemente representadas.

**Talleres para pequeñas y medianas empresas**

107. Basándose en la labor realizada en Canterbury, el Ministerio de Asuntos de la Mujer se ha embarcado en un proyecto destinado a dar a conocer a las pequeñas y medianas empresas las ventajas de los entornos de trabajo flexibles y diversos. Centrándose en los déficits de aptitudes en los sectores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM) y en los oficios, el Ministerio de Asuntos de la Mujer facilitó tres talleres regionales en 2016 sobre la manera de conseguir y conservar buenos trabajadores. Se ha desarrollado un conjunto de herramientas que proporcionan recursos prácticos a los propietarios de negocios, incluida información sobre las ayudas que ofrecen los organismos públicos.

**Foro de Transporte por Carretera**

108. Asimismo, el Ministerio de Asuntos de la Mujer ha trabajado con el Foro del Transporte por Carretera en la elaboración y ejecución del Plan de Acción para la Mujer en el Transporte por Carretera<sup>27</sup> con el fin de promover la contratación de más mujeres en este sector en todo el territorio de Nueva Zelanda.

**Modalidades de trabajo flexible**

109. La reforma de la Ley de Relaciones Laborales (modalidades de trabajo flexible) de 2007 entró en vigor en 2008 con el fin de aumentar la participación de los cuidadores en el empleo. Un examen realizado en 2011 dio lugar a nuevos cambios mediante la reforma de la Ley de Relaciones Laborales de 2014. Los cambios fundamentales son los siguientes:

- se amplía a todos los trabajadores el derecho estatutario a solicitar modalidades de trabajo flexible;
- se permite a los trabajadores solicitar flexibilidad desde el primer día de trabajo;
- se elimina el límite del número de solicitudes que puede presentar un trabajador al año; y
- se exige al empleador que responda por escrito a las solicitudes en el plazo de un mes y, en caso de denegación, explique los motivos.

**Ampliación de la licencia parental**

110. La Ley de Licencias Parentales y de Protección del Empleo de 1987 prevé una licencia remunerada para los trabajadores que hayan prestado servicios de manera ininterrumpida durante al menos 6 meses al mismo empleador y una licencia no remunerada de hasta 52 semanas para los trabajadores que hayan prestado servicios de manera ininterrumpida durante al menos 12 meses al mismo empleador. La licencia parental remunerada puede transferirse al padre, siempre que reúna también los requisitos. La licencia parental remunerada se amplió de 14 a 16 semanas el 1 de abril de 2015 y nuevamente a 18 semanas el 1 de abril de 2016.

---

<sup>27</sup> [http://www.rtfnz.co.nz/women\\_in\\_road\\_transport](http://www.rtfnz.co.nz/women_in_road_transport)

111. El 1 de abril de 2016 entraron en vigor otras modificaciones propuestas de las disposiciones de la licencia parental, entre las que se incluyen los siguientes:

- se amplían los pagos de la licencia parental a trabajadores sin especialización y a los que han cambiado de trabajo recientemente;
- se amplía el derecho a la licencia parental a un grupo más amplio de cuidadores principales y no solo a los padres biológicos o adoptivos oficiales; y
- se permite a los trabajadores disfrutar de la licencia de manera más flexible, de mutuo acuerdo con el empleador.

### **La desigualdad salarial por razón de género registra lentamente una tendencia a la baja**

112. La desigualdad salarial por razón de género es la medida oficial de la diferencia de los ingresos del hombre y la mujer en Nueva Zelanda. Utiliza los ingresos medios por hora del hombre y la mujer y se actualiza anualmente a partir de los datos de la encuesta sobre los ingresos en Nueva Zelanda<sup>28</sup>. En el trimestre que terminó en junio de 2015, los ingresos medios por hora de la mujer ascendían a 21,23 dólares de los Estados Unidos, en comparación con 24,07 dólares en el caso del hombre, lo que supone una desigualdad salarial del 11,8%. Aunque la desigualdad salarial por razón de género ha registrado una tendencia a la baja y es aceptable según los estándares internacionales, se ha estabilizado en los últimos seis años. Reducirla aún más sigue siendo una prioridad del Gobierno.

113. Entre los proyectos en los que está trabajando el Ministerio de Asuntos de la Mujer se incluyen los siguientes:

- aumentar el número de mujeres que trabajan en sectores demandados;
- mejorar la participación de las mujeres de Canterbury en el mercado laboral; y
- aumentar las oportunidades para que las mujeres asciendan a puestos de responsabilidad en las organizaciones.

114. El Ministerio de Empresas, Innovación y Empleo pone herramientas sobre la equidad de remuneración y en el empleo a disposición de las organizaciones privadas y públicas que quieran evaluar las cuestiones relativas a la equidad entre sus empleados<sup>29</sup>.

### **Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**

115. En octubre de 2014, el Tribunal de Apelación dictó una sentencia en *TerraNova c. Service and Food Workers Union (SFWU)* sobre la interpretación de la Ley de Igualdad de Remuneración de 1972. El Tribunal de Apelación confirmó una sentencia anterior del Tribunal de Trabajo según la cual:

- la Ley de Igualdad de Remuneración prevé la misma remuneración por un trabajo de igual valor (equidad de remuneración), lo que significa que las mujeres deben percibir la misma retribución que se pagaría a los hombres por un trabajo que requiere aptitudes, esfuerzos y responsabilidades similares;

<sup>28</sup> <http://women.govt.nz/work-skills/income/gender-pay-gap>

<sup>29</sup> <http://employment.govt.nz/er/bestpractice/equity/process.asp>

- el Tribunal Laboral puede buscar comparadores más allá del empleador o sector inmediato si no existe un comparador adecuado a ese nivel; y
- el Tribunal Laboral debe tener en cuenta cualquier infravaloración sistémica del trabajo en cuestión derivada de la discriminación de género actual, histórica o estructural.

116. Se creó un grupo de trabajo conjunto (representantes del Gobierno, los sindicatos y los empleadores) con el fin de elaborar unos principios para tramitar las reclamaciones sobre la igualdad de remuneración de conformidad con el marco de relaciones laborales de Nueva Zelanda y el buen funcionamiento del mercado laboral. El Gobierno está examinando las recomendaciones del grupo de trabajo conjunto.

117. El Colegio de Matronas de Nueva Zelanda está intentando que se examinen judicialmente las tarifas que cobran las matronas autónomas por prestar servicios de atención a la maternidad. El Colegio afirma que las tasas dan lugar a un nivel de ingresos que infravalora el trabajo de las matronas cuando se compara con los ingresos de los médicos generalistas y los farmacéuticos. La causa será vista por el Tribunal Superior en agosto de 2016.

#### **Enfoque de inversión para mejorar los resultados en materia de empleo**

118. La reforma de la asistencia social llevada a cabo por el Gobierno ha mejorado notablemente los resultados laborales de las familias monoparentales, especialmente aquellas con hijos en edad escolar. Aunque las reformas de la asistencia social no han abordado específicamente las cuestiones de género, dado que las familias monoparentales son, en su inmensa mayoría, mujeres, las reformas dirigidas a dichas familias se dirigen indirectamente a la mujer. El enfoque basado en la gestión caso por caso y centrada en el trabajo está ayudando a las familias monoparentales a incorporarse al empleo más rápidamente que otros grupos beneficiarios.

#### **Servicios de apoyo al empleo de los pueblos del Pacífico**

119. Los servicios de apoyo al empleo de los pueblos del Pacífico se desarrollaron para ayudar a los jóvenes del Pacífico que no cursan estudios ni están trabajando a lograr la independencia económica a través del aprendizaje de aptitudes y su preparación para el empleo sostenible. Desde su puesta en marcha en 2011, 561 jóvenes del Pacífico, el 31% de los cuales eran mujeres jóvenes, han encontrado puestos de trabajo sostenibles. El 40% de los incluidos en cursos de capacitación eran mujeres.

#### **Seguimiento de la igualdad en el trabajo**

120. La Comisión de Derechos Humanos publicó una herramienta sobre el seguimiento de la igualdad en el trabajo<sup>30</sup> en junio de 2015 en el marco de su labor para poner de relieve la desigualdad de ingresos y los problemas de empleo. La herramienta en línea reúne datos de empleo existentes para poder realizar comparaciones entre grupos de población, lo que puede dar lugar a una mayor sensibilización sobre las diferencias de ingresos.

---

<sup>30</sup> <https://www.hrc.co.nz/your-rights/business-and-work/tools-and-research/>

## Artículo 12: Salud

121. El Gobierno quiere asegurarse de que todos los ciudadanos de Nueva Zelanda tengan las mismas oportunidades de gozar de una buena salud. El Gobierno financia los servicios sanitarios centrados en el paciente para todos los neozelandeses, independientemente del género. Las mujeres siguen registrando mayores tasas de utilización de los servicios de atención primaria de la salud que los hombres. Sin embargo, también registran mayores niveles de necesidades no satisfechas de estos servicios.

122. Las mujeres siguen gozando de mejor salud que los hombres, aunque la diferencia está disminuyendo. La esperanza de vida al nacer aumentó de 78,7 años en el caso de las mujeres y de 72,9 años en el caso de los hombres en 1991 a 83,3 y 79,6 años respectivamente en 2013. El descenso de la diferencia entre los géneros refleja principalmente una reducción más rápida de la mortalidad debida a enfermedades coronarias entre los hombres, lo que, a su vez, se deriva (al menos en parte) de una caída más rápida del consumo de tabaco entre ellos.

123. Las mujeres conforman cerca del 54% de la población neozelandesa mayor de 65 años. Las mujeres de edad en Nueva Zelanda presentan mayores tasas de artritis, osteoporosis, asma y enfermedades respiratorias obstructivas crónicas que los hombres y son víctimas de maltrato por parte de cuidadores y familiares con mayor frecuencia. Dos tercios de los ancianos maltratados son mujeres.

124. La equidad ha mejorado, pero aún hay diferencias considerables en los resultados de los neozelandeses en materia de salud. Los maoríes, los pueblos del Pacífico, las personas con discapacidad y los grupos socioeconómicamente desfavorecidos en general registran peores resultados sanitarios que otros neozelandeses. Las causas de estas variaciones en los resultados son las diferencias en el acceso a los servicios de salud y su uso y experiencia, así como las diferencias de exposición a factores de riesgo.

### DetECCIÓN DEL CÁNCER DE MAMA

125. *BreastScreen Aotearoa*, el programa nacional de detección del cáncer de mama, ofrece mamografías gratuitas a las mujeres que cumplan los requisitos. Desde 2009 ha aumentado la participación en el programa, especialmente entre las mujeres maoríes y del Pacífico. La cobertura del programa para las mujeres maoríes con edades comprendidas entre los 50 y los 69 años aumentó del 58% en 2009 al 66% en 2014. La cobertura del programa para las mujeres del Pacífico con edades comprendidas entre los 50 y los 69 años aumentó del 60% en 2009 al 73% en 2014.

### DetECCIÓN DEL CÁNCER DE CUELLO UTERINO

126. En Nueva Zelanda funciona un programa nacional para detectar y tratar las lesiones cervicales precancerosas a fin de prevenir el cáncer de cuello uterino. El objetivo nacional de cobertura del programa es del 80% de las mujeres a las que se realizó una prueba en los 3 años anteriores. La cobertura de las pruebas es de un 76,5% en general; 65,4% para las mujeres maoríes; 75,9% para las mujeres del Pacífico; y 81,3% para las mujeres europeas.

127. Nueva Zelanda ha ofrecido vacunación gratuita contra el virus del papiloma humano (VPH) desde 2008. Como resultado de la introducción de la vacunación contra el VPH, desde 2013 ha caído la tasa de lesiones graves diagnosticadas en mujeres.

#### **Pruebas de detección prenatal del VIH**

128. Las pruebas de detección del VIH conforman una parte integrante de los servicios de maternidad y a todas las mujeres embarazadas se les ofrece la posibilidad de someterse a pruebas de detección del VIH en el embarazo cuando se realizan los primeros análisis de sangre prenatales.

129. Muy pocas mujeres embarazadas (alrededor de una al año) son diagnosticadas mediante las pruebas de detección; sin embargo, la oferta universal sigue siendo importante, puesto que es la única forma de saber si las mujeres tienen el VIH. En el caso de las mujeres que resultan ser portadoras del virus, la detección precoz permite aplicar el tratamiento en una fase temprana y adoptar medidas preventivas que reduzcan las posibilidades de transmisión materno-infantil durante el embarazo, el parto o la lactancia.

#### **Salud sexual**

130. El Ministerio de Salud realizó en 2013 un informe de examen de la rentabilidad de los servicios de salud sexual y reproductiva<sup>31</sup>. Una de las recomendaciones fundamentales fue la elaboración de un nuevo plan de salud sexual y reproductiva cuya finalización está prevista para 2016. La respuesta a las necesidades sanitarias de las comunidades LGBTI formará parte de este plan.

131. Se ha creado el sitio web Justthefacts.co.nz, que contiene información detallada dirigida a los jóvenes sobre el acceso a la ayuda sexual y reproductiva. Una aplicación móvil permite a los usuarios localizar el servicio de salud sexual y reproductiva más cercano.

#### **Salud mental**

132. Las mujeres padecen determinados trastornos mentales en mayor medida que los hombres, como trastornos alimenticios y ciertos trastornos emocionales. Las mujeres maoríes y del Pacífico tienen más probabilidades de padecer enfermedades mentales que las mujeres de otros grupos étnicos. La financiación pública de los servicios de salud mental ascendía a alrededor de 1.300 millones de dólares de los Estados Unidos en 2013-2014. El Ministerio de Salud informa periódicamente sobre cuestiones relacionadas con la salud mental, también por género y etnia.

133. La información correspondiente a 2014 reveló, por ejemplo, que las mujeres son menos proclives a someterse al tratamiento obligatorio de la salud mental y reclusión que los hombres y más proclives a recibir terapia de electrochoque<sup>32</sup>. La principal razón de la diferencia de género en la terapia de electrochoque es que en los servicios de salud mental se presentan más mujeres con trastornos depresivos.

---

<sup>31</sup> KPMG (2013) Value for Money review of Sexual and Reproductive Health Services: Final Report. Encargado por el Ministerio de Salud.

<sup>32</sup> Ministerio de Salud, 2015. Oficina del Director del Informe Anual sobre Salud Mental 2014. Wellington

### **Incidencia de la violencia**

134. La violencia tiene repercusiones considerables en la salud física y mental de la mujer. El sistema de salud incluye actividades para prevenir, detectar y tratar la violencia en la familia y sexual, que las mujeres sufren desproporcionadamente más que los hombres. El Organismo de Promoción de la Salud lleva a cabo actividades de promoción de la salud que buscan abordar los factores de riesgo y protección de la violencia, entre las que se incluyen campañas e información sobre el alcohol (un factor de riesgo) para mejorar el bienestar mental (un factor de protección). Las mujeres mayores de 16 años son objeto de un examen universal en busca de signos de violencia en la familia en los siguientes servicios comunitarios y hospitalarios de las juntas de salud de distrito: departamentos de salud mental, alcohol y otras drogas, pediatría, maternidad, salud sexual y emergencias.

135. Los menores de 16 años son examinados en los servicios de salud infantil y en los departamentos de urgencias, sobre la base de los signos y los síntomas. Estos servicios forman parte del Programa de intervención contra la violencia, un enfoque sistémico de investigación, evaluación de riesgos y remisión de casos de violencia en la familia en todas las juntas de salud de distrito.

136. En respuesta a las nuevas investigaciones y los nuevos cambios sociales del último decenio, el Ministerio de Educación revisó en 2015 su guía sobre educación sexual para directores de escuelas, consejos de administración y docentes. Asimismo se están actualizando los recursos pedagógicos de educación sexual básica para que resulten atractivos y sean acordes con el nuevo plan de estudios de Nueva Zelanda (2007).

### **Mejoras en el tratamiento de las infecciones de transmisión sexual**

137. Las infecciones de transmisión sexual (ITS) son comunes en Nueva Zelanda. Los datos de vigilancia periódica indican que los menores de 25 años y los no europeos muestran una carga desproporcionada de estas infecciones. Las cifras y tasas más altas para cada ITS se observan casi siempre en los grupos de edad de 15 a 19 años y de 20 a 24 años.

138. El Proyecto de Ley de reforma de la Salud (protección) propone la notificación obligatoria de las infecciones por el VIH, la gonorrea y la sífilis, lo que debería mejorar la gestión, el seguimiento y el tratamiento.

139. El programa de inmunización contra el VPH se implantó en 2008. El programa se ha asociado a una marcada disminución del número de primeras verrugas genitales presentadas por mujeres de 15 a 19 años en las clínicas de salud sexual desde 2009.

### **Acceso a la anticoncepción**

140. Nueva Zelanda ofrece varias opciones anticonceptivas de bajo costo. Las tasas de uso de anticonceptivos y preservativos se han mantenido estáticas en el grupo de edad de 13 a 17 años desde 2001 hasta 2012. En 2012 se colocó el implante Jadelle a al menos 13.500 mujeres en Nueva Zelanda. Planificación Familiar registró la colocación de implantes a más de 4.000 mujeres solo a través de sus servicios, a un bajo costo de alrededor de 5 dólares de los Estados Unidos por implante. Estas cifras suponen un aumento considerable en el uso de este servicio desde 2008, cuando estaba disponible a un costo de 300 dólares por implante.

**Las tasas de embarazos y partos en la adolescencia están reduciéndose en el país**

141. Aunque las tasas de embarazos no deseados en la adolescencia han disminuido en Nueva Zelanda, siguen estando entre las cinco más altas de la OCDE desde hace un decenio. Entre las mujeres de 15 a 19 años, los partos y los abortos provocados se han reducido de 8.705 embarazos en 2009 a 4.742 embarazos en 2014. El porcentaje de partos entre adolescentes, en comparación con el total de partos de Nueva Zelanda, ha disminuido del 7,6% en 2009 al 5,9% en 2013, la cifra mínima registrada hasta el momento. Las tasas de natalidad entre las adolescentes maoríes están reduciéndose, de 81,9 por cada 1.000 mujeres de entre 15 y 19 años en 2009 a 51,7 en 2014.

142. Esta disminución general de las tasas de natalidad entre las adolescentes de Nueva Zelanda es coherente con las tendencias internacionales. El Gobierno ha pedido al Ministerio de Salud que ponga en marcha un programa orientado a ofrecer un mejor servicio público para reducir las tasas de embarazo en la adolescencia. Los datos mostraron que, incluso cuando se controlaba la privación, los padres adolescentes percibían ingresos considerablemente más bajos durante toda su vida y tenían un menor nivel educativo.

**Las tasas de aborto son relativamente altas, pero se han reducido**

143. El aborto es legal en Nueva Zelanda para las mujeres de cualquier edad si dos consultores certificados están de acuerdo en que el embarazo pone en serio peligro la salud física o mental de la mujer.

144. Las tasas de aborto alcanzaron recientemente su nivel más bajo en 17 años (14,4 por cada 1.000 mujeres de entre 15 y 44 años). Una sentencia reciente del Tribunal Superior relativa a los fundamentos jurídicos en los que se basa el aborto temprano puede allanar el camino hacia una mayor disponibilidad de este procedimiento menos invasivo. Las juntas de salud de distrito están obligadas a ofrecer servicios de aborto a su población. El acceso a los servicios de aborto varía según la región.

**Servicios de maternidad**

145. Los servicios de salud de Nueva Zelanda se centran en ofrecer servicios de maternidad de alta calidad, seguros y accesibles. Ha aumentado el número de mujeres que acceden a un obstetra de cabecera, que ha pasado del 83,9% en 2009 al 90,4% en 2013. El obstetra de cabecera, normalmente una matrona registrada, proporciona cuidados continuos a la mujer y a su bebé desde el momento del registro (12 a 16 semanas de embarazo), durante el parto y el nacimiento y durante 6 semanas después del parto. El registro como paciente de un obstetra de cabecera en el primer trimestre (12 semanas) ha aumentado del 56,3% en 2009 al 65% en 2013.

146. La tasa de mortinatalidad por cada 1.000 nacimientos ha caído de 6,4 en 2009 a 5,1 en 2012. La tasa de mortalidad materna (media móvil trienal por cada 100.000 nacimientos) se ha reducido de 17,4 en 2009 a 14,7 en 2012. El porcentaje de mujeres con una pérdida considerable de sangre a raíz de una cesárea disminuyó del 9% en 2009 al 8,3% en 2013. El consumo de tabaco en las 2 semanas después del parto se ha reducido del 14,8% en 2009 al 13,5% en 2013.



### **Dependencias para madres con bebés**

147. La Ley de reforma de la Ley de Administración Penitenciaria (madres con hijos lactantes) de 2008 permite a las madres encarceladas que cumplan los requisitos tener con ellas a sus hijos hasta que cumplan 2 años (el límite de edad anteriormente eran 9 meses).

148. En las dependencias para madres con bebés de las cárceles de mujeres, los bebés pueden vivir con su madre hasta que cumplen 2 años. Esta iniciativa pretende reducir la probabilidad de reincidencia de las madres que cumplen penas de prisión y mejorar considerablemente las posibilidades de supervivencia de sus hijos. Estas dependencias están disponibles en el centro penitenciario de mujeres de la región de Auckland, la prisión de Arohata (Wellington) y la prisión de mujeres de Christchurch.

149. Una evaluación formativa independiente de las dependencias para madres con bebés, llevada a cabo en 2013, confirmó que funcionaban según los principios de mejores prácticas y ayudó al Departamento de Administración Penitenciaria a seguir mejorando sus prácticas en las dependencias.

### **Lactancia materna**

150. Nueva Zelanda presenta una elevada tasa inicial de lactancia materna. Las estadísticas muestran que el 80% de los bebés se alimentan exclusivamente o totalmente con leche materna a las 2 semanas; el 76% a las 6 semanas; el 55% a los 3 meses; y el 65% a los 6 meses<sup>33</sup>. El 96% de los centros de maternidad de Nueva Zelanda están acreditados por la iniciativa hospitales “amigos de los niños”, lo que significa que defienden y siguen los “diez pasos hacia una feliz lactancia natural” de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

151. El Ministerio de Salud sigue aplicando y supervisando de manera proactiva el Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna de la OMS, que pretende proteger, apoyar y fomentar la lactancia materna.

## **Artículo 13: Prestaciones económicas y sociales**

### **Las mujeres de Nueva Zelanda tienen los mismos derechos que los hombres para obtener las prestaciones gubernamentales**

152. El sistema de asistencia social de Nueva Zelanda se basa en la necesidad y las mujeres tienen los mismos derechos a las prestaciones que los hombres. En julio de 2013 se interrumpieron dos prestaciones que estaban destinadas únicamente a las mujeres (la pensión de viudedad y la prestación para fines domésticos) y sus beneficiarias pasaron a recibir la ayuda para solicitantes de empleo o la ayuda para familias monoparentales. Las cuantías de dichas prestaciones anteriores se blindaron para evitar que nadie se viese desfavorecido por el cambio.

<sup>33</sup> <https://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/statistics/benefit/index.html>

153. A finales de diciembre de 2014, de las 309.145 personas que recibían una prestación en edad de trabajar, alrededor del 60% (178.662) eran mujeres<sup>34</sup>. A finales de diciembre de 2014 había 72.534 beneficiarios de ayudas para familias monoparentales. De ese total, el 92% eran mujeres y el 47% eran maories. Había 889 jóvenes (de 16 y 17 años sin hijos y de 16 a 18 años con hijos) que percibían la ayuda para jóvenes o la ayuda para padres jóvenes y cerca del 88% de ellos eran mujeres.

### **Vestidas para el Éxito**

154. El programa Vestidas para el Éxito ayuda a las mujeres que buscan empleo a vestirse para su entrevista de trabajo o de capacitación o para su primer día de trabajo. El Ministerio de Desarrollo Social proporciona becas para cubrir estos costos. Hasta junio de 2015 se concedieron 344 becas de este tipo.

### **Servicio de la juventud**

155. Se ha realizado una inversión considerable en los beneficiarios jóvenes mediante la puesta en marcha del Servicio de la juventud en 2012. Los proveedores de servicios comunitarios trabajan con jóvenes de 16 a 18 años desempleados o desocupados para prestarles un apoyo intensivo e individualizado con el fin de mejorar sus resultados educativos y sociales y reducir su dependencia de la asistencia social.

156. Las obligaciones derivadas de las prestaciones han dado lugar a un aumento de las tasas de participación en los servicios de un grupo vulnerable de mujeres jóvenes. En marzo de 2015, de las 1.088 mujeres que percibían las prestaciones para padres adolescentes, el 73,6% estaba realizando una actividad ganancial, el 67,6% estaba asistiendo a un curso para progenitores y el 87,4% estaba cursando alguna forma de educación homologada. En todas las categorías, el 54,3% de las personas que han recibido ayudas del servicio de la juventud son mujeres.

### **El Gobierno realiza una inversión significativa en servicios para padres adolescentes y sus hijos**

157. El Gobierno realiza una inversión significativa en servicios para padres adolescentes. Desde su implantación, 4.771 padres adolescentes han participado en el servicio de la juventud (hasta marzo de 2015), de los cuales 4.358 eran mujeres. Asimismo, en 2012 se introdujo la prestación garantizada de asistencia para el cuidado de los hijos, que proporciona ayuda financiera para sufragar los gastos de cuidado de los hijos a fin de que los padres jóvenes puedan reincorporarse a la educación o permanecer en ella. Desde agosto de 2012 hasta marzo de 2015 se han concedido 1.997 subsidios en el marco de esta iniciativa, de ellos 1.982 a mujeres<sup>35</sup>. A finales de marzo de 2015, 1.088 (91,7%) mujeres recibían la ayuda para padres jóvenes.

---

<sup>34</sup> <https://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/statistics/benefit/index.html>.

<sup>35</sup> Obsérvese que la contabilización de los subsidios no muestra cuántos fueron a parar a las mismas personas.

158. Además del servicio de la juventud, los padres adolescentes pueden optar asimismo a una serie de servicios y apoyo, incluidos servicios de vivienda, unidades para padres adolescentes en centros educativos y programas para padres, que se ocupan específicamente de las necesidades de los padres adolescentes varones cuyo apoyo social y emocional está demostrado que ayuda a las adolescentes a ser mejores madres.

### **Mujeres mayores de 65 años**

159. Todas las mujeres mayores de 65 años que cumplen los requisitos establecidos perciben una pensión de jubilación o veteranía en Nueva Zelandia. El 54% de los perceptores de la pensión de jubilación son mujeres, lo que refleja el equilibrio de género demográfico de los ancianos neozelandeses<sup>36</sup>. En torno a un 8%, los neozelandeses mayores de 65 años sufren menores tasas de pobreza económica, tras sufragar los gastos de vivienda, y privaciones materiales que todos los demás grupos de edad.

160. La tarjeta *SuperGold*, principalmente emitida a hombres y mujeres mayores de 65 años, permite acceder a una creciente gama de descuentos en empresas y viajes gratuitos fuera de las horas punta en el transporte público. A finales de agosto de 2015 había 8.085 empresas participantes que representaban 12.751 puntos de venta que ofrecían descuentos a los titulares de la tarjeta.

161. Cada año, los servicios de prevención del maltrato y el abandono de ancianos de Age Concern en Nueva Zelandia reciben alrededor de 2.000 remisiones de personas que pueden estar sufriendo maltrato o abandono. Dos tercios de los ancianos maltratados son mujeres.

### **Las mujeres realizan más trabajo no remunerado que los hombres**

162. Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de cuidar de otras personas de forma no remunerada. Según el censo del 2013, el 34% de las mujeres se ocupaban del cuidado de un niño que vivía en su propio hogar, frente al 27% de los hombres. Del mismo modo, el 9% de las mujeres cuidaban en su propio hogar a alguna persona enferma o que padecía alguna discapacidad, frente al 6% de los hombres.

163. También era más probable que las mujeres cuidasen de otras personas fuera de su hogar que los hombres. El 20% de las mujeres cuidaban de un niño con el que no convivían, frente al 11% de los hombres. Del mismo modo, el 11% de las mujeres ayudaban fuera de su hogar a otra persona enferma o que padecía una discapacidad, frente al 6% de los hombres.

164. Más mujeres maoríes que no maoríes (30% frente a 19%) cuidaban de un niño con el que no convivían, mientras que el 15% de las mujeres maoríes ayudaban fuera de su hogar a alguna persona enferma o que padecía una discapacidad, frente al 11% de las mujeres no maoríes<sup>37</sup>.

<sup>36</sup> Instituto de Estadística de Nueva Zelandia, fuentes de ingresos personales por grupo de edad y sexo de la población normalmente residente del censo de más de 15 años, censos de 2001, 2006 y 2013. Wellington: Instituto de Estadística de Nueva Zelandia.

<sup>37</sup> Censo de 2013 del Instituto de Estadística de Nueva Zelandia.

165. Los indicadores trimestrales de voluntariado y donaciones del Departamento de Asuntos Internos correspondientes a septiembre de 2014 mostraron asimismo que el 59% de las mujeres realizaban un trabajo voluntario en comparación con un 41% de los hombres.

### **Las mujeres y los hombres disfrutan participando en actividades recreativas y culturales**

166. En Nueva Zelanda las mujeres tienen el mismo el derecho que los hombres a participar en actividades recreativas y deportivas y en otras manifestaciones de la vida cultural.

167. La encuesta *Los neozelandeses y el arte 2014* mide el nivel de compromiso (asistencia y participación) con el arte. Entre los adultos de más de 15 años, más mujeres (42%) que hombres (32%) asistieron a un evento artístico en los últimos 12 meses<sup>38</sup>.

168. El nivel de participación en actividades deportivas y recreativas es alto entre las mujeres y los hombres, entre las personas de distintos orígenes étnicos y entre todos los grupos de edad excepto el más alto (más de 75 años)<sup>39</sup>. La participación semanal creció entre los años 2007-2008 y 2013-2014, del 72,6% al 74%. Se ha producido un aumento ligeramente superior en el caso de las mujeres (dos puntos porcentuales, frente a un punto porcentual de los hombres).

169. Las razones para la participación variaban en importancia en algunos grupos, y más concretamente entre las mujeres y los hombres: eran más los hombres que afirmaban que participaban en las actividades para divertirse, por razones sociales y por rendimiento deportivo, mientras que eran más las mujeres que afirmaban que participaban en las actividades por motivos relacionados con el bienestar físico y la salud, el bajo costo y la conveniencia. Las mujeres tenían más probabilidades que los hombres de realizar una actividad sin pagar o pagando mediante tarjetas de descuentos.

170. Se han puesto en marcha una serie de iniciativas dirigidas al desarrollo de la mujer en el deporte. Entre ellas se incluye la participación activa y la formación de mujeres líderes mediante becas, capacitación y programas de mentores ofrecidos por Sport New Zealand a través de su programa de mujer y gobernanza. El Comité Olímpico de Nueva Zelanda tiene asimismo un programa para líderes olímpicas aspirantes. Un enfoque proactivo ha generado un aumento del número de mujeres en los consejos de las organizaciones deportivas nacionales. En un grupo de referencia de 72 organizaciones, el número de mujeres que forman parte de los consejos en el sector de los deportes ha aumentado del 27% en 2012 al 34% en 2015.

---

<sup>38</sup> <http://www.creativenz.govt.nz/development-and-resources/research-and-reports/new-zealanders-and-the-arts-2014>

<sup>39</sup> <http://www.sportnz.org.nz/managing-sport/search-for-a-resource/research/201314-active-nz-survey-2>

171. El Comité Olímpico de Nueva Zelandia también se ha embarcado en un ambicioso programa para cambiar la cantidad y el estilo de la cobertura mediática de cara a los próximos Juegos Olímpicos de Río. Este programa gestiona el suministro de información relativa a los atletas y los equipos utilizando mensajes, un lenguaje y una cobertura coherentes independientemente del género. Se está trabajando con periodistas, medios de información y atletas para apoyar esta iniciativa. Su repercusión será objeto de seguimiento antes y durante los Juegos Olímpicos.

#### **Artículo 14: La mujer rural**

172. Las políticas rurales del Gobierno garantizan que todas las personas, independientemente de dónde vivan, tengan posibilidades razonables de vivir, trabajar y gestionar empresas, así como de contribuir a la sociedad de Nueva Zelandia y formar parte de ella. Asimismo se reconoce la relación única que los maoríes mantienen con las tierras rurales tribales, *marae* y *wahi tapu*.

173. Durante el ejercicio terminado en marzo de 2013, las mujeres rurales de más de 15 años tenían unos ingresos medios, sin deducir los impuestos, más elevados (31.200 dólares de los Estados Unidos) que las mujeres urbanas (30.500 dólares)<sup>40</sup>. Otras estadísticas extraídas del Censo de Nueva Zelandia muestran que en 2013:

- el 13% de las mujeres en Nueva Zelandia vivían en zonas rurales;
- el porcentaje de mujeres rurales jóvenes que eran estudiantes a tiempo completo era mayor que el correspondiente porcentaje de mujeres jóvenes urbanas; y
- el 59% de las mujeres rurales tenían en propiedad su vivienda habitual, o al menos una parte, frente al 49% de las mujeres urbanas.

#### **Desarrollo de la capacidad de las mujeres rurales**

174. Las mujeres desempeñan un papel integral en muchos negocios rurales, especialmente los negocios agrícolas. El Gobierno está trabajando para desarrollar la capacidad de las mujeres rurales a través de una serie de inversiones con objetivos bien definidos:

- La Red Meat Profit Partnership (un programa de asociación para el crecimiento primario) está llevando a cabo una serie de talleres para aumentar la participación de las mujeres como asociadas fundamentales en sus negocios agrícolas a través del desarrollo de los conocimientos empresariales, las aptitudes y la confianza.
- En el marco del programa de transformación de la cadena de valor en el sector lechero (un programa de asociación para el crecimiento primario), Dairy Women's Network participa en el programa *Farmer Wellness and Wellbeing*, una estrategia de gestión del cambio que tiene por objeto cambiar el comportamiento y las actitudes de las productoras y productores lecheros con miras a mejorar la salud física y mental.

<sup>40</sup> Censo de 2013 del Instituto de Estadística de Nueva Zelandia.

- El programa de transformación de la cadena de valor en el sector lechero (un programa de asociación para el crecimiento primario) y otros proyectos del sector lácteo están capacitando a mujeres para impartir formación al personal de las explotaciones agrícolas sobre los negocios agrícolas y la gestión de la salud humana y animal.
- A través de DairyNZ, el impuesto a los productores lecheros apoya el desarrollo del liderazgo de las mujeres rurales en la comunidad y el sector empresarial a través de proyectos específicos ejecutados por Dairy Women's Network y Agri-Women's Development Trust.
- Gracias a las inversiones del fondo para una agricultura sostenible, en colaboración con Dairy Women's Network, se están realizando actividades de desarrollo de la capacidad a través de un programa de liderazgo/de mentores, centros de desarrollo de liderazgo electrónico y un programa de itinerarios individualizados.
- El Ministerio de Industrias Primarias ha financiado a Rural Women NZ durante los recientes fenómenos climáticos adversos y más recientemente tras las inundaciones y tormentas en Northland en julio de 2014. *Rural Women NZ* organizó actividades para aumentar la resiliencia y ayudar a las mujeres a hacer frente a las repercusiones en sus familias.

#### **Acceso a los servicios de salud, de educación y sociales**

175. Los subsidios de alojamiento proporcionan ciertas ayudas a los niños rurales para acceder a la educación en internados. El programa de subsidios para internados se revisó en 2013 y se ha aumentado la cuantía pagada.

176. El programa piloto Padres adolescentes en la enseñanza general presta asistencia a 100 de estos padres que viven en pequeñas ciudades o zonas rurales donde no existen unidades especiales para padres adolescentes. Se concede financiación adicional a las escuelas para que estos estudiantes puedan superar los obstáculos que les impiden alcanzar al menos el nivel 2 del Certificado Nacional de Estudios. El proyecto piloto se ejecutará desde 2014 hasta 2016.

177. El Gobierno concede financiación a personas que son remitidas desde largas distancias y/o frecuentemente para acudir a servicios especializados de salud y discapacidad a través de la política de asistencia nacional de viaje.

178. Los centros de Heartland Services brindan a las personas de las zonas rurales y provinciales acceso a una serie de servicios públicos y comunitarios, además de información. Los centros ofrecen a los clientes una práctica ventanilla única para plantear sus necesidades directamente a los proveedores de servicios. Participan aproximadamente el 25% de los organismos del gobierno central (por ejemplo, la Agencia Tributaria, el Departamento de Inmigración de Nueva Zelanda y el Departamento de Empleo y Rentas) y más de 50 organizaciones comunitarias.

179. En algunas zonas, la filial local de Women's Refuge ha establecido asociaciones con la filial local de Heartland Services y trabaja normalmente desde los locales de Heartland para prestar apoyo a las mujeres rurales.

## **Parte IV**

### **Igualdad ante la ley y eliminación de la discriminación contra la mujer en todas las cuestiones relativas al matrimonio y las relaciones familiares**

#### **Artículo 15: Igualdad ante la ley**

180. Se está avanzando en las siguientes mejoras en el marco de un enfoque pangubernamental.

##### **Mejoras jurídicas y judiciales**

181. Se ha iniciado una revisión de la legislación para garantizar que la respuesta a la violencia en la familia sea moderna y se adecue al objetivo. La revisión forma parte del programa de trabajo del Grupo Ministerial contra la violencia en la familia y la violencia sexual. En el marco de la revisión, el Ministerio de Justicia recibió alrededor de 500 propuestas durante un período de consulta pública de 2 meses de duración. Las ideas y comentarios que figuran en las propuestas servirán de base a las opciones para el cambio. La revisión se centra en las siguientes cuestiones:

- aumentar la seguridad de las víctimas;
- exigir a los autores que rindan cuentas de sus acciones y responsabilizarlos de su cambio de actitud; y
- mejorar los vínculos entre las leyes contra la violencia en la familia para respaldar una mejor coordinación del sistema.

182. El Gobierno está estudiando la recomendación de la Comisión Legislativa de tipificar el estrangulamiento como un delito específico. Esta labor se realizará en paralelo con la revisión de las leyes contra la violencia en la familia, que explora una serie de delitos nuevos relacionados con esta forma de violencia. Asimismo, el Gobierno está examinando las recomendaciones de la Comisión Legislativa de crear un tribunal especial para la violencia sexual, realizar cambios en las normas relativas a los procedimientos y las pruebas en los tribunales y establecer un proceso alternativo para hacer frente a la violencia sexual fuera del sistema de justicia penal.

183. El Ministerio de Justicia ha supervisado las modificaciones de las normas y los reglamentos para facilitar el intercambio de información entre las jurisdicciones civil/de familia y penal de los tribunales en los casos de violencia en la familia.

##### **Informe resumido sobre violencia en la familia, Asesor Principal del Gobierno sobre las Víctimas y los Servicios para las Víctimas**

184. El 1 de septiembre de 2015 se puso en marcha un nuevo programa piloto en dos sitios experimentales, Porirua y Christchurch, para proporcionar a los jueces en las audiencias mayor información sobre los acusados de delitos de violencia en la familia. Un objetivo fundamental de la iniciativa es asegurar que los jueces reciban información pertinente, oportuna y coherente para mantener a salvo a las víctimas. Antes de las audiencias, los jueces reciben un informe resumido sobre la violencia en la familia, en el que figuran todos los casos registrados de esta forma de violencia, incluidas las supuestas infracciones de órdenes de alejamiento y órdenes de seguridad policial, en relación con el acusado.

185. El Ministerio de Justicia nombró un Asesor Principal del Gobierno sobre las Víctimas en noviembre de 2015. Este cargo constituye un paso importante para garantizar que las víctimas ocupen una posición central en la toma de decisiones y en la respuesta del Gobierno para proteger mejor a las víctimas de la violencia en la familia.

186. El Servicio Nacional de Seguridad en el Hogar comenzó a funcionar el 1 de julio de 2015 y para 2017-2018 ayudará anualmente a 400 víctimas de violencia en la familia y 600 niños estarán más seguros en sus hogares. Durante el primer año, el servicio se ha implantado progresivamente en todo el país con un objetivo de 250 actualizaciones.

### **Artículo 16: Matrimonio y vida familiar**

187. La prioridad de esta sección no es, por lo general, la experiencia positiva de la mayoría, sino los problemas que repercuten de forma negativa en algunas familias y mujeres. Entre estos se incluyen la violencia en la familia y la violencia sexual, que afectan de forma desproporcionada a las mujeres y que constituyen problemas que Nueva Zelanda está decidida a abordar.

#### **La familia de Nueva Zelanda es diversa**

188. En 2013, las familias biparentales con hijos y las parejas sin hijos constituían respectivamente el 41% de las familias de los hogares particulares. Las familias monoparentales con hijos conformaban el 18%.

189. La tasa de fecundidad fue de 2 partos por mujer en 2015. La edad mediana a la que las mujeres tienen su primer hijo era en 2015 a los 28,6 años, una ligera subida respecto a los 28,4 años en 2014, y ha ido aumentando gradualmente durante los últimos 8 años. Esta edad varía en función de la etnia: 29 años para las mujeres europeas, 30 años para las mujeres asiáticas y 24 años entre las mujeres maoríes y del Pacífico.

190. En 2013, la edad mediana a la que se contraía el primer matrimonio era de 30,1 años para los hombres y de 28,6 años para las mujeres, frente a los 29,5 y 27,7 años en 2003. Las relaciones de hecho representaban el 22% de todas las relaciones de personas mayores de 15 años en 2013<sup>41</sup>.

191. Los primeros matrimonios homosexuales en Nueva Zelanda se celebraron en agosto de 2013. Desde su implantación hasta finales de 2014 hubo un total de 695 matrimonios homosexuales entre residentes neozelandeses.

192. Hubo 686 uniones civiles en los 3 años que van desde 2012 hasta 2014, la mayoría de ellas entre parejas del mismo sexo.

---

<sup>41</sup> Censo de 2013 del Instituto de Estadística de Nueva Zelanda.



### **Violencia contra la mujer**

193. El Gobierno considera todas las formas de violencia contra la mujer como un problema social grave y se ha comprometido a reducir la violencia en la familia y la violencia sexual y a mantener a salvo a todas las víctimas de estos tipos de violencia.

194. La violencia contra la mujer en Nueva Zelanda es generalizada y adopta formas distintas. Entre ellas se incluyen el maltrato físico y psicológico y el abuso sexual, que dejan a las víctimas temerosas, intimidadas y marcadas emocionalmente. La mayoría de las víctimas de violencia contra la pareja y violencia sexual son mujeres y la mayoría de autores son hombres. Se calcula que el 26,1% de las mujeres neozelandesas han sufrido uno o más delitos de violencia a manos de su pareja<sup>42</sup> y el 23,8% han sufrido uno o más delitos sexuales<sup>43</sup> en algún momento durante su vida (prevalencia durante la vida). Al menos el 50% de las víctimas de agresión sexual tienen probabilidades de volver a sufrirla<sup>44</sup>.

195. Se ha producido una disminución estadísticamente significativa de la tasa anual de prevalencia de violencia contra la mujer en la pareja y violencia sexual contra la mujer desde 2005, cuando el Ministerio de Justicia realizó por primera vez la Encuesta sobre el delito y la seguridad en Nueva Zelanda<sup>45</sup>. La tasa anual de delitos de violencia contra la mujer en la pareja se redujo del 8,6% en 2005 al 5,7% en 2013. La tasa anual de delitos de violencia sexual contra la mujer disminuyó del 5,2% en 2005 al 2,9% en 2013.

196. La violencia afecta a mujeres de todas las culturas, orígenes y grupos socioeconómicos. En algunos casos se extiende a múltiples relaciones y generaciones. Los niños expuestos a la violencia en la familia corren mayor riesgo de ser autores o víctimas de violencia cuando crezcan. Sin embargo, algunos grupos de mujeres corren mayor riesgo que otros, y las mujeres maoríes tienen casi el doble de probabilidades de sufrir violencia que otros grupos de mujeres.

197. La violencia contra la mujer tiene efectos graves, duraderos y costosos en las víctimas, las comunidades y el conjunto de Nueva Zelanda y constituye un importante obstáculo a la igualdad de género. No obstante, es difícil hacerse una idea precisa de la magnitud de la violencia contra la mujer en Nueva Zelanda, debido a su naturaleza sensible y a las diferencias en la disposición a denunciar entre los distintos grupos.

<sup>42</sup> Entre los delitos de violencia contra la pareja se incluyen las agresiones, los robos, el secuestro, los delitos sexuales, las amenazas y las lesiones a adultos que alguna vez han tenido pareja, incluidas las parejas actuales y anteriores en el momento del delito.

<sup>43</sup> Entre los delitos sexuales se incluyen las relaciones sexuales forzadas, las tentativas de relaciones sexuales forzadas, los tocamientos sexuales angustiosos y otras formas de violencia sexual.

<sup>44</sup> [http://women.govt.nz/sites/public\\_files/Lightning%20does%20strike%20twice\\_2012%20report.pdf](http://women.govt.nz/sites/public_files/Lightning%20does%20strike%20twice_2012%20report.pdf)

<sup>45</sup> La Encuesta sobre el Delito y la Seguridad en Nueva Zelanda se ha realizado en tres ocasiones, en 2005, 2008 y 2014.

**Enfoque pangubernamental de la violencia en la familia y la violencia sexual**

198. En diciembre de 2014, el Gobierno creó un Grupo Ministerial contra la violencia en la familia y la violencia sexual para aplicar un enfoque pangubernamental mejor coordinado a la lucha contra la violencia en la familia y la violencia sexual. Entre los miembros del Grupo Ministerial se incluyen ministros de todas las carteras políticas y operativas pertinentes y todas las carteras de población.

199. El programa de trabajo del Grupo Ministerial se centra en: evitar que desde el principio se den casos de violencia en la familia y violencia sexual; proporcionar a las víctimas la ayuda que necesitan; y exigir a los autores que rindan cuenta de sus actos. Se basa en la labor realizada y reúne todo el trabajo llevado a cabo en materia de violencia en la familia y violencia sexual en todo el ámbito gubernamental para que sea visible en un único lugar con el fin de proporcionar una respuesta pangubernamental coherente. El programa de trabajo presta atención asimismo al maltrato y el abandono de ancianos.

200. El Grupo Ministerial informa periódicamente al Gabinete y el próximo informe está previsto para junio de 2016.

**Respuesta del Gobierno a la violencia sexual**

201. En 2013 comenzó la investigación del Comité de Servicios Sociales relativa a la financiación de servicios sociales especializados en violencia sexual, escuchando contribuciones públicas y recibiendo un amplio asesoramiento de expertos.

202. El Comité de Servicios Sociales presentó su informe (con 32 recomendaciones) en la Cámara de Representantes a principios de diciembre de 2015. La respuesta del Gobierno aborda las constataciones generales de la investigación y cada una de las 32 recomendaciones individualmente.

203. Las constataciones del examen interinstitucional del sector de la violencia sexual han servido de base al programa de trabajo del Grupo Ministerial, que comprende proyectos centrados específicamente en la violencia sexual:

- elaboración de un marco normativo a largo plazo para responder a la violencia sexual;
- mejora de las infraestructuras del sector;
- elaboración de un enfoque para la adquisición y planificación de los servicios de ayuda en casos de emergencia;
- elaboración de una estrategia y un plan de acción nacional de prevención primaria de la violencia sexual; y
- elaboración de una estrategia y un plan de acción nacional contra la violencia sexual centrados en los jóvenes.

204. Estos trabajos se basaron en la respuesta de 2010 del Gobierno al informe del Equipo para la acción sobre violencia sexual.

205. Para garantizar la prestación permanente de servicios especializados mientras se realizan estos trabajos se ha concedido una financiación provisional de 10,4 millones de dólares de los Estados Unidos en un plazo de 2 años que ha proporcionado estabilidad inmediata a los proveedores de servicios especializados para las víctimas de violencia sexual (finaliza en junio de 2016).

*It's not OK*

206. La campaña *It's not OK* (No está bien) moviliza a las comunidades para que se posicionen contra la violencia en la familia y cambien las actitudes y comportamientos que la toleran. Un componente fundamental de la campaña es el apoyo a iniciativas dirigidas por las comunidades y el trabajo en colaboración con organizaciones deportivas, organismos no gubernamentales y locales, comunidades confesionales y étnicas, empresas y el sector de la violencia en la familia.

207. Desde que se puso en marcha la campaña en 2007 se ha producido un aumento de las denuncias de violencia en la familia presentadas a la Policía (de 61.947 investigaciones en 2006 a 101.991 en 2014). La Policía lo ha atribuido a una mayor disposición a pedir ayuda, mayor prontitud de la denuncia y un incremento de las denuncias por parte de los vecinos, impulsadas en gran medida por la campaña.

208. La Fuerza de Defensa de Nueva Zelandia ha aplicado asimismo el programa específico *It's not OK*.

*Are you that someone?*

209. *Are you that someone?* (¿Vas a ser tú?) es una campaña de sensibilización a corto plazo que anima a las personas del grupo de edad de 16 a 21 años a convertirse en testigos activos dotándoles de los conocimientos y la confianza para reconocer el comportamiento sexual inapropiado y reaccionar para frenarlo.

210. La campaña comprende carteles y postales, mercancías, redes sociales (Facebook, Instagram y Twitter) y actos celebrados en los campus universitarios y politécnicos.

211. Durante las primeras 10 semanas de la campaña, 35.012 usuarios participaron a través de Facebook y 580 a través de Twitter. Cada 7 días hubo 102.000 usuarios únicos en Facebook como promedio, casi 1 de cada 5 entre el público seleccionado. Cerca de 2.000 personas asistieron a los actos de la campaña "*Are you that someone?*".

*"Mates & Dates"*

212. "*Mates & Dates*" (Parejas y citas) es un programa de prevención de la violencia sexual y en la pareja puesto a prueba por la Corporación de Indemnizaciones por Accidente (ACC) en 2014 con aproximadamente 2.000 estudiantes de secundaria. Se trata de un programa plurianual para estudiantes de entre 9 y 13 años que enseña aptitudes y comportamientos saludables en pareja.

213. Las 8 escuelas que participaron en el proyecto piloto siguen beneficiándose de "*Mates & Dates*" y otras 11 escuelas se beneficiaron del programa en 2015. La ACC aspira a sumar a otras 40 escuelas en 2016.

**Servicios integrados para reclamaciones sensibles**

214. La ACC financia servicios de asesoramiento y otros servicios terapéuticos y de apoyo para personas que han sufrido violencia sexual. Estos servicios fueron revisados y puestos nuevamente en marcha como Servicios integrados para reclamaciones sensibles a principios de 2015. Ofrecen una cobertura de proveedores ampliada, acceso mejorado a los servicios y servicios totalmente financiados que no requieren copago por parte del cliente. De las 6.631 nuevas reclamaciones sensibles presentadas en el ejercicio económico 2014-2015, cerca del 80% eran de mujeres y niñas.

*E Tu Whānau*

215. *E Tu Whānau* es una respuesta de los maoríes a la violencia en la familia en Nueva Zelanda. El programa avanzó bastante con respecto al primer Programa de Acción (2008-2013). Una prioridad fundamental era facilitar que los maoríes tomaran la iniciativa con respecto a la necesidad de abordar la violencia en la familia. Existen pruebas claras de que se ha avanzado; los dirigentes maoríes están asumiendo responsabilidades, demostrando compromiso y reclamando los *tikanga* (valores culturales tradicionales).

216. El programa va por su segundo programa de acción basado en los puntos fuertes (que abarca los años 2013 a 2018) y progresa adecuadamente. Ha requerido grandes esfuerzos discrecionales de los dirigentes comunitarios y tribales. Los profesionales y los proveedores reciben una capacitación completa que se centra explícitamente en la violencia y las responsabilidades jurídicas.

*Whānau Ora*

217. *Whānau Ora* es un enfoque destinado a lograr mejores resultados para las *whānau* y las familias necesitadas mediante el empoderamiento del conjunto de las *whānau* para que puedan definir sus aspiraciones con el fin de mejorar sus vidas y desarrollar su capacidad para cumplir sus objetivos. Es un enfoque de desarrollo más que de déficit.

218. El programa *Whānau Ora* se ejecuta a través de:

- Organismos de contratación: organizaciones no gubernamentales contratadas para financiar y respaldar iniciativas que generen los resultados previstos por el Gobierno en el marco de *Whānau Ora*. Actúan como intermediarias para que las necesidades y aspiraciones de las *whānau* y las familias sean acordes con las iniciativas destinadas a aumentar su capacidad.
- Colectivos de proveedores: prestan servicios, que incorporan un enfoque *Whānau Ora*, a las *whānau* y las familias necesitadas en sus comunidades. Comprenden servicios/programas sanitarios, educativos, sociales y de otra índole centrados en las *whānau*.
- Navegadores: profesionales que trabajan con las *whānau* y las familias para determinar sus necesidades y aspiraciones, apoyar su participación en la educación, la atención primaria de la salud y el empleo, y vincular y coordinar el acceso a servicios especializados.

219. En el trimestre de abril a junio de 2015<sup>46</sup>, 4.856 *whānau*, que representaban a 39.810 miembros, recibieron servicios centrados en ellas a través de 62 colectivos de proveedores en el marco de *Whānau Ora* y de proveedores navegadores especializados. Además, ha finalizado una encuesta<sup>47</sup> completa que analiza la primera fase de los resultados de las actividades de investigación y seguimiento de *Whānau Ora* para entender mejor los enfoques centrados en las *whānau*.

#### **Programa de acción para la población del Pacífico de 2008 en adelante**

220. El Programa de acción *Pasefika Proud* 2014-2017 está progresando en consonancia con el Programa de Trabajo Ministerial contra la Violencia en la Familia y la Violencia Sexual. Entre las esferas de interés se incluyen la generación de pruebas de lo que funciona para las familias del Pacífico, el apoyo a iniciativas de las comunidades para generar un cambio en el pensamiento y el comportamiento a fin de reducir la tolerancia de la violencia y el trabajo con las comunidades confesionales utilizando un enfoque basado en los puntos fuertes.

221. Basándose en valores de estas culturas que fomentan el respeto y la no violencia, los programas *E Tu Whānau* y *Pasefika Proud* ayudan a refutar la noción de que las culturas maorí y del Pacífico condonan o aceptan la violencia. Aunque se dirigen principalmente a estos grupos étnicos, son de dominio público y se incorporan al discurso público general.

#### **Servicios para mujeres víctimas de la violencia**

222. El Gobierno respalda una serie de servicios sociales y jurídicos para proporcionar asistencia y protección a las mujeres víctimas de la violencia, incluidas las mujeres maoríes y migrantes. El directorio de servicios de familia permite a las personas buscar en línea servicios en su zona local, incluidos servicios específicos relativos a la violencia en la familia.

223. Women's Refuge New Zealand proporciona servicios educativos y de apoyo, información y alojamiento seguro a mujeres, jóvenes y niños que sufren maltrato y ofrece asesoramiento e información a amigos y familiares. Varios refugios atienden específicamente a mujeres maoríes, del Pacífico y de otros grupos étnicos.

224. El Ministerio de Desarrollo Social presta apoyo a servicios específicos para las mujeres migrantes víctimas de violencia doméstica, que proporcionan servicios de asistencia culturalmente adecuados y refugio a mujeres, niños y familias de origen asiático, africano y del Oriente Medio que se ven afectados por la violencia en la familia. El programa *E Tu Whānau* contempla asimismo el trabajo en colaboración con comunidades de refugiados y migrantes de todo el país.

<sup>46</sup> "Vote Māori Development" – Informes de los ministros en relación con las consignaciones no departamentales para el año terminado el 30 de junio de 2015.

<sup>47</sup> "Understanding Whānau-centred approaches" – Análisis de la primera fase de los resultados de las actividades de investigación y seguimiento de *Whānau Ora* (publicado en septiembre de 2015).

225. Las mujeres migrantes que todavía tienen que asegurar su residencia y mantienen o han mantenido relaciones abusivas pueden obtener un visado de residencia especial para víctimas de la violencia doméstica. El objetivo es evitar que las mujeres cuya situación migratoria en Nueva Zelanda dependa de la relación con su pareja sigan manteniendo estas relaciones por este motivo. En 2014-2015 se concedieron estos visados a 56 mujeres migrantes<sup>48</sup>.

### **Labor de investigación del Ministerio de Asuntos de la Mujer**

226. El Ministerio de Asuntos de la Mujer es un importante generador de investigaciones de la violencia contra la mujer en el contexto neozelandés e internacional.

- “Lightning does strike twice: Preventing sexual revictimization” (2012) concluye que las mujeres que han sido víctimas de abusos sexuales corren un riesgo creciente de volver a serlo. El estudio hace hincapié en la importancia de la pronta identificación de las supervivientes reincidentes y la necesidad de romper el círculo de reincidencia y prestar un apoyo coherente y adecuado a las supervivientes y sus familias.
- “Current thinking on primary prevention of violence against women” (2013) analiza las pruebas recientes recopiladas a nivel internacional que demuestran que la violencia contra la mujer es previsible y prevenible y define formas de aplicar la prevención primaria en Nueva Zelanda.
- “Wahine Māori, Wahine ora, Wahine kaha” (2015) introduce una perspectiva indígena a la base de conocimientos internacionales sobre la prevención primaria de la violencia contra la mujer analizando lo que las mujeres maoríes consideran factores protectores para estar a salvo de la violencia. Las iniciativas de prevención primaria que se observa que funcionan para las mujeres maoríes se diseñan a nivel local, se basan en los puntos fuertes y se inspiran en los valores de las comunidades para las que están diseñadas.
- “A malu i ’āiga, e malu fo’i i fafo: Protection for the family, protection for all” (2015) comparte, desde la perspectiva del pueblo de Samoa, lo que funciona para mantener a las mujeres y niñas samoanas a salvo de la violencia. Proporciona una panorámica de lo que el pueblo de Samoa considera importante para entender la prevención primaria de la violencia contra las mujeres y niñas samoanas.

227. Estas investigaciones constituyen importantes fuentes de pruebas que contribuyen a los actuales programas de trabajo interministeriales.

---

<sup>48</sup> <http://www.mbie.govt.nz/publications-research/research/migrants---monitoring/migration-trends-and-outlook-2014-15.pdf>

## Recomendaciones

228. A continuación se indica la respuesta del Gobierno a las recomendaciones formuladas por el Comité en sus observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Nueva Zelandia ([CEDAW/C/NZL/CO/7](#)).

| <i>Recomendación</i> | <i>Respuesta</i>   |
|----------------------|--|
| Recomendación 8:     | El Ministerio de Asuntos de la Mujer escribió a todos los parlamentarios en noviembre de 2012 para informarles de la presentación del último informe y de la publicación de las observaciones finales del Comité. La Ministra se reunió con altos funcionarios y con sus colegas ministeriales para examinar las recomendaciones del Comité y las obligaciones de Nueva Zelandia en materia de presentación de informes.   |
| Recomendación 9:     | El Comité sobre Directivas Permanentes, en su examen de directivas permanentes I.18B (septiembre de 2011), concluyó que no se respalda el establecimiento de un Comité de Derechos Humanos específico.   |
| Recomendación 11:    | <p>Los principios de la Convención se incorporan en el marco legislativo de Nueva Zelandia y en las estructuras y el proceso gubernamentales.</p> <p>La Ley de la Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990, artículo 19 1), y la Ley de Derechos Humanos de 1993, artículo 21 1) a), prohíben la discriminación por razón de género en el sector público y privado, incluida la discriminación indirecta.</p> <p>Entre los motivos de discriminación prohibidos por la Ley de Derechos Humanos de 1993 están el sexo, el estado civil y la situación familiar. El término “sexo” incluye explícitamente el embarazo y el parto. Estos motivos ofrecen una protección integral frente a la discriminación ilícita contra la mujer.</p> <p>Se examina la conformidad de toda la nueva legislación con la Ley de la Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990 y la Ley de Derechos Humanos de 1993.</p> <p>En 2010 se nombró un Grupo Consultivo Constitucional (el Grupo) para examinar las cuestiones constitucionales, incluida la situación de la Ley de la Carta de Derechos de Nueva Zelandia de 1990. El Grupo informó al Gobierno en diciembre de 2013. El Gobierno no emitirá una respuesta oficial.</p> <p>Véase <a href="http://www.ourconstitution.org.nz/The-Report">http://www.ourconstitution.org.nz/The-Report</a></p> |
| Recomendación 13A:   | El Ministerio de Asuntos de la Mujer, el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Asuntos Exteriores y Comercio publican en sus sitios web información sobre la Convención, incluidos los informes periódicos de Nueva Zelandia y las observaciones finales del Comité.   |

| <i>Recomendación</i>      | <i>Respuesta</i>  |
|---------------------------|---|
|                           | <p>El Ministerio de Asuntos de la Mujer sigue promoviendo la Convención y sus instrumentos conexos a través de sus publicaciones y en sus reuniones regionales y otros foros, entre ellos el Caucus sobre Cuestiones Internacionales de la Mujer.</p>   |
| <p>Recomendación 13B:</p> | <p>La capacitación del poder judicial, impartida por el Instituto de Estudios Judiciales, prevé el estudio de la legislación nacional sobre derechos humanos y los instrumentos internacionales de derechos humanos y aborda las cuestiones relativas a la diversidad, incluida la igualdad de género.</p> <p>El Colegio de Abogados de Nueva Zelanda ofrece capacitación a los abogados cuando lo requiere la creación de nuevas leyes y con carácter continuo y en función de la necesidad. La capacitación incluye el estudio de la legislación nacional sobre derechos humanos y los instrumentos internacionales de derechos humanos, así como la dinámica de la violencia doméstica y la filosofía de los tribunales que juzgan los casos de violencia en la familia.</p> <p>Los derechos humanos y las cuestiones de género, diversidad y empatía se examinan en sesiones de capacitación como la sesión sobre “Valoración de las comunidades” impartida en la Escuela de Formación Inicial del Royal New Zealand Police College (para personal de nueva contratación).</p> <p>Véanse asimismo las recomendaciones 11 y 13A.</p> |
| <p>Recomendación 15A:</p> | <p>En Nueva Zelanda existen múltiples formas de asistencia letrada. En los procesos penales y civiles se ofrece esta asistencia a personas que no tienen medios para financiarse un representante legal. La disponibilidad de la asistencia letrada se basa en los medios del solicitante.</p> <p>Sin embargo, determinados tipos de procesos están exentos de requisitos particulares debido a la vulnerabilidad de los solicitantes (por ejemplo, casos de refugiados e inmigrantes, solicitudes de órdenes de alejamiento y casos de protección y asistencia). Se puede obtener asistencia letrada gratuita de otras fuentes financiadas por el Gobierno, como el sistema de abogados de oficio en los tribunales penales y los centros de derecho comunitarios.</p>   |
| <p>Recomendación 15B:</p> | <p>Existe una amplia variedad de información y recursos para ayudar a las organizaciones no gubernamentales en su labor de capacitación sobre la aplicación de la legislación que prohíbe la discriminación.</p> <p>Véase asimismo la recomendación 13B.</p>  |
| <p>Recomendación 15C:</p> | <p>La Comisión de Derechos Humanos, el Ministerio de Justicia y otras organizaciones ofrecen diversa información para ayudar a las personas a entender los problemas relacionados con la discriminación, sus obligaciones en virtud de la ley y las vías de recurso disponibles.</p>  |



| <i>Recomendación</i> | <i>Respuesta</i>   |
|----------------------|--|
|                      | <p>El Ministerio de Justicia trabaja estrechamente con la Comisión de Derechos Humanos para supervisar su trabajo y los niveles de financiación. La Comisión de Derechos Humanos está examinando actualmente su visión de la organización que, junto con el segundo Plan Nacional de Acción para los Derechos Humanos, servirá de base a su planificación estratégica.</p>   |
| Recomendación 17A:   | <p>Todos los documentos presentados al Comité del Gabinete de Política Social exigen al ministro responsable y a los organismos contribuyentes incluir una declaración de las consecuencias relativas al género. Además, el Ministerio de Asuntos de la Mujer aporta análisis y contribuciones sobre las cuestiones de género a una gran diversidad de ámbitos de elaboración de políticas.</p>  |
| Recomendación 17B:   | <p>El entorno actual exige que todos los organismos, incluido el Ministerio de Asuntos de la Mujer, aumenten la productividad, hagan el mejor uso posible de su personal y sus recursos, demuestren que son rentables y encuentren formas innovadoras de prestar servicios públicos.</p>   |
|                      | <p>El Ministerio de Asuntos de la Mujer lo logra centrándose en esferas en las que es necesario un cambio a largo plazo y trabajando en colaboración con organismos gubernamentales y no gubernamentales y el sector privado para inducir un cambio positivo para la mujer neozelandesa.</p> <p>Véase también el artículo 3.</p>   |
| Recomendación 17C:   | <p>El Gobierno se ha comprometido a trabajar con las principales partes interesadas y comunidades para lograr mejores resultados para la mujer neozelandesa.</p> <p>Nueva Zelanda dispone de una amplia gama de datos sobre población desglosados, entre otras cosas por etnia, discapacidad, localización y edad, particularmente en cuanto a su acceso a la educación, el empleo y los servicios de atención médica. Estos datos, que se actualizan periódicamente, permiten al Ministerio de Asuntos de la Mujer hacer un seguimiento preciso y permanente de los avances de la mujer. Iniciativas actuales como el Foro de datos futuros de Nueva Zelanda proporcionarán a los organismos públicos mayor acceso a datos compartidos sobre género.</p> <p>Las prioridades del Ministerio de Asuntos de la Mujer reflejan la naturaleza a largo plazo del cambio necesario en cuatro ámbitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• utilizar las aptitudes de las mujeres y fomentar el crecimiento de la economía;</li> <li>• apoyar la participación de un mayor número de mujeres y niñas en la educación y la capacitación;</li> <li>• alentar y desarrollar el liderazgo femenino; y</li> <li>• velar por que las mujeres y las niñas estén protegidas contra la violencia.</li> </ul> |

| <i>Recomendación</i> | <i>Respuesta</i>   |
|----------------------|--|
|                      | <p>Cada prioridad contribuye a los objetivos del Gobierno, incluidos los resultados del programa Mejores Servicios Públicos, la reconstrucción de Canterbury y la agenda de crecimiento empresarial. Estas prioridades también están armonizadas con las principales esferas de preocupación destacadas en las observaciones finales del Comité.</p> <p>El Ministerio de Asuntos de la Mujer tiene un Plan integral de intenciones estratégicas 2014-2018 que establece su programa de trabajo en cada una de estas esferas prioritarias.</p>  |
| Recomendación 19:    | Véase el artículo 4.   |
| Recomendación 21A:   | <p>Los organismos públicos trabajan con una amplia variedad de comunidades para impartir educación específica sobre determinadas cuestiones relativas a la igualdad de género.</p> <p>Véanse también los artículos 5, 11 y 16.</p>   |
| Recomendación 21B:   | <p>La Ley sobre Comunicaciones Digitales Perjudiciales entró en vigor el 2 de junio de 2015. Aplica las recomendaciones de la Comisión Legislativa para hacer frente a las comunicaciones digitales perjudiciales, incluido el ciberacoso.</p> <p>En febrero de 2015 se facilitaron nuevas directrices sobre el ciberacoso a todas las escuelas de Nueva Zelanda. Proporcionan orientación sobre una serie de estrategias basadas en mejores prácticas para ayudar a las escuelas a crear un entorno seguro.</p> <p>El Grupo Asesor de Prevención del Acoso Escolar estudia formas de mejorar el apoyo que se presta a las escuelas para abordar la compleja cuestión del acoso. El Grupo Asesor ha elaborado una guía sobre prevención y respuesta al acoso escolar destinada a las escuelas.</p> <p>El Ministerio de Educación ofrece asesoramiento y apoyo, a través de asesores especializados, a escuelas y a programas específicos, incluida la serie de iniciativas de comportamiento positivo para el aprendizaje, diseñadas para reducir los comportamientos indeseables.</p> |
| Recomendación 21C:   | <p>Nueva Zelanda considera que el matrimonio forzado y precoz es una cuestión de gran importancia. El matrimonio forzado es ilegal y los matrimonios sin consentimiento pueden anularse. El matrimonio precoz también es ilegal. El Gobierno podría plantearse reforzar la legislación en el marco de su examen de la legislación contra la violencia en la familia.</p> <p>El Gobierno considera que, si se sigue prestando atención a la educación y se establecen relaciones de confianza con las comunidades migrantes, se reducirá con mayor eficacia el riesgo de matrimonios forzados o precoces.</p> <p>Los organismos públicos se han comprometido a ofrecer una respuesta colectiva, en caso de que acudan a ellos víctimas de matrimonios forzados o precoces.</p>  |

*Recomendación**Respuesta*

Aunque hasta la fecha no se han confirmado casos de matrimonio forzado, la Oficina de las Comunidades Étnicas trabaja con los dirigentes étnicos y las partes interesadas comunitarias para ofrecer asesoramiento sobre el marco jurídico y de derechos humanos de Nueva Zelanda; sensibilizar y normalizar la conversación sobre la violencia en la familia (incluido el matrimonio forzado); aumentar la capacidad de respuesta de los proveedores de servicios; y desarrollar iniciativas de prevención y educación que puedan impulsar las comunidades.

La Policía de Nueva Zelanda ha actualizado su manual para proporcionar orientación sobre la respuesta apropiada ante revelaciones de matrimonio forzado o precoz y está trabajando directamente con las comunidades locales para reforzar la confianza a través de los oficiales de enlace étnicos de la Policía, los agentes comunitarios y los equipos de vigilancia policial en los vecindarios.

El Secretario del Registro General de nacimientos, fallecimientos y matrimonios está alentando a las personas de las comunidades étnicas a convertirse en oficiantes de matrimonios. De este modo se logrará una mayor comprensión en las comunidades de la Ley del Matrimonio en Nueva Zelanda, en particular de los requisitos de consentimiento.

Entre las iniciativas adicionales se incluyen:

- aumentar la concienciación entre los profesionales de la salud, los proveedores de servicios, los trabajadores sociales y otros profesionales sobre los posibles casos de matrimonios precoces y forzados en las comunidades en las que trabajan;
- mantener un diálogo abierto con el Alto Comisionado de la India y Shakti Community Council (organización no gubernamental de apoyo a las mujeres de Nueva Zelanda procedentes de Asia, de África y del Oriente Medio);
- incluir recursos en hindi sobre el matrimonio forzado y precoz y traducirlos a otros idiomas; e
- impartir educación sobre el matrimonio forzado a los refugiados admitidos conforme a las cuotas en el centro de reasentamiento de refugiados de Mangere, en Auckland.

## Recomendación 24A:

La Dirección del Plan de Acción para la Infancia, con sus organismos asociados, está desarrollando una serie de iniciativas fundamentales para formar una fuerza de trabajo competente de personas que trabajen con niños. Estas iniciativas reconocen la sólida interrelación entre el abuso y el abandono de menores y la violencia en la familia y contra la pareja.

| <i>Recomendación</i>      | <i>Respuesta</i>   |
|---------------------------|--|
|                           | <p>El Departamento de Servicios a la Infancia, la Juventud y la Familia también reconoce la necesidad de capacitación permanente e inversiones para que el personal pueda trabajar de manera eficaz y compasiva con los niños y jóvenes complejos y difíciles de las residencias.</p> <p>Véanse también los artículos 12 y 16.</p>   |
| <p>Recomendación 24B:</p> | <p>La Policía está mejorando el nivel y la profundidad de la capacitación sobre violencia en la familia para asegurar que los empleados ofrezcan intervenciones y respuestas eficaces para reducir los daños causados por la violencia en la familia.</p> <p>El programa de formación inicial (para personal nuevo) ha aumentado de 6-8 horas a 53 horas la capacitación sobre violencia en la familia. Además, el aprendizaje sobre la violencia en la familia basado en casos se ha incorporado en los programas de capacitación táctica integrada y forense.</p> <p>En el marco del aprendizaje permanente, se prevé impartir capacitación sobre violencia en la familia a una serie de cargos policiales, entre ellos supervisores de primera línea y aquellos que trabajan en puestos especializados sobre violencia en la familia, para junio de 2016.</p> <p>El Ministerio de Justicia ha impartido capacitación sobre violencia doméstica al personal del Tribunal de Familia, centrada en aumentar la comprensión de su dinámica. También hay disponibles módulos de capacitación en línea para todos los coordinadores de los tribunales que juzgan los casos de violencia en la familia y sus directores.</p> |
| <p>Recomendación 24C:</p> | <p>Véase el artículo 16.</p>   |
| <p>Recomendación 24D:</p> | <p>El Gobierno reconoce que la especialización del sector no gubernamental es esencial a todos los niveles para la elaboración y ejecución del programa de trabajo del Grupo Ministerial contra la violencia en la familia y la violencia sexual.</p> <p>El Gobierno se propone incorporar las perspectivas de una gama de personas y grupos del sector no gubernamental más amplia que los que estuvieron representados en el Grupo de Trabajo para la Acción Contra la Violencia en la Familia (el Grupo de Trabajo), incluidos los involucrados en violencia sexual.</p> <p>Teniendo en cuenta los cambios en las responsabilidades ministeriales respecto a la violencia en la familia y la violencia sexual y el nuevo enfoque de colaboración del Grupo Ministerial con el sector no gubernamental en su programa de trabajo, el Ministro de Desarrollo Social decidió poner fin al funcionamiento del Grupo de Trabajo en julio de 2015.</p> <p>Véase también el artículo 15.</p>   |

| <i>Recomendación</i> | <i>Respuesta</i>   |
|----------------------|--|
| Recomendación 24E:   | <p>La Policía de Nueva Zelanda recopila datos sólidos sobre víctimas y autores de casos de violencia en la familia y las muertes relacionadas con esta última. La Policía trabaja estrechamente con el Comité de Examen de las Muertes Causadas por Violencia en la Familia. Se examina cada caso para determinar los temas en los sistemas de políticas y prácticas/interinstitucionales de la Policía que podrían reforzarse para evitar futuras muertes relacionadas con la violencia en la familia.</p> <p>Un nuevo modelo implantado por la Policía en julio de 2014 permitirá recopilar de manera más sistemática datos sobre violencia en la familia y elaborar un nuevo conjunto de datos para todos los delitos que incluirá la relación entre la víctima y el autor e información demográfica sobre cada parte en un delito.</p>   |
| Recomendación 26A:   | <p>El primer juicio de un caso de trata de personas en Nueva Zelanda concluyó en diciembre de 2015. Dos personas fueron acusadas, con arreglo a la Ley de Delitos de 1961, de organizar mediante engaño la entrada de 18 nacionales indios. Fueron absueltas de los cargos de trata de personas, pero se las declaró culpables de 11 cargos de suministro de información falsa y engañosa al Departamento de Inmigración de Nueva Zelanda. El segundo juicio de un caso de trata de personas en Nueva Zelanda va a celebrarse en agosto de 2016. Un nacional de Fiji se enfrenta a 16 cargos de trata de personas con arreglo a la Ley de Delitos de 1961 y 56 cargos con arreglo a la Ley de Inmigración de 2009.</p> <p>El Plan de Acción para evitar la Trata de Personas es una respuesta pangubernamental a la trata y define una estructura de apoyo integral para las víctimas. Presta asistencia y alienta a las víctimas de la trata a participar en los procesos penales relacionados con sus supuestos traficantes. Las presuntas víctimas recibirán protección como testigos y potenciales víctimas.</p> <p>Salvo que elijan regresar a su hogar, las víctimas de trata de personas certificadas recibirán un visado temporal de entrada por 12 meses. Los solicitantes adultos podrán entonces solicitar un visado de residencia. El Gobierno proporcionará refugio a largo plazo y ayudas a la residencia, incluida asistencia financiera y servicios públicos de salud y discapacidad, a las víctimas para ayudarlas a reconstruir su vida, así como la oportunidad de buscar empleo legal.</p> <p>El Departamento de Inmigración de Nueva Zelanda ha establecido una Unidad de Delitos Graves, que investigará y perseguirá los delitos más graves y complejos, incluida la trata de personas. La Inspección de Trabajo y la Policía están recibiendo capacitación para ayudar al personal a identificar y remitir a posibles víctimas.</p> <p>El 7 de noviembre de 2015 entró en vigor una enmienda al delito de trata previsto en la Ley de Delitos, que mejora la conformidad</p> |

| <i>Recomendación</i> | <i>Respuesta</i>  |
|----------------------|---|
|                      | de dicha Ley con el Protocolo contra la Trata de Personas de las Naciones Unidas. La enmienda eliminó el requisito de que la trata sea transfronteriza. También tipifica el uso de una persona con fines de explotación como delito de trata.   |
| Recomendación 26B:   | Véase la recomendación 26A.   |
| Recomendación 26C:   | El Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre la Trata de Personas vela por que los organismos compartan los esfuerzos realizados para luchar contra todas las formas de trata.<br><br>Se realiza una vigilancia sistemática de la industria del sexo mediante visitas de la Inspección del Trabajo para verificar el cumplimiento.  |
| Recomendación 26D:   | El Servicio de Aduanas y el Departamento de Inmigración de Nueva Zelanda utilizan un enfoque basado en la inteligencia que incorpora técnicas electrónicas (ATS-G previo a la llegada) y de elaboración de perfiles por parte de funcionarios capacitados para identificar a potenciales víctimas de la trata que llegan al país. Se utilizan varios perfiles específicos, siendo los más importantes la industria del sexo, la horticultura, la pesca y la mano de obra que se suma a la reconstrucción de Christchurch. La elaboración de perfiles está diseñada para identificar a las personas que vienen a trabajar a Nueva Zelanda sin visado de trabajo; la ausencia de un visado de trabajo hace a estas personas vulnerables a la explotación.<br><br>Véase también el artículo 3. |
| Recomendación 28A:   | Véase el artículo 7.  |
| Recomendación 28B:   | Véase la recomendación 13A.   |
| Recomendación 28C:   | Véase el artículo 7.  |
| Recomendación 30A:   | En el sitio web del Ministerio de Educación hay información disponible para ayudar a los padres a entender la naturaleza voluntaria de los pagos:<br><br><a href="http://www.education.govt.nz/ministry-of-education/publications/education-circulars/2013-circulars/circular-2013-06-payments-by-parents-of-students/">http://www.education.govt.nz/ministry-of-education/publications/education-circulars/2013-circulars/circular-2013-06-payments-by-parents-of-students/</a><br><br>Cuando se pone en conocimiento del Ministerio de Educación que una escuela no está cumpliendo la legislación relativa al cobro de tasas, este colabora con la escuela y trabaja con ella para que modifique las prácticas de solicitud de donaciones.   |

| <i>Recomendación</i> | <i>Respuesta</i>  |
|----------------------|---|
| Recomendación 30B:   | Según el documento de la OCDE titulado “Education at a Glance” (2014), la gran mayoría (más del 80%) del gasto y la inversión en instituciones educativas (desde los 3 años hasta la educación secundaria no terciaria) en Nueva Zelanda procede de fuentes públicas, más que de hogares particulares.  |
| Recomendación 30C:   | Entre los objetivos del programa gubernamental Mejores Servicios Públicos está aumentar hasta el 85% la proporción de jóvenes de 18 años con un nivel 2 del Certificado Nacional de Estudios o una cualificación equivalente en los próximos 5 años. En 2015, el Ministerio de Educación trabajó con 50 proveedores de educación terciaria y 150 escuelas con un elevado número de alumnos maoríes/del Pacífico con pocas probabilidades de alcanzar el nivel 2 del Certificado Nacional de Estudios para aumentar el número de niñas maoríes que cursan y continúan la educación.  |
| Recomendación 30D:   | Véanse los artículos 10 y 11.   |
| Recomendación 32A:   | Véase el artículo 11.   |
| Recomendación 32B:   | <p>Las expectativas de desempeño de los jefes ejecutivos de la administración pública son un mecanismo fundamental para fomentar un lugar de trabajo diverso e inclusivo. Se espera que los directores generales velen por que se aclaren y se tomen las medidas oportunas para eliminar los obstáculos a la participación de la mujer y su progresión profesional, incluida la desigualdad salarial por razón de género.</p> <p>La desigualdad salarial por razón de género en la administración pública se comunica con carácter anual a través del análisis de la capacidad de recursos humanos. Los resultados del análisis se facilitan a los organismos junto con información sobre cómo están progresando en relación con el resto del servicio público.</p> |
| Recomendación 32C:   | Véase el artículo 11.   |
| Recomendación 32D:   | Véanse los artículos 10 y 11.   |
| Recomendación 32E:   | Durante el desarrollo de los cambios propuestos, el Gobierno estudió detenidamente las implicaciones de género y no se identificó ninguna. El Ministerio de Empresa, Innovación y Empleo supervisará y evaluará las propuestas que se espera que influyan más en la forma de funcionamiento de la negociación, pero no tiene previsto realizar una evaluación independiente del impacto por género de la reforma de la negociación colectiva.   |
| Recomendación 32F:   | Véase la recomendación 32B.   |
| Recomendación 34A:   | <p>El Gobierno no tiene previsto examinar la Ley del Aborto, pero el Ministerio de Salud está elaborando un nuevo plan de acción sobre la salud sexual y reproductiva que examinará la disponibilidad de los servicios de aborto.</p> <p>Véase también el artículo 12.</p>  |

| Recomendación      | Respuesta   |
|--------------------|---|
| Recomendación 34B: | Véase la recomendación 34A.   |
| Recomendación 34C: | <p>El Proyecto de salud mental de los jóvenes, impulsado por el Primer Ministro y puesto en marcha en julio de 2012, es un proyecto interministerial de 4 años que consta de 26 iniciativas para crear una red coordinada de apoyo para jóvenes de 12 a 19 años con problemas de salud mental débiles a moderados, como depresión y ansiedad, o en riesgo de desarrollarlos.</p> <p>La Iniciativa nacional de lucha contra la depresión pretende reducir los efectos de la depresión en la vida de los neozelandeses contribuyendo al diagnóstico precoz, el tratamiento adecuado y la recuperación. Incluye sitios web de información y una herramienta web de autoayuda.</p> <p>El Plan de Acción para la Prevención del Suicidio 2013-2016 busca reducir la tasa de suicidios y su efecto en los neozelandeses. Se centra en reforzar el apoyo a las familias, las <i>whānau</i> y las comunidades. Iniciativas específicas apoyan a las comunidades maoríes y del Pacífico para hacer frente al suicidio.</p> <p>Aunque la tasa de suicidios en Nueva Zelanda sigue siendo más elevada entre los hombres (18,1 por cada 100.000), en comparación con las mujeres (6,4 por cada 100.000), y entre los jóvenes maoríes (2,8 veces la tasa de los no maoríes), el Plan de Acción tiene un enfoque universal que pretende reducir el suicidio entre todos, incluidas las mujeres.</p> |
| Recomendación 34D: | Véanse la recomendación 34C y el artículo 12.   |
| Recomendación 34E: | <p>El Gobierno respalda un enfoque regional de organización y desarrollo de servicios para las personas LGBTI y todas las juntas de salud de distrito de una región colaboran para mejorar la disponibilidad de servicios para estas personas. El enfoque regional brinda una mayor oportunidad de elevar y mantener sistemáticamente altos niveles de servicios e integración a través de los distintos niveles del servicio de salud.</p>   |
| Recomendación 34F: | <p>El Ministerio de Desarrollo Social, el Ministerio de Salud y el Ministerio de Educación están buscando formas de prestar servicios más específicos, coordinados y centrados en el cliente a los padres adolescentes. En el marco del flujo de trabajo sobre prevención, el Ministerio de Salud se centra en reducir los embarazos en la adolescencia no deseados, entre otras cosas mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La ampliación de los servicios de salud sexual y reproductiva adaptados a los adolescentes en zonas con altas tasas de embarazo en adolescencia. En la actualidad, el Ministerio de Salud financia más de 200 servicios de salud en las escuelas;</li> <li>• Un programa de formación en atención primaria para prestar servicios modernos de anticoncepción y de salud sexual y reproductiva;</li> </ul>   |



| <i>Recomendación</i> | <i>Respuesta</i>   |
|----------------------|--|
| Recomendación 34G:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Información en línea sobre salud sexual y reproductiva codiseñada por jóvenes;</li> <li>• La promoción de enfoques de salud sexual para todas las escuelas que incluyen una política escolar y medidas de apoyo para que los padres traten las cuestiones sexuales con los jóvenes; y</li> <li>• Programas codiseñados con las comunidades maoríes y del Pacífico que utilizan marcos y prioridades apropiados culturalmente.</li> </ul> <p>Véanse también los artículos 12 y 16.</p>   |
| Recomendación 36A:   | <p>Los exámenes prenatales del VIH deben cumplir con las normas del Código de Derechos de los Usuarios de los Servicios de Salud o Servicios de Discapacidad (modificado en 2004) y, a la hora de ofrecer un análisis serológico para la detección del VIH a una mujer embarazada, los proveedores de maternidad deben tomar “medidas razonables” para que la mujer esté plenamente informada.</p> <p>Se están realizando cambios con el fin de hacer un mejor uso de la gran variedad de datos administrativos recabados por los organismos públicos. Estos cambios incluyen la integración de los datos administrativos recopilados por distintos organismos con los datos obtenidos por medio de encuestas oficiales.</p> <p>Por ejemplo, el Grupo de Trabajo sobre Datos y Pruebas de Discapacidad, cofacilitado por la Oficina para las Cuestiones de Discapacidad y el Instituto de Estadística de Nueva Zelandia, examinará esferas de alta prioridad para mejorar los datos y las pruebas con el fin de tomar decisiones fundamentadas sobre la política y los servicios que afectan a las mujeres con discapacidad.</p> <p>Los datos sobre los grupos identificados y su acceso a los servicios de educación, empleo y atención sanitaria se integran en los artículos del informe según proceda.</p> <p>Véase asimismo la recomendación 17C.</p> |
| Recomendación 36B:   | <p>Las reformas de 2012 y 2013 modernizaron el sistema de bienestar y pretendían reducir la dependencia de las prestaciones, fomentar el trabajo y la autosuficiencia y proporcionar una red de seguridad y apoyo a quienes la necesitan.</p> <p>Se han registrado resultados positivos para la mujer.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El número de mujeres beneficiarias en edad de trabajar (18 a 64 años) se redujo de 187.553 en junio de 2012 a 170.894 en junio de 2014.</li> <li>• La cifra de familias monoparentales beneficiarias es la más baja en 2 decenios, y ha pasado de 87.662 en junio de 2012 a 74.027 en junio de 2014.</li> </ul>  |

| <i>Recomendación</i> | <i>Respuesta</i>   |
|----------------------|--|
|                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dentro del Servicio de la Juventud, las subvenciones a mujeres jóvenes han aumentado más rápido que las destinadas a los varones jóvenes.</li> <li>• En el nuevo modelo de prestación de servicios, los clientes del servicio de gestión de casos orientado al empleo, la mayoría de los cuales son mujeres, reciben la mayor intensidad de servicio para ayudarles a encontrar trabajo.</li> </ul> <p>Entre las reformas del sistema de bienestar se incluye un plan exhaustivo de seguimiento y evaluación que comprende el seguimiento mensual de los efectos que tienen los cambios en todos los clientes y un plan de cuatro años para evaluar el éxito de la aplicación de las reformas del sistema de bienestar social, en comparación con la intención política. En caso de que, durante el transcurso de esta evaluación, se detecte alguna desventaja para algún grupo en concreto, las constataciones constituirán una parte fundamental del diseño de las futuras intervenciones para los beneficiarios.</p> <p>Véase también el artículo 13.</p> |
| Recomendación 36C:   | <p>En la recuperación del terremoto de Canterbury participa un gran número de organismos, entre ellos el gobierno central y local. Se alienta a cada organismo a realizar un análisis basado en el género en sus ámbitos de responsabilidad. Se utilizan datos administrativos, desglosados por género, etnia y discapacidad, como por ejemplo, datos sobre las prestaciones, listas de espera para viviendas públicas y encuestas específicas, para comprender los efectos del terremoto en distintos grupos de la población. La consulta comunitaria sigue siendo esencial para la elaboración de los planes de recuperación y las mujeres están muy representadas en el Foro Comunitario que proporciona asesoramiento al Ministerio para la Recuperación de Canterbury después del Terremoto.</p> <p>Véase también el artículo 11.</p>   |
| Recomendación 38A:   | <p>La legislación de Nueva Zelanda prohíbe contraer matrimonio a los menores de 16 años. Las personas de 16 o 17 años necesitan el consentimiento de sus padres o del Tribunal de Familia para que el Secretario del Registro pueda expedir una licencia de matrimonio. Los contrayentes son los únicos que pueden dar su consentimiento para el matrimonio en el momento de su celebración y es ilícito entregar a una mujer para contraer matrimonio sin su consentimiento.</p> <p>Nueza Zelanda considera que el matrimonio forzado y precoz es una cuestión de gran importancia. No obstante, el Gobierno ha tratado de corroborar las alegaciones de existencia de casos de matrimonio forzado y precoz sin conseguirlo. La prohibición de los matrimonio entre personas menores de 18 años podría:</p>   |

| <i>Recomendación</i> | <i>Respuesta</i>  |
|----------------------|---|
| Recomendación 38B:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• constituir una discriminación por motivos de edad en virtud de lo dispuesto en la Ley de Derechos Humanos de 1993 de Nueva Zelanda, que prohíbe la discriminación por motivos de edad a partir de los 16 años; y</li> <li>• suponer una desventaja para los jóvenes de 16 o 17 años que realmente deseen casarse.</li> </ul> <p>Véase asimismo la recomendación 21C.</p>   |
| Recomendación 39:    | Véanse asimismo las recomendaciones 21 C y 38A.   |
| Recomendación 40:    | <p>Véase el artículo 8.</p> <p>El programa de ayuda de Nueva Zelanda ha elaborado mensajes normativos fundamentales sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer para su utilización en diálogos sobre políticas con los asociados y como contribución a los debates mundiales sobre la agenda para el desarrollo después de 2015.</p> <p>El programa de ayuda de Nueva Zelanda se orienta al empoderamiento económico de la mujer en cinco sectores fundamentales (agricultura, pesca, turismo, energía renovable y transporte) y se esfuerza por lograr mejores resultados en materia de género en los programas sanitarios y educativos en el Pacífico.</p> <p>Nueva Zelanda ha promovido que la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer se reflejen adecuadamente en los objetivos mundiales de desarrollo después de 2015.</p> |
| Recomendación 41:    | <p>El sitio web del Ministerio de Justicia tiene una sección completa dedicada a los derechos humanos. En ella hay información sobre todos los instrumentos básicos de derechos humanos de las Naciones Unidas, asesoramiento sobre la Ley de la Carta de Derechos de Nueva Zelanda de 1990 al Fiscal General, informes del Fiscal General sobre incoherencias aparentes entre los proyectos de ley y la Ley de la Carta de Derechos de Nueva Zelanda de 1990, oportunidades de consulta y proyectos en curso.</p> <p>Véanse asimismo las recomendaciones 8, 13A y 13B.</p>   |
| Recomendación 42:    | <p>Nueva Zelanda considerará la posibilidad de adherirse a la Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas, de conformidad con sus procesos nacionales, antes del tercer examen periódico universal del país.</p> <p>Nueva Zelanda no se plantea ratificar la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Cuenta con varias leyes para proteger a todos los trabajadores del país, incluidos los trabajadores migrantes.</p>  |

## Voces de las mujeres de Nueva Zelanda

### Reuniones regionales

229. Entre marzo de 2012 y marzo de 2016, el personal del Ministerio de Asuntos de la Mujer celebró reuniones públicas periódicas y reuniones privadas más pequeñas en todo el territorio de Nueva Zelanda con grupos de mujeres, organizaciones comunitarias y proveedores de servicios. Entre ellos se incluyen *hui* con *wānanga*, *iwi* y proveedores de servicios maoríes. El propósito de las reuniones era recabar información sobre cuestiones de interés para la mujer y debatir los objetivos y prioridades del Gobierno en este ámbito. A continuación se resumen las cuestiones planteadas en estas reuniones.

### Mujeres vulnerables

- Se necesitan más datos desglosados sobre los grupos de población vulnerables, incluidas las mujeres maoríes y del Pacífico, las personas LGBTI, las mujeres con discapacidad, las migrantes y las refugiadas.
- Las migrantes y las refugiadas se enfrentan a desventajas específicas, entre ellas el acceso a la asistencia y los servicios, el transporte, el aislamiento y las barreras lingüísticas.
- Las ancianas se enfrentan a desventajas específicas, entre ellas vulnerabilidad financiera, maltrato, aislamiento y condiciones sanitarias.
- Reconocimiento de la contribución de las mujeres rurales.
- Es necesario buscar soluciones y resultados positivos impulsados por las comunidades.
- Es necesario realizar un estudio integral sobre la forma de mejorar la situación de la mujer en Nueva Zelanda y elaborar un plan nacional de acción.

### Educación

- La educación es esencial para que las mujeres mejoren sus resultados y los de sus familias.
- El Gobierno tiene que tener más en cuenta las diferencias culturales en las iniciativas de educación.
- Las mujeres jóvenes necesitan hacerse oír.
- Se necesita capacitación basada en la educación formal sobre conocimientos financieros básicos.
- A veces las mujeres no tienen oportunidades de trabajar para amortizar un préstamo estudiantil.
- Se necesita educación temprana para estudiantes, familias y comunidades sobre trayectorias profesionales no tradicionales para mujeres.

**Liderazgo**

- Se necesita una mayor diversidad en cuanto al liderazgo, la edad, el género, la etnia y la discapacidad, entre otras cosas.
- Los sesgos y las opiniones estereotipadas excluyen a las mujeres de los puestos de liderazgo, el adelanto profesional y las oportunidades de empleo.
- Es necesario desarrollar el liderazgo de la mujer.
- Las experiencias de liderazgo tempranas y bien respaldadas son valiosas.
- Es necesario sustituir el enfoque centrado en el establecimiento de objetivos y la presentación de informes por un enfoque centrado en un aumento de la inversión.
- Es necesario que los organismos del sector público divulguen las políticas de diversidad, su aplicación y evaluación.
- Es necesario alentar a la Bolsa de Nueva Zelanda a hacer obligatorias las políticas de diversidad e incluir el requisito de divulgar cómo se aplicará y evaluará la política.
- Es necesario prestar una mayor atención a la inclusión y representación de la mujer en el deporte, incluida la cobertura mediática y las profesiones deportivas.

**Independencia económica**

- Es necesario cultivar el respeto social y valorar el trabajo asistencial no remunerado.
- Se necesitan medidas tangibles para mejorar la condición y remuneración de las profesiones en las que predomina la mujer.
- Es necesario adoptar medidas en los sectores público y privado para asegurar la paridad salarial, entre ellas:
  - Prácticas de trabajo más flexibles;
  - Apoyo a las mujeres y los hombres que se reincorporan a la fuerza de trabajo después de tener hijos; y
  - Estructuras que ofrezcan opciones de trabajo más flexibles a las familias neozelandesas sin que ello afecte negativamente a las organizaciones.
- La negociación colectiva es esencial para lograr la igualdad salarial, especialmente de los trabajadores vulnerables.
- Es necesario incorporar a las mujeres con baja cualificación y remuneración en el empleo sostenible.
- Es necesario trabajar con sectores no tradicionales para eliminar las barreras y fomentar una mayor participación de la mujer.
- Las mujeres maoríes y del Pacífico siguen sufriendo desigualdad en la educación y el empleo.

- El cuidado infantil de calidad es caro y tiene que ser más accesible.
- Es necesario un mayor apoyo a la innovación y el emprendimiento entre las mujeres.

### **Seguridad y protección contra la violencia**

- Reconocimiento de las repercusiones económicas de la violencia contra la mujer.
- Es necesario abordar las dificultades de financiación a las que se enfrentan los centros de asesoramiento sobre abuso sexual.
- Debe considerarse la posibilidad de examinar los vínculos entre la industria del sexo y la trata de personas.
- Es necesario adoptar medidas para luchar contra la práctica del matrimonio precoz y forzado.
- Se necesita una evaluación cualitativa urgente de la experiencia de la mujer tras las reformas del Tribunal de Familia.
- La pobreza y el aislamiento social pueden facilitar el maltrato y la violencia.
- Las iniciativas educativas sensibilizan sobre la violencia y el maltrato y fomentan el desarrollo de relaciones saludables.
- Representación perjudicial de la mujer en los medios de comunicación.
- Se necesitan servicios especializados para apoyar a las víctimas de explotación sexual infantil, incluida la prostitución de menores y la prostitución forzosa o la trata.

### **Salud**

- Existe una sólida relación entre la salud sexual y reproductiva y la prevención de la violencia contra la mujer.
- Es necesario abordar los factores socioeconómicos subyacentes que afectan a los resultados sanitarios de las mujeres y las niñas.
- Es necesario abordar el desafío que suponen las condiciones de la licencia parental remunerada para madres lactantes.
- Las mujeres con discapacidad tienen más probabilidades de sufrir violencia doméstica.
- Colaborar con las mujeres y niñas de minorías sexuales y étnicas y ofrecerles soluciones tangibles.
- Realización de un examen de la ley y la práctica del aborto para reflejar el aborto como un tema esencial de la salud reproductiva y asegurar el acceso a los servicios de aborto.
- Pobreza, disponibilidad y asequibilidad de la vivienda.

### **Medidas gubernamentales**

230. El Gobierno de Nueva Zelandia está abordando activamente una serie de cuestiones, tal como pone de relieve el informe. El Ministerio de Asuntos de la Mujer ha reflejado asimismo muchas de estas cuestiones en su programa de trabajo. El Ministerio de Asuntos de la Mujer sigue colaborando con los principales organismos y partes interesadas para determinar y hacer un seguimiento de las cuestiones que preocupan a las mujeres neozelandesas y responder adecuadamente a ellas.

### **Consulta pública acerca del octavo informe relativo a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**

231. El Gobierno llevó a cabo una consulta pública sobre un proyecto de informe entre el 20 de noviembre de 2015 y el 31 de enero de 2016. El informe se publicó en los sitios web gubernamentales, en las redes sociales y en la prensa y se distribuyó ampliamente por correo electrónico a grupos y personas del sector. El 16 de diciembre de 2015, el Ministerio de Asuntos de la Mujer convocó una reunión extraordinaria para debatir el informe con miembros de su Caucus sobre Cuestiones Internacionales de la Mujer. Además, 24 escritos aportaron valiosas perspectivas sobre el informe y los avances del Gobierno en las cuestiones relativas a la mujer. Estos comentarios se han incorporado al informe y se han transmitido a los organismos públicos cuando procedía.

### **Tokelau**

232. En los anteriores informes periódicos de Nueva Zelandia figura información básica sobre Tokelau. El Comité también debería remitirse a la sección sobre Tokelau del tercer informe periódico de Nueva Zelandia (2009) con arreglo al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y al documento de trabajo de 2005 del Comité Especial de Descolonización de las Naciones Unidas.

### **Generalidades**

233. En febrero de 2006, y nuevamente en octubre de 2007, Tokelau realizó una votación bajo la supervisión de las Naciones Unidas para decidir si quería convertirse en un territorio autónomo en libre asociación con Nueva Zelandia. En ambos casos no se alcanzó la mayoría de dos tercios necesaria para dar efecto al cambio. Por lo tanto, Tokelau ha seguido siendo Territorio No Autónomo de Nueva Zelandia.

234. En el marco de sus esfuerzos por equilibrar las prácticas tradicionales e importadas, Tokelau se enfrenta a cuestiones básicas de costumbre y derecho, que interactúan cada vez en mayor grado. Tokelau está intentando entender su situación, puesto que es cada vez más necesario pasar de regirse por un conjunto de normas y prácticas en su entorno cultural a regirse por un conjunto de normas y prácticas reconocibles y coherentes con la manera de vivir en la comunidad internacional.

235. Una nueva Constitución actualizada incluye ahora estas disposiciones: los derechos humanos individuales de todas las personas de Tokelau son los que figuran en la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y los derechos de las personas se ejercerán teniendo debidamente en cuenta las obligaciones de otras personas y la comunidad a la que pertenece cada persona. Estas disposiciones son importantes a la hora de examinar, por ejemplo, cómo Tokelau haría efectivos sus compromisos en materia de derechos humanos. El Consejo de Gobierno Permanente es el foro ante el cual pueden presentar denuncias aquellas personas que consideren que se les han denegado sus derechos humanos. Hasta la fecha no ha habido reclamaciones en relación con la violación de los derechos humanos.

### **Derechos de la mujer**

236. En 1990, el texto de la Convención se incluyó en un folleto sobre derechos humanos publicado en inglés y tokelauano.

237. En la cultura de Tokelau existe una delimitación clara entre las funciones masculinas y femeninas. En el sistema social tradicional, las mujeres tienen un estatus relativamente elevado, derivado de su derecho a ocupar la casa propiedad de sus parientes y gestionar la economía doméstica. El marido se traslada a la casa de su mujer tras el matrimonio. Aunque el orden cultural de Tokelau da prioridad al bienestar de los miembros más débiles y la distribución equitativa de los recursos económicos, puede considerarse que quienes no tienen un empleo remunerado, en un régimen económico más monetizado como es el actual están en relativa desventaja.

238. Casi todos los habitantes de Tokelau que tienen un empleo remunerado a tiempo completo trabajan en el sector público, y se ha registrado una promoción considerable de la equidad de género. La Constitución establece la igualdad sin discriminación por motivo de sexo. En 2016, el actual Equipo Directivo Superior se compone de 19 miembros (5 mujeres y 14 hombres).

239. Se está realizando un intento consciente de identificar actividades de desarrollo para hombres y mujeres a través de un enfoque acorde con las normas culturales locales que aceptan ambos grupos. Teniendo en cuenta la fuerza de la cultura de Tokelau y la importancia de mantener su integridad básica, se trata de una consideración importante. Al mismo tiempo, es evidente que la delimitación tradicional de las funciones del hombre y la mujer está perdiendo intensidad. En el Fono General (el órgano ejecutivo y legislativo nacional), 3 de los 21 delegados son mujeres.

240. Se han mantenido consultas para aumentar el número de mujeres en el Fono General. No hubo un apoyo mayoritario al cambio y muchas mujeres se opusieron a cualquier cambio legislativo alegando que la afiliación debe basarse exclusivamente en los méritos. Tras las últimas elecciones de 2014 se nombró a una mujer de Tokelau miembro del Consejo de Gobierno Permanente y, por lo tanto, reunía los requisitos para ser la primera ministra de Tokelau.



241. El Fono General respaldó la Política y el Plan de Acción Nacional para la Mujer de Tokelau (NPAP) en 2010 para el período 2010-2015. El plan está armonizado con el enfoque general que se aplica en Tokelau relativo a la vinculación de las cuestiones económicas y sociales al desarrollo permanente de las instituciones locales de gobierno. Durante el período 2011-2013, los *fatupaepae* (comités de mujeres) celebraron *tautiti* (concursos de belleza de Tokelau) donde participaron mujeres jóvenes para fomentar su confianza e inteligencia, cultura y tradiciones. Algunas mujeres de Tokelau también llevan sus productos de artesanía a actos regionales para promocionarlos y venderlos. Las tres representantes femeninas del Fono General participarán en el Foro de Asociaciones Parlamentarias de las Mujeres del Pacífico que se celebrará en Apia en abril de 2016.

242. En los últimos años, pequeños grupos de mujeres han viajado a Samoa para participar en sesiones de capacitación sobre producción de aceite de coco y agricultura ecológica organizados por Women in Business y financiadas por la División de Desarrollo Económica de Tokelau. En octubre de 2013, el atolón de Nukunonu acogió una iniciativa de capacitación empresarial de 10 días de duración impartida por el Centro para la Pequeña Empresa de Samoa. Asistieron representantes de los tres atolones, incluidos los *fatupaepae*. En mayo y julio de 2014, representantes de los *fatupaepae* organizaron con éxito varios mercados de artesanía.

243. Los *fatupaepae* ejecutan programas en sus respectivas aldeas, por ejemplo, centrándose en las actividades semanales de la aldea y su limpieza y respondiendo a peticiones del *taupulega* o consejo de aldea. Cuando la aldea acoge reuniones o invitados nacionales, los *fatupaepae* organizan el alojamiento y la restauración, ofrecen productos de artesanía y se ocupan de las cuestiones relacionadas con la hospitalidad.

244. Existe un Consejo Nacional de Mujeres, aunque los factores relacionados con los recursos siguen dificultando el funcionamiento de este órgano nacional. El NPAP y el Plan Estratégico Nacional de Tokelau (TNSP) expiraron en junio de 2015. El examen del TNSP se utilizará asimismo para examinar el NPAP y se espera que el resultado del examen ofrezca información sobre las futuras prioridades de las mujeres de Tokelau.

245. La Conferencia Trienal de Mujeres del Pacífico (organizada por la Oficina para la Mujer de la Secretaría de la Comunidad del Pacífico) es también un acto importante para quienes representan a las mujeres de Tokelau.